

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
SUR LES RESOLUTIONS SOUMISES  
**A L'ASSEMBLEE GENERALE MIXTE**  
(ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE)  
**DU 18 MAI 2021**

Le Document d'Enregistrement Universel et Rapport Financier Annuel 2020 a été déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) le 2 mars 2021. Il est consultable sur le site <https://invest.bnpparibas.com/>. Le présent avis de convocation a également été mis en ligne.

**LE CONSEIL PROPOSE, EN PREMIER LIEU, L'ADOPTION DE DIX NEUF RESOLUTIONS  
PAR L'ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE**

**PREMIÈRE ET DEUXIEME RESOLUTIONS**

Les deux premières résolutions traitent de l'approbation des comptes sociaux et consolidés de l'exercice 2020 de BNP Paribas, connaissance prise des rapports du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes.

**TROISIÈME RÉOLUTION**

La troisième résolution propose l'affectation du résultat social de l'exercice 2020 et la mise en paiement du dividende.

Le résultat net de BNP Paribas SA s'établit à 4 404,22 millions d'euros auquel s'ajoute le report à nouveau bénéficiaire de 30 503,04 millions d'euros, portant ainsi le total à répartir à 34 907,26 millions d'euros.

Le dividende versé aux actionnaires s'élèverait à 1 387,28 millions d'euros, un montant de 33 519,98 millions d'euros étant affecté au report à nouveau.

Le dividende, d'un montant unitaire de 1,11 euro par action, serait détaché de l'action le 24 mai 2021 pour une mise en paiement en numéraire le 26 mai 2021 sur les positions arrêtées le 25 mai 2021 au soir.

Cette décision est en adéquation avec la recommandation de la Banque Centrale Européenne du 15 décembre 2020 relative aux politiques de distribution de dividendes pendant la pandémie de COVID-19 (ECB/2020/62).

**QUATRIÈME RÉOLUTION**

Dans le cadre de la vie courante d'une entreprise, et plus spécialement quand cette dernière est l'élément essentiel d'un groupe de sociétés, des conventions peuvent intervenir directement ou indirectement entre celle-ci et une autre société avec laquelle elle a des dirigeants communs, voire entre la société et ses dirigeants ou encore avec un actionnaire détenant plus de 10% du capital. Afin de prévenir d'éventuels conflits d'intérêts, ces conventions font l'objet d'une autorisation préalable par le Conseil d'administration, et doivent être approuvées par l'Assemblée des actionnaires après audition du rapport spécial des Commissaires aux comptes en application des articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce ; c'est l'objet de la quatrième résolution.

Aucune convention nouvelle n'a été conclue au cours de l'exercice 2020.

**CINQUIÈME RÉOLUTION**

Il est proposé aux actionnaires dans la cinquième résolution d'autoriser le Conseil pour 18 mois, à mettre en place un programme de rachat d'actions de la société, jusqu'à détenir au maximum, conformément à la loi, 10 % du capital.

Lesdites acquisitions seraient destinées à remplir plusieurs objectifs, notamment :

- l'attribution ou la cession d'actions :
  - aux salariés dans le cadre de la participation ou de plans d'épargne d'entreprise,
  - aux salariés et/ou aux mandataires sociaux de BNP Paribas ou des sociétés du Groupe dans le cadre de plans d'options d'achat d'actions ainsi que d'actions de performance ou toute autre forme d'allocation d'actions ;
- l'échange ou le paiement dans le but de réaliser des opérations de croissance externe, de fusion, de scission ou d'apport ;
- l'annulation des actions après autorisation de l'Assemblée Générale Extraordinaire (cf. : vingtième résolution) ;
- la mise en œuvre d'un contrat de liquidité ;
- la réalisation d'opérations dans le cadre habituel des activités commerciales de la Banque.

Les acquisitions seraient à effectuer par tous moyens, y compris par voie de négociations de blocs ou l'utilisation de produits dérivés.

Le prix d'achat maximum est fixé à 73 euros par action, identique à celui actuellement en vigueur.

Les achats pourraient intervenir à tout moment, **sauf en cas d'offre publique sur les titres de la société.**

Cette autorisation ne pourra être mise en œuvre par le Conseil d'administration qu'après accord préalable de la Banque Centrale Européenne (BCE). De plus, le Conseil d'administration veillera à ce que l'exécution de ces rachats soit menée en conformité avec les exigences prudentielles, telles que fixées par la réglementation et par la BCE.

## SIXIÈME ET SEPTIÈME RÉOLUTIONS

Dans les sixième et septième résolutions, il est demandé à l'Assemblée Générale de bien vouloir renouveler les mandats de M. Pierre André de Chalendar et de M<sup>me</sup> Rajna Gibson Brandon (cf. biographies en annexe). Ces mandats seraient reconduits pour une durée de trois années, et prendraient dès lors fin à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2024 sur les comptes de l'exercice 2023.

M. Pierre André de Chalendar, 63 ans, est Président Directeur Général de la Compagnie de Saint-Gobain. Il siège au Conseil d'administration de la Banque depuis l'Assemblée Générale du 23 mai 2012. Administrateur indépendant au sens du Code Afep-Medef, il préside le Comité des rémunérations et est membre du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE.

Le Conseil d'administration estime que la personnalité, la compétence industrielle et l'expérience managériale et internationale de M. Pierre André de Chalendar le recommandent pour continuer à exercer avec toute l'indépendance nécessaire ses fonctions d'administrateur au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M. Pierre André de Chalendar est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code monétaire et financier au regard du nombre de mandats sociaux.

M<sup>me</sup> Rajna Gibson-Brandon, 58 ans, de nationalité suisse, est Professeure de Finance à l'Université de Genève. Elle siège au Conseil d'administration depuis le 28 novembre 2018. Administratrice indépendante selon les critères du Code Afep-Medef, elle est membre du Comité de Contrôle Interne, des Risques et de la Conformité.

Le Conseil d'administration estime que la personnalité, les compétences techniques en matière de mathématiques financières, de finance responsable et de risques de M<sup>me</sup> Rajna Gibson-Brandon la recommandent pour continuer à exercer avec toute l'indépendance nécessaire les fonctions d'administratrice au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M<sup>me</sup> Rajna Gibson-Brandon est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code monétaire et financier au regard du nombre de mandats sociaux.

## HUITIÈME RÉOLUTION

Par la huitième résolution, il vous est proposé de nommer en qualité d'administrateur M. Christian Noyer (biographie en annexe), qui succédera à M. Denis Kessler dont le mandat arrive à échéance à l'issue de la présente Assemblée et qui n'en a pas demandé le renouvellement. M. Christian Noyer est Gouverneur Honoraire de la Banque de France.

M. Christian Noyer, 70 ans, serait un membre indépendant de votre Conseil selon les critères du Code Afep-Medef.

Le Conseil d'administration estime que le parcours professionnel, l'expérience internationale et les compétences techniques dans les domaines économiques et monétaires de M. Christian Noyer le recommandent pour exercer avec toute l'indépendance nécessaire les fonctions d'administrateur au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas. M. Christian Noyer a par ailleurs observé une période de viduité de 3 ans avant de devenir censeur chez BNP Paribas.

M. Christian Noyer est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code monétaire et financier au regard du nombre de mandats sociaux.

Aucune des sociétés ou structure légale dans lesquelles M. Christian Noyer détient un mandat d'administrateur n'a avec BNP Paribas de relations d'affaires dont le caractère pourrait être significatif.

Les revenus de BNP Paribas générés respectivement par Power Corporation Canada, Setl Ltd et NSIA Banque Côte d'Ivoire représentaient moins de 0,5% des revenus totaux publiés par BNP Paribas sur l'exercice 2020.

## NEUVIÈME RÉOLUTION ET RÉOLUTIONS A, B ET C

Conformément à l'article L.22-10-5 du Code de Commerce, et après avoir constaté qu'au 31 décembre 2020, la participation des salariés du Groupe au sens de l'article L.225-102 du Code de Commerce représentait 3,78% du capital de BNP Paribas, le Conseil vous propose par la neuvième résolution et les résolutions A à C, de nommer un Administrateur représentant les salariés actionnaires.

En application des dispositions de l'article L.225-102 du Code de Commerce, les candidats à ce poste sont désignés :

- par le ou les Conseil(s) de Surveillance d'un ou de plusieurs Fonds Commun(s) de Placement d'Entreprise (FCPE) lorsque les droits de vote sont exercés par le ou les Conseil(s) de Surveillance précités (processus « indirect ») ;
- par les salariés lorsque les droits de vote sont exercés par lesdits salariés (processus « direct »).

Conformément à la réglementation applicable et aux statuts de votre Entreprise, les membres des Conseils de Surveillance des FCPE à exercice indirect des droits de vote ont donc été consultés pour désigner deux candidats en novembre 2020, d'une part, et les salariés actionnaires du Groupe BNP Paribas ont exprimé leurs choix de deux autres candidats en janvier 2021 par le moyen d'une consultation directe, d'autre part.

A l'issue de ces consultations :

- ont été désignées au titre du processus « indirect » :
  - M<sup>me</sup> Juliette Brisac, Chief Operating Officer de BNP Paribas Real Estate et Présidente du Conseil de Surveillance du FCPE Actionnariat Monde (**neuvième résolution**) ;
  - M<sup>me</sup> Isabelle Coron, Consultante RISK Consulting - RISK COO et membre du Conseil de Surveillance du FCPE Actionnariat Monde (**résolution A non agréée par le Conseil d'administration**) ;
- ont été désignées au titre du processus « direct » :
  - M<sup>me</sup> Cécile Besse Advani, Directrice de la Stratégie, des Investissements, du Marketing et de la Communication de BNP Paribas Epargne & Retraite Entreprises (**résolution B non agréée par le Conseil d'administration**) ;
  - M<sup>me</sup> Dominique Potier, Responsable Key Clients chez BNP Paribas Wealth Management (**résolution C non agréée par le Conseil d'administration**).

Le curriculum vitae de tous les candidats figure en annexe.

Conformément à l'article 7 paragraphe 3 des statuts, un seul siège d'Administrateur représentant les actionnaires salariés étant à pourvoir, seul sera nommé en qualité d'Administrateur représentant les salariés actionnaires le candidat ayant obtenu le plus grand nombre de voix des actionnaires présents et représentés à l'Assemblée générale ordinaire et au moins la majorité de ces voix.

Il appartient au Conseil d'Administration de se prononcer sur tout projet de résolution proposé à l'Assemblée. En conséquence, votre Conseil a décidé de recommander aux actionnaires de **voter favorablement la 9<sup>ème</sup> résolution** (« Nomination d'une Administratrice représentant les salariés actionnaires (M<sup>me</sup> Juliette Brisac) et de **rejeter les résolutions A à C**. Cette recommandation a été émise par le Conseil d'Administration après que le Comité de Gouvernance, d'Ethique, des Nominations et de la RSE a émis un avis favorable à la nomination de Madame Juliette Brisac en qualité de membre du Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration a en effet considéré que l'expérience et le parcours de Madame Juliette Brisac, 56 ans, au sein de BNP Paribas, ses compétences techniques sur les plans financier et managérial ainsi que sa légitimité en tant que Présidente du Conseil de surveillance du FCPE, prépondérant dans l'actionnariat salarié, la recommandent pour exercer les fonctions d'Administratrice au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas en tant que représentant des salariés actionnaires.

Madame Juliette Brisac est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code monétaire et financier au regard du nombre de mandats sociaux.

## OBSERVATIONS RELATIVES A LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Au 31 décembre 2020, le Conseil d'administration était composé de quatorze administrateurs, dont douze nommés par les actionnaires et deux administrateurs élus par les salariés. La représentation des femmes parmi les administrateurs nommés par les actionnaires était de 41,7 % (5/12). Cinq nationalités sont représentées au sein du Conseil (Allemagne, Belgique, Etats-Unis d'Amérique, France, Suisse).

**L'indépendance des administrateurs (au 31 décembre 2020) : le tableau ci-après présente la situation de chaque administrateur au regard des critères d'indépendance retenus par le Code Afep-Medef pour définir l'indépendance des administrateurs :**

Critères	Jean LEMIERRE	Jean-Laurent BONNAFÉ	Jacques ASCHENBROICH	Pierre André de CHALENDAR	Monique COHEN	Hugues EPAILLARD	Rajna GIBSON-BRANDON	Marion GUILLOU	Denis KESSLER	Daniela SCHWARZER	Michel TILMANT	Wouter DE PLOEY	Sandrine VERRIER	Fields WICKER-MIURIN
1 Statut de salarié ou de mandataire social de la société ou d'une de ses filiales consolidées au cours des cinq années précédentes	o	o	✓	✓	✓	o	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o	✓
2 Existence ou non de mandats croisés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3 Existence ou non de relations d'affaires significatives	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4 Existence de lien familial proche avec un mandataire social	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5 Ne pas avoir été Commissaire aux comptes de l'entreprise au cours des cinq années précédentes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6 Ne pas être administrateur de l'entreprise depuis plus de douze ans	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	o(*)	✓	✓	✓	✓	✓
7 Statut du dirigeant mandataire social non-exécutif	✓	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
8 Statut de l'actionnaire important	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ représente un critère respecté d'indépendance selon les critères Afep-Medef.

o représente un critère non satisfait d'indépendance selon les critères Afep-Medef.

(\*) Cf : ci-dessous.

Répondent aux critères d'indépendance retenus par le Code de gouvernement d'entreprise et examinés par le Conseil d'administration : M<sup>mes</sup> Monique Cohen, Rajna Gibson-Brandon, Marion Guillou, Daniela Schwarzer, Fields Wicker-Miurin, et MM. Jacques Aschenbroich, Pierre André de Chalendar, Wouter De Ploey et Michel Tilmant.

Plus précisément, pour M<sup>me</sup> Monique Cohen, MM. Jacques Aschenbroich, Pierre André de Chalendar et Denis Kessler, le Conseil d'administration a constaté que les relations d'affaires entre BNP Paribas et respectivement (i) Apax Partners, ainsi que les entreprises dans lesquelles Apax Partners détient des participations, (ii) Valeo et son groupe, (iii) Saint-Gobain et son groupe, et (iv) le groupe SCOR SE, n'ont pas de caractère significatif (les revenus générés par chacune de ces relations commerciales représentaient moins de 0,5 % des revenus totaux publiés par BNP Paribas).

Enfin, pendant la période de plus de douze années d'exercice du mandat d'administrateur de M. Denis Kessler, trois Directeurs Généraux se sont succédé, chacun d'eux ayant assumé ou assumant la direction effective de la Banque avec sa propre personnalité et ses propres méthodes et pratiques. En conséquence, le Conseil d'administration a considéré que l'esprit critique dont fait preuve M. Denis Kessler se renouvelait à chaque changement de la direction effective, garantissant ainsi son indépendance. Le Conseil a également tenu compte des compétences financières de M. Denis Kessler, indispensables à la compréhension des mécanismes bancaires (Docteur d'État en Sciences Economiques et diplômé des Hautes Études Commerciales), renforcées par ses fonctions de Président-Directeur Général de l'une des sociétés de réassurance mondiales majeures Compte tenu de l'ancienneté de M. Denis Kessler dans ses fonctions d'administrateur au sein de la Banque, le renouvellement de son mandat arrivant à échéance à l'issue de l'Assemblée Générale du 18 mai 2021 ne sera pas proposé.

Les deux administrateurs élus par les salariés, M<sup>me</sup> Sandrine Verrier et M. Hugues Epaillard, ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'indépendance selon les critères du Code Afep-Medef en dépit de leur statut et de leur mode d'élection qui constituent pourtant une garantie d'indépendance.

Deux administrateurs nommés par les actionnaires, MM. Jean Lemierre, Président du Conseil d'administration, et Jean-Laurent Bonnafé, Directeur Général, ne répondent pas aux critères du Code de gouvernement d'entreprise définissant l'administrateur indépendant.

Dans l'hypothèse où l'Assemblée voterait en faveur des quatre résolutions relatives à sa composition agréées par le Conseil d'administration, celui-ci comporterait alors 15 administrateurs dont deux élus par les salariés et treize nommés par les actionnaires (dont un représentant des salariés actionnaires), **soit une proportion d'administrateurs indépendants de 66,7% (10/15). Au regard des critères retenus par le Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef et de l'appréciation du Conseil d'administration pour définir l'indépendance, le taux d'administrateurs indépendants s'établirait à 83,3% (10/12).**

Il serait composé de sept femmes et de huit hommes, soit **une proportion d'administrateurs de sexe féminin de 46,7%, et toujours de 41,7% (5/12) hors les administrateurs représentant les salariés et les actionnaires salariés.** Le nombre d'administrateurs de nationalité étrangère serait de 5 sur 15 membres, soit **un taux d'internationalisation de 33,3 % (38,5% pour les seuls administrateurs désignés par l'Assemblée Générale).**

#### **DIXIEME, ONZIEME, DOUZIEME, TREIZIEME, QUATORZIEME, QUINZIEME ET SEIZIEME RÉSOLUTIONS**

Les sept résolutions ici soumises à l'approbation des actionnaires ont toutes trait à la rémunération des mandataires sociaux ; elles résultent de l'application de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite « Loi Pacte »).

**Dans les dixième, onzième et douzième résolutions**, il est ainsi demandé aux actionnaires, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, de bien vouloir approuver la politique de rémunération applicable d'une part aux Administrateurs (dixième résolution), d'autre part aux Dirigeants Mandataires Sociaux : le Président du Conseil d'administration (onzième résolution), le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués (douzième résolution), après avoir pris connaissance du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise. Un extrait de ce rapport est reproduit ci-dessous dans le paragraphe « **A** Politique de rémunération des mandataires sociaux », qui figure par ailleurs dans le chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2020, disponible sur le site internet <https://invest.bnpparibas.com/documents-de-reference>. Cette politique a également été mise en ligne à l'adresse <https://invest.bnpparibas.com/remunerations-des-dirigeants-mandataires-sociaux> dès son adoption par le Conseil.

**Elle reprend les grandes lignes et les principes directeurs de la politique approuvée lors de l'Assemblée Générale du 19 mai 2020.** Dans l'optique de la fin du mandat de M. Philippe Bordenave en qualité de Directeur Général délégué à l'issue de la présente Assemblée Générale, et de la nomination de deux nouveaux Directeurs Généraux délégués : Monsieur Yann Gérardin en charge du périmètre CIB et Monsieur Thierry Laborde, responsable du périmètre Retail Banking, qui entreront en fonction à compter de cette même date, **elle propose de définir leur rémunération en cohérence avec les principes directeurs sus mentionnés.**

La **treizième résolution**, qui vous est proposée en application de l'Article L.22-10-34 I du Code de commerce, soumet au vote de l'Assemblée Générale la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués à raison du mandat, au cours ou au titre de l'exercice écoulé, à l'ensemble des mandataires sociaux ; un rejet de cette résolution entraînerait la suspension des rémunérations des administrateurs pour l'exercice en cours. En outre, le rapport sur le gouvernement d'entreprise (intégré dans le Document d'Enregistrement Universel) fournit des informations sur le niveau de rémunération des dirigeants (Président du Conseil, Directeur Général, Directeur Général délégué) mis au regard de la rémunération moyenne et de la rémunération médiane des salariés de BNP Paribas SA, ainsi que l'évolution, sur une période de 5 ans, de ces rémunérations et ratios et de critères de performance de votre Entreprise. Les salariés considérés sont ceux de BNP Paribas (SA) en France et de ses succursales : ils sont au nombre de 52 590 à fin 2020.



Les **quatorzième, quinzième et seizième résolutions** soumettent à l'approbation des actionnaires, en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice respectivement à MM. Jean Lemierre, Président du Conseil d'administration, Jean-Laurent Bonnafé, Directeur Général, et Philippe Bordenave, Directeur Général délégué. Les montants en ont été strictement déterminés selon les règles édictées par la politique de rémunération votée l'année dernière. Pour chacun de ces dirigeants mandataires sociaux, un tableau présente les mécanismes et montants des éléments de rémunération versés en 2020 ou attribués au titre de cet exercice : il est rappelé que le versement de la rémunération variable annuelle de M. Jean-Laurent Bonnafé et de M. Philippe Bordenave au titre de l'exercice 2020 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale. Le Président du Conseil d'administration n'est pas concerné par cette disposition, n'étant pas bénéficiaire de rémunérations variables.

Le détail des rémunérations versées en 2020 ou attribuées au titre de l'exercice 2020 est exposé au chapitre **(B)** ci-dessous. Ces informations sont également disponibles en ligne à l'adresse <https://invest.bnpparibas.com/remunerations-des-dirigeants-mandataires-sociaux>.

La loi prévoit en effet de recueillir *ex ante* chaque année l'approbation de l'Assemblée Générale sur la politique de rémunération concernant les mandataires sociaux (cf. : dixième à douzième résolutions), l'application des dispositions ainsi approuvées faisant l'objet l'année suivante d'un vote *ex post* sur les versements effectués et les attributions déterminées selon les principes énoncés un an auparavant. L'Assemblée Générale statue alors (cf. : treizième à seizième résolutions) sur les éléments fixes et variables composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours, ou attribués au titre, de l'exercice antérieur.

#### **A) POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX SOUMISE AU VOTE EX ANTE DES ACTIONNAIRES, EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 22-10-8 DU CODE DE COMMERCE, LORS DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 18 MAI 2021**

Dans le présent rapport, le Conseil d'administration détaille les éléments fixes et variables composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables aux administrateurs, au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et au Directeur Général délégué en raison de leurs mandats, d'une durée de 3 ans, au sein de BNP Paribas SA.

Le mandat de M. Philippe Bordenave en qualité de Directeur Général délégué prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale annuelle des actionnaires à tenir en 2021. Deux nouveaux Directeurs Généraux délégués, respectivement en charge du périmètre CIB et du périmètre Retail Banking, entreront en fonction à compter de cette même date.

Les éléments de la politique de rémunération présentés ci-dessous font l'objet de projets de résolutions soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées Générales Ordinaires. Si l'Assemblée Générale n'approuve pas ces résolutions, la politique de rémunération antérieure, ayant préalablement fait l'objet d'une approbation lors de l'Assemblée Générale du 19 mai 2020, continuera de s'appliquer. Dans ce cas, le Conseil d'administration soumettra à l'approbation de la prochaine assemblée générale un projet de résolution présentant une politique de rémunération révisée et indiquant de quelle manière ont été pris en compte le vote des actionnaires, et le cas échéant, les avis exprimés lors de l'Assemblée Générale.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est conforme aux dispositions légales et réglementaires applicables, au Code Afep-Medef ainsi qu'au Code de conduite de BNP Paribas. La politique telle que détaillée ci-dessous (en particulier les critères de performance), est alignée sur l'intérêt social de la société, contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la société et prend en considération les conditions de rémunération et d'emploi des salariés au sein de la société.

Sans préjudice des compétences de l'Assemblée Générale en la matière, la détermination de la rémunération des mandataires sociaux relève de la responsabilité du Conseil d'administration et se fonde sur les propositions du Comité des rémunérations qui prépare les décisions que le Conseil d'administration arrête concernant les rémunérations. En particulier, le Comité des rémunérations procède à un examen annuel des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de la société. Ce Comité est composé de trois administrateurs indépendants qui disposent d'une expérience des systèmes de rémunération et des pratiques de marché dans ce domaine et d'un administrateur élu par les salariés.

Des mesures visant à éviter et gérer les conflits d'intérêts sont prévues par le Règlement intérieur du Conseil d'administration ainsi que par la politique en matière d'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés. Les dirigeants mandataires sociaux ne sont pas présents lors des discussions du Conseil d'administration et du Comité des rémunérations portant sur leurs propres rémunérations.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux tient compte, dans ses principes, des objectifs suivants :

- l'alignement avec l'intérêt social de la Banque et de ses actionnaires :
  - en s'inscrivant dans une perspective de moyen long terme notamment en termes d'évolution de la valeur de la Banque, de la bonne maîtrise des risques et de la performance relative du titre,
  - en intégrant des éléments d'appréciation, qui ne sont pas seulement financiers,
  - en tenant compte de la dimension RSE dans la détermination de la rémunération (pour partie alignée avec les objectifs RSE considérés pour certains salariés),
  - en s'assurant d'une variabilité suffisante des montants attribués pour tenir compte de l'évolution des résultats de la Banque sans peser trop lourdement sur les frais fixes ;
- la transparence des rémunérations :
  - l'ensemble des éléments (fixe, variable annuel, variable pluriannuel) est retenu dans l'appréciation globale de la rémunération,
  - l'équilibre entre les éléments de rémunération doit concourir à l'intérêt général de la Banque et tenir compte des meilleures pratiques de marché et des contraintes légales et réglementaires,
  - les règles doivent être stables, exigeantes et intelligibles ;

- une rémunération suffisamment attractive pour permettre de sélectionner avec exigence des profils reconnus comme particulièrement compétents dans les domaines d'activité du Groupe.

### **I. Rémunération des administrateurs**

Conformément à la loi, le montant global de la rémunération des administrateurs est fixé par l'Assemblée Générale des actionnaires.

Le montant individuel de la rémunération des administrateurs est fixé par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations. Il est composé d'une part forfaitaire et d'une part déterminée en fonction de la participation effective, quelle qu'en soit la modalité, aux séances. Il est majoré pour les administrateurs résidant à l'étranger sauf dans le cas où ces derniers peuvent participer aux séances du Conseil d'administration par des moyens de visioconférence ou de télécommunication. La participation effective aux Comités donne droit à une rémunération supplémentaire. Les membres des Comités reçoivent cette rémunération supplémentaire pour chacune de leur participation à un Comité différent.

À la fin de l'exercice, le Comité des rémunérations examine la répartition de la rémunération des administrateurs et le montant individuel affecté à chacun au titre de l'exercice sur la base du contrôle de la présence effective des administrateurs aux Conseils et aux Comités. Le cas échéant, le reliquat du montant global fixé par l'Assemblée Générale, est réparti au prorata des montants alloués à chacun des administrateurs. En cas de séance exceptionnelle supplémentaire du Conseil ou des Comités, le montant de la rémunération due à chaque administrateur est écarté au prorata des montants alloués à chacun des administrateurs.

Le Conseil d'administration approuve ensuite la répartition individuelle de la rémunération des administrateurs au titre de l'exercice et son versement aux administrateurs (sous réserve des dispositions de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce).

### **II. Rémunération du Président du Conseil d'administration**

La rémunération annuelle fixe du Président s'élève à 950 000 euros bruts.

Le Président ne perçoit pas de rémunération variable annuelle ou pluriannuelle. L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.

En cas de nomination d'un nouveau Président, le Conseil d'administration déterminera, sur proposition du Comité des rémunérations, dans le cadre de la présente politique de rémunération, le montant de sa rémunération fixe en tenant compte de son profil et de son expérience.

### **III. Rémunération de la Direction Générale**

La rémunération comprend :

- une partie fixe ;
- une partie variable annuelle ;
- un plan d'incitation à long terme conditionnel (plan de rémunération à long terme ou PRLT).

Les niveaux de ces différentes composantes sont définis en considération de références de marché établies.

Cette rémunération tient compte du plafonnement de la rémunération variable totale par rapport à la rémunération fixe (incluant les attributions au titre du plan d'incitation à long terme) conformément aux dispositions de l'article L.511-78 du Code monétaire et financier, spécifiquement applicable aux établissements de crédit.

Conformément à l'alinéa 2 dudit article, l'Assemblée Générale des actionnaires de BNP Paribas SA du 24 mai 2018 a décidé que ce plafonnement serait fixé à deux fois le montant de la rémunération fixe ; cette décision est à nouveau soumise au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires du 18 mai 2021.

Pour les besoins du calcul du ratio précité, un taux d'actualisation pourra en outre être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins 5 ans, conformément aux dispositions de l'article L.511-79 du Code monétaire et financier.

La rémunération du Directeur Général délégué dont le mandat prendra fin à l'issue de l'Assemblée Générale qui se tiendra le 18 mai 2021, reste soumise à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 19 mai 2020, jusqu'à la fin de son mandat en qualité de Directeur Général délégué. La rémunération annuelle fixe et la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2021 seront déterminées au *prorata temporis* de sa présence en qualité de Directeur Général délégué en 2021. Aucun PRLT ne lui sera attribué au titre de 2021.

#### **1. Rémunération fixe**

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général s'élève à 1 562 000 euros bruts.

La rémunération annuelle fixe du nouveau Directeur Général délégué en charge du périmètre CIB s'élèvera à 1 500 000 euros bruts. Pour l'exercice 2021, cette rémunération lui sera versée, à ce titre, à compter de sa prise de fonction, à savoir après la tenue de l'Assemblée Générale des actionnaires 2021, au *prorata temporis* de sa présence en qualité de Directeur Général délégué en 2021.

La rémunération annuelle fixe du nouveau Directeur Général délégué en charge du périmètre Retail Banking s'élèvera à 900 000 euros bruts. Pour l'exercice 2021, cette rémunération lui sera versée à ce titre, à compter de sa prise de fonction, à savoir après la



tenue de l'Assemblée Générale des actionnaires 2021, au *prorata temporis* de sa présence en qualité de Directeur Général délégué en 2021.

En cas de nomination d'un nouveau Directeur Général ou d'un nouveau Directeur Général délégué (autres que les cas mentionnés ci-dessus), le Conseil d'administration déterminera, sur proposition du Comité des rémunérations, dans le cadre de la présente politique de rémunération, le montant de sa rémunération fixe en tenant compte de son profil et de son expérience. Les éléments de rémunérations variables annuelles et pluriannuelles seront fixés en cohérence avec les principes figurant dans la présente politique de rémunération.

## 2. Rémunération variable annuelle

La part variable est destinée à refléter la contribution effective des dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la réussite de BNP Paribas au titre de leurs fonctions de dirigeants d'un groupe international de services financiers.

### a) Principes généraux

La partie variable de la rémunération des membres de la Direction Générale est déterminée à partir d'une rémunération cible égale à 100 % de leur rémunération fixe de l'exercice pour le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués.

Pour l'exercice 2021, la partie variable de la rémunération des Directeurs Généraux délégués sera déterminée au *prorata temporis* de leur présence en qualité de Directeurs Généraux délégués soit à compter de leur prise de fonction après la tenue de l'Assemblée Générale annuelle des actionnaires 2021.

Elle évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe, de critères liés à la RSE et d'une appréciation qualitative effectuée par le Conseil d'administration.

Par ailleurs, le versement de la rémunération variable annuelle est assorti, pour partie, de périodes de différé, d'un dispositif de « malus » ainsi que de clauses de « claw-back » (restitution) et d'annulation en cas de mesure de résolution selon les mêmes termes et conditions que celles décrites ci-dessous pour le PRLT (cf. point 3 ci-dessous).

### b) Critères liés à la performance financière du Groupe

Les critères liés à la performance financière du Groupe portent sur 75 % de la rémunération variable cible et permettent de calculer la partie correspondante de la rémunération de manière proportionnelle à l'évolution d'indicateurs chiffrés. Les critères quantitatifs sont au nombre de deux et établis sur le périmètre Groupe pour le Directeur Général et au nombre de 4 pour les Directeurs Généraux délégués et établis pour moitié sur le périmètre Groupe et pour l'autre moitié sur leur périmètre de responsabilité respectif.

Si les objectifs fondés sur des critères quantitatifs sont dépassés (ou non atteints), la fraction de la rémunération cible concernée évolue proportionnellement dans la limite du plafond mentionné ci-après.

Pour le Directeur Général, les critères quantitatifs s'appliquent aux performances globales du Groupe sur la base des critères équipondérés suivants :

- rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ;
- pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible).

Pour les Directeurs Généraux délégués, les critères quantitatifs s'appliquent pour moitié aux performances globales du Groupe et pour l'autre moitié aux performances de leur périmètre de responsabilité respectif sur la base des critères équipondérés suivants :

- rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de l'exercice précédent (18,75 % de la rémunération variable cible) ;
- pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (18,75 % de la rémunération variable cible) ;
- évolution du résultat net avant impôt de l'exercice par rapport à l'exercice précédent pour leur périmètre de responsabilité respectif (18,75% de la rémunération variable cible) ;
- pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation de leur périmètre de responsabilité respectif (18,75% de la rémunération variable cible).

### c) Critères liés à la performance RSE du Groupe

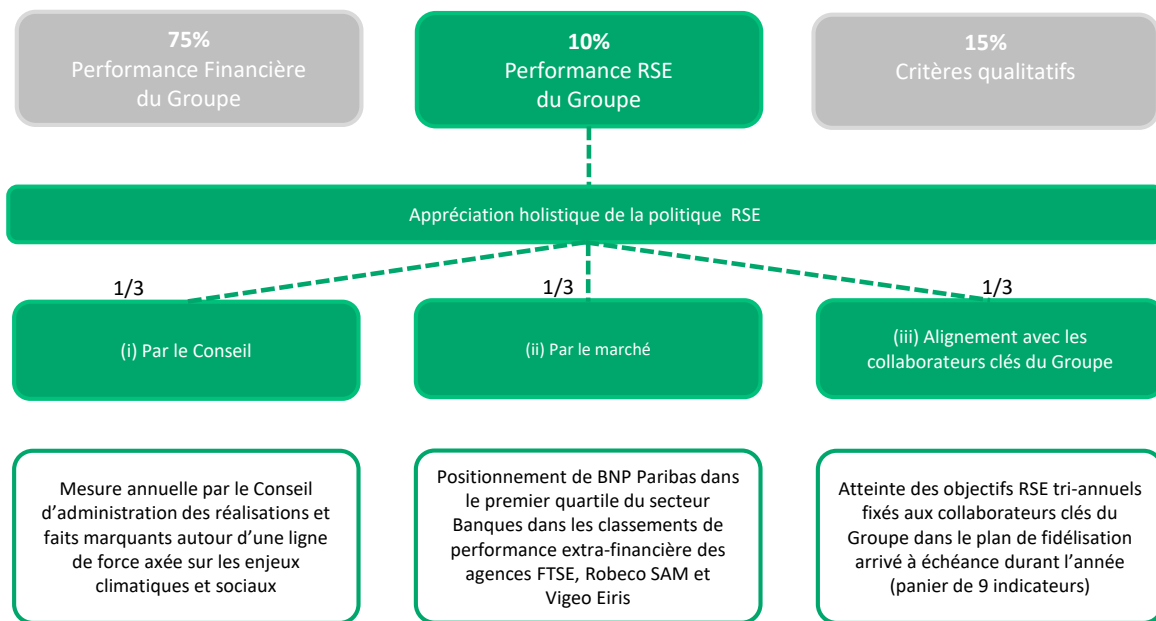
Une part de 10% de la rémunération variable cible est liée à la performance RSE du Groupe.

L'attribution de cette fraction de la rémunération variable annuelle repose sur une mesure multicritères basée sur une approche holistique des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas vis-à-vis de l'extérieur sur les plans environnemental, sociétal et social.

Dans cette optique, cette structure de rémunération intègre trois critères pondérés chacun à 3,33% :

- (i) l'évaluation par le Conseil d'administration des faits marquants de l'année principalement au regard des enjeux climatiques et sociaux ;
- (ii) les publications d'agences de notation extra-financière mesurant la qualité du positionnement de BNP Paribas par rapport à ses pairs en matière de RSE ;
- (iii) un alignement avec les objectifs retenus en matière de RSE dans la rémunération due au titre du plan de fidélisation attribué à des collaborateurs clés du Groupe.

Le schéma ci-après précise les modalités d'application des critères de nature RSE servant à la détermination d'une partie de la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux.



#### d) Critères qualitatifs

La part de la rémunération variable liée à l'évaluation qualitative conduite par le Conseil d'administration est de 15% de la rémunération variable cible.

Le Conseil d'administration estime indispensable de procéder à cette évaluation qualitative, notamment compte tenu du renforcement de ses responsabilités en matière de surveillance et de contrôle prévues en particulier par le Code monétaire et financier. Au-delà de la stratégie de la Banque qu'il lui revient d'approuver en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux, le Conseil d'administration doit exercer un pouvoir d'appréciation sur les performances des dirigeants prenant en compte les capacités d'anticipation, de décision, d'animation et d'exemplarité.

Pour ce faire, le Conseil d'administration apprécie la part qualitative de la rémunération variable annuelle au regard d'un environnement de taux durablement bas, de la mise en œuvre des orientations stratégiques de la Banque, notamment l'adaptation du modèle d'affaires dans le contexte de la pandémie et des enjeux majeurs en termes organisationnels et humains qui en découlent.

**RECAPITULATIF DES CRITERES DE FIXATION DE LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE  
APPLICABLES AU DIRECTEUR GENERAL ET AUX DIRECTEURS GENERAUX DELEGUES**

Critères de détermination	% de la rémunération fixe		
	Directeur Général	Directeurs Généraux délégués	Nature
Critères liés à la performance financière du Groupe	37,50%	18,75 %	Évolution du bénéfice net par action
	37,50%	18,75 %	Réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe
	N.A.	18,75%	Evolution du résultat net avant impôt du périmètre de responsabilité de l'exercice par rapport à l'exercice précédent
	N.A.	18,75%	Réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du périmètre de responsabilité
Critères liés à la performance RSE du Groupe	10,00%	10,00 %	Évaluation multicritères des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas sur le plan environnemental, sociétal et social.
Critères qualitatifs	15,00%	15,00 %	Appréciation au regard de la mise en œuvre des orientations stratégiques de la Banque, notamment de son plan de transformation, tant dans ses dimensions humaines, organisationnelles et techniques, et tenant compte du contexte général de l'année considérée.

e) Plafond

Le Conseil d'administration s'assure de la cohérence du montant de la rémunération variable annuelle avec l'évolution des résultats du Groupe et du périmètre de responsabilité de chacun des Directeurs Généraux délégués.

En tout état de cause,

- Chacun des critères liés à la performance financière du Groupe (2 dans le cas du Directeur Général et 4 dans le cas des Directeurs Généraux délégués) est plafonné à 130% de son poids cible, et ne peut ainsi donner lieu à l'attribution d'une rémunération variable annuelle supérieure à respectivement 48,75% de la rémunération fixe pour le Directeur Général et à 24,38% pour les Directeurs Généraux délégués ;
- Les critères liés à la performance RSE du Groupe ainsi que les critères qualitatifs, sont plafonnés à 100% de leur poids cible et ne peuvent ainsi donner lieu à l'attribution d'une rémunération variable annuelle supérieure à, respectivement, 10% et 15% de la rémunération fixe.

Le montant de la rémunération variable annuelle attribuée pour chacun des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est plafonné à 120 % de leur rémunération fixe.

f) Modalités et conditions de paiement

Les modalités de paiement des rémunérations variables des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe BNP Paribas, conformes aux dispositions du Code monétaire et financier et aux Orientations de l'Autorité Bancaire Européenne sur les politiques de rémunération, sont les suivantes :

- 60 % de la rémunération variable annuelle est différée sur cinq ans, à raison d'un cinquième par an ;
- la partie non différée de la rémunération variable est payée :
  - pour moitié en numéraire en mai de l'année d'attribution, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce et déduction faite des rémunérations perçues au titre de mandats d'administrateur, le cas échéant, au sein du Groupe pour des entités autres que BNP Paribas SA,
  - et pour moitié en numéraire, indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution, à l'issue d'une période de rétention d'un an à compter de la date d'attribution (la date d'attribution correspondant à la décision du Conseil d'Administration), soit en pratique, en mars de l'année suivant l'année d'attribution ;

- la partie différée de la rémunération variable sera payée annuellement par cinquième sur 5 ans, la première échéance n'étant versée qu'à l'issue d'une période de différé d'un an à compter de la date d'attribution de la rémunération variable. Chaque échéance sera payée :
  - pour moitié en numéraire en mars de chaque année,
  - et pour moitié en numéraire indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution, en mars de l'année suivante, à l'issue d'une période de rétention d'un an,
  - sous réserve que le ROE avant impôt du Groupe, au titre de l'année précédant le paiement, soit supérieur à 5%.

### 3. Plan de rémunération long terme (PRLT) conditionnel sur cinq ans

Afin d'associer les dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la performance à moyen-long terme du Groupe BNP Paribas tout en gardant une maîtrise des risques, le Conseil d'administration a institué depuis 2011 un Plan de rémunération à long terme conditionnel sur 5 ans (PRLT).

Le PRLT, dont le montant correspond au montant de la rémunération variable annuelle cible au titre de l'exercice précédent, est partagé en deux fractions égales, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre la surperformance potentielle par rapport à ses pairs.

#### a) Première moitié du montant attribué : performance intrinsèque de l'action

La première moitié du montant attribué dépend de l'évolution du cours de l'action<sup>1</sup>, sachant qu'aucun versement ne sera effectué au titre des 50 % du montant attribué si le cours de l'action BNP Paribas n'a pas progressé d'au moins 5 % entre la date d'attribution par le Conseil d'administration et l'issue du délai de 5 ans à compter de la date d'attribution.

Si l'action a progressé d'au moins 5 % pendant cette période, un coefficient est appliqué au montant initial, conduisant, selon l'ampleur de la progression, à le réduire ou à l'augmenter, selon le tableau ci-dessous :

<b>Evolution du cours de l'action BNP Paribas au terme des 5 ans</b>	<b>Coefficient appliqué à la première moitié du montant attribué</b>
Strictement inférieure à 5 %	0 (Pas de versement)
Supérieure ou égale à 5 % et inférieure à 10 %	40 %
Supérieure ou égale à 10 % et inférieure à 20 %	80 %
Supérieure ou égale à 20 % et inférieure à 33 %	120 %
Supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 50 %	130 %
Supérieure ou égale à 50 % et inférieure à 75 %	150 %
Supérieure ou égale à 75 %	175 %

Ainsi, la première moitié du montant attribué ne sera intégralement versée au bout des 5 ans que dans l'hypothèse où le cours progresse de plus de 20% sur la période de 5 ans. Le montant versé au titre de la première moitié sera en tout état de cause toujours inférieur ou égal à l'évolution du cours de l'action et ne pourra en aucun cas dépasser 175% du montant attribué, dans l'hypothèse où l'évolution du cours de l'action est égale ou supérieure à 75% au bout de 5 ans.

#### b) Deuxième moitié du montant attribué : surperformance du cours de l'action BNP Paribas par rapport à ses pairs

Cette condition consiste en la mesure de l'évolution du cours de l'action BNP Paribas par rapport à celle de l'indice regroupant les principales banques de la zone euro « EURO STOXX Banks ».

Elle prend en compte la seule surperformance du cours de l'action BNP Paribas par rapport à l'évolution de l'indice moyen mesurée sur une période de 12 mois précédant la date d'attribution comparée à la moyenne de ce même indice calculée sur une période de 12 mois précédant le paiement. La deuxième moitié du montant cible du PRLT ne sera intégralement versée que si l'action BNP Paribas surperforme l'indice d'au moins 10 %.

<b>Performance relative du titre BNP Paribas par rapport à la performance de l'indice « EURO STOXX Banks »</b>	<b>Coefficient appliqué à la deuxième moitié du montant attribué</b>
Inférieure ou égale à 0 point	0%
De plus de 0 point à 5 points compris	50 %
De plus de 5 points à 10 points compris	80 %

<sup>1</sup> Les valeurs initiale et finale à retenir pour mesurer la progression du cours de l'action sur 5 ans sont les suivantes :

- la valeur initiale correspond à la moyenne des cours d'ouverture de l'action BNP Paribas pendant les douze mois glissants précédant la date d'attribution ;
- la valeur finale correspond à la moyenne des cours d'ouverture de l'action BNP Paribas pendant les douze mois glissants précédant la date de paiement.



Le montant ainsi déterminé par l'application de chacune des conditions pendant la durée de 5 ans du plan correspond à la rémunération versée dans le cadre du PRLT.

c) Plafond

Conformément aux dispositions de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier relatives au plafonnement de la part variable attribuée par rapport à la part fixe, la rémunération variable totale attribuée, comprenant l'attribution au titre du PRLT ne peut excéder, conformément à la décision de l'Assemblée Générale du 24 mai 2018, deux fois la rémunération fixe. Cette décision sera à nouveau soumise au vote de l'Assemblée Générale des actionnaires du 18 mai 2021. Pour le calcul du ratio, un taux d'actualisation pourra en outre être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins 5 ans.

d) Paiement du PRLT

En fonction de l'évolution du cours de l'action BNP Paribas, la première moitié du montant versée au titre du PRLT ne pourra en aucun cas dépasser 175 % par rapport au montant initial attribué. Le paiement au titre de la seconde moitié du montant attribué ne pourra en aucun cas dépasser le montant attribué.

Ainsi, aucun paiement au titre du PRLT ne pourra en tout état de cause excéder 137,5% de sa valeur d'attribution.

e) Condition de présence

Le règlement du PRLT prévoit une condition de présence pendant toute la durée du plan. Le départ du Groupe entraîne la suppression du paiement du PRLT. Toutefois, en cas de départ à la retraite ou de décès après le terme de la première année du plan, les versements seraient effectués sous réserve de la réalisation des conditions de performance et de l'appréciation du Conseil d'administration.

f) Malus et claw-back

Le règlement du PRLT prévoit des clauses dites de « malus » et de « claw-back ». Ainsi, dans l'hypothèse où le bénéficiaire viendrait à adopter un comportement ou se rendrait coupable d'agissements non conformes aux attentes de BNP Paribas, telles qu'elles sont notamment définies en matière de respect du Code de conduite, des règles internes et des réglementations applicables aux collaborateurs du Groupe, ainsi que d'évaluation et de maîtrise des risques, le Conseil d'administration pourra être amené à décider non seulement de ne pas procéder au versement du montant prévu, que le bénéficiaire soit présent ou non, mais également la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées au titre des plans précédents sur une période de cinq ans.

De même, ce règlement prévoit qu'en cas de mise en œuvre d'une mesure de résolution bancaire en application du Code monétaire et financier, les droits au titre du PRLT seront définitivement annulés.

Le Conseil d'administration se réserve le droit de modifier à la baisse l'attribution au titre du PRLT notamment en cas de non-respect du plafond mentionné ci-dessus.

#### **IV. Rémunération exceptionnelle**

Aucune rémunération exceptionnelle ne pourra être attribuée aux administrateurs, au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et aux Directeurs Généraux délégués.

#### **V. Avantages en nature**

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués disposent d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable.

#### **VI. Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions**

Les mandataires sociaux ne bénéficient pas d'attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions.

#### **VII. Actions de performance**

Les mandataires sociaux ne bénéficient pas d'attributions d'actions de performance ou d'actions gratuites.

#### **VIII. Avantages postérieurs à l'emploi**

##### **1. Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions**

Les mandataires sociaux ne bénéficient d'aucune compensation contractuelle au titre de la cessation de leur mandat.

##### **2. Indemnités de fin de carrière**

Les mandataires sociaux, à l'exception des Directeurs Généraux délégués, ne perçoivent pas d'indemnité de fin de carrière en cas de départ en retraite.

Les Directeurs Généraux délégués bénéficient des dispositions applicables aux collaborateurs de BNP Paribas SA en matière d'indemnité de fin de carrière en fonction de leur situation contractuelle initiale.

### **3. Régimes de retraite supplémentaire**

Les dirigeants mandataires sociaux bénéficient uniquement du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas SA.

### **4. Régimes de prévoyance**

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient des dispositifs de prévoyance flexible offerts aux salariés et mandataires sociaux de BNP Paribas SA en matière d'assurance-décès et invalidité, ainsi que du régime commun de couverture des frais de santé.

Ils bénéficient par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents (assurance-décès et invalidité) en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés et mandataires sociaux de BNP Paribas SA.

Le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués bénéficient également du dispositif complémentaire mis en place au bénéfice des membres du Comité Exécutif du Groupe, offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale liés à l'activité professionnelle. La cotisation patronale au titre de ce régime est assimilée à un avantage en nature.

### **5. Convention de non concurrence**

Il est rappelé que le Directeur Général a conclu avec BNP Paribas SA une convention de non concurrence en date du 25 février 2016. Cette convention a été approuvée par l'Assemblée Générale du 26 mai 2016 conformément aux dispositions de l'article L. 225-38 du Code de commerce.

Au titre de cette convention, dans l'hypothèse où il cesserait d'assurer quelque fonction ou activité que ce soit au sein de BNP Paribas, M. Jean-Laurent Bonnafé s'engage à n'exercer aucune activité durant douze mois, directement ou indirectement, au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé en France ou hors de France non plus qu'en France au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé. Les décisions pour l'application de la convention seront prises en temps voulu avec sincérité et loyauté.

Au titre de cette convention, le Directeur Général percevrait une indemnité d'un montant égal à 1,2 fois la somme de sa rémunération fixe et de sa rémunération variable (hors PRLT) perçue au cours de l'année précédant son départ. Le règlement de l'indemnité interviendra mensuellement par douzième.

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef et à l'article R.22-10-14 du Code de commerce prévoyant que le versement d'une indemnité de non concurrence doit être exclu si l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite ou s'il a dépassé l'âge de 65 ans et aux stipulations de ladite convention de non-concurrence, le Conseil d'administration et le Directeur Général ont confirmé respecter pleinement cette disposition.

## **IX. Prêts, avances et garanties accordés aux mandataires sociaux**

Les mandataires sociaux de BNP Paribas ainsi que leurs conjoints peuvent se voir accorder des prêts.

Ces prêts, constitutifs d'opérations courantes, sont consentis à des conditions normales.

**B) ELEMENTS DE REMUNERATIONS VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2020 OU ATTRIBUES AU TITRE DU MEME EXERCICE SOUMIS AU VOTE EX POST DES ACTIONNAIRES LORS DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 18 MAI 2021 EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.22-10-34 DU CODE DE COMMERCE**

La rémunération totale des mandataires sociaux, telle que décrite ci-dessous, est conforme à la politique de rémunération adoptée lors de l'Assemblée Générale du 19 mai 2020.

**I. Rémunération des administrateurs**

(Montants en euros)

Administrateurs	Montants versés en 2019 au titre de l'exercice (pour rappel)	Montants versés en 2020 au titre de l'exercice
ASCHENBROICH Jacques	79 255	76 919
BONNAFE Jean-Laurent	60 222	58 447
De CHALENDAR Pierre André	93 756	102 135
COHEN Monique	124 270	120 607
DE PLOEY Wouter	87 110	88 647
EPAILLARD Hugues	103 726	103 308
GIBSON-BRANDON Rajna	96 777	97 737
GUILLOU Marion	102 014	90 114
KESSLER Denis	100 403	97 444
LEMIERRE Jean	60 222	58 447
SCHWARZER Daniela	85 901	86 009
TILMANT Michel	133 635	128 231
VERRIER Sandrine	70 493	76 919
WICKER-MIURIN Fields	102 216	115 036
<b>TOTAL</b>	<b>1 300 000</b>	<b>1 300 000</b>

Pour information, les règles de répartition des rémunérations des administrateurs sont les suivantes :

	Part fonction de la participation effective		
	Part fixe <sup>(1)</sup>	Séance programmée	Séance exceptionnelle
Administrateurs résidant en France	21 000 €	3 000 €/séance	4 400 €/séance
Administrateurs résidant hors de France	21 000 €	4 200 €/séance	4 600 €/séance <sup>(2)</sup>
Président de Comité spécialisé		5 700 €/séance	5 700 €/séance
Membre de Comité spécialisé		2 700 €/séance	2 700 €/séance

(1) La part fixe est calculée prorata temporis de la durée du mandat pendant l'année considérée.

(2) Ou 4 400 € par séance si la participation est assurée par des moyens de visioconférence ou de télécommunication.



## **II. Rémunération et avantages des dirigeants mandataires sociaux**

### **1. Détails relatifs à la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs**

#### **a) Appréciation de la réalisation des objectifs fixés pour l'exercice 2020**

Le Conseil d'administration du 4 février 2021 a procédé à l'évaluation de la réalisation des objectifs, conformément à la politique de rémunération.

#### **Critères liés à la performance du Groupe**

Le Conseil d'administration a examiné la réalisation de la part quantitative de la rémunération variable annuelle au regard des critères liés à la performance du Groupe prévus dans la politique de rémunération.

Concernant le critère lié au bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent, sa mesure, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 32,07% pour l'exercice 2020.

Concernant le critère lié à la réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation, sa mesure, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 37,63 % pour l'exercice 2020.

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Variation</b>	<b>Application à 37,5% de la rémunération fixe</b>
Bénéfice net par action	6,21 €	5,31 €	-14,49%	32,07%
Résultat brut d'exploitation	Budget 2020 : 14 034 m€	Réalisé 2020 : 14 081 m€	+0,34%	37,63%

#### **Critères liés à la performance RSE du Groupe**

Le Conseil d'administration a examiné la réalisation de la mesure multicritère au regard des trois critères liés à la performance RSE du Groupe prévus dans la politique de rémunération et pondérés chacun à 3,33%.

##### *(i) Appréciation de la politique RSE par le Conseil*

Concernant l'évaluation qualitative, le Conseil d'administration a considéré ce critère accompli compte tenu des faits marquants de l'année 2020 au regard des enjeux climatiques et sociaux : BNP Paribas mène une politique ambitieuse d'engagement dans la société avec des initiatives en faveur de la responsabilité éthique, de la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux avec une stratégie affichée en matière énergétique. La Banque a pour ambition d'être un leader en matière de finance durable.

- Sur le volet social, la promotion d'une société plus inclusive :
  - 60 M€ de dons d'urgence ont été effectués pour faire face à la crise sanitaire (soutien au secteur de la santé, secours au plus démunis via des ONG partenaires, aide aux jeunes) ;
  - BNP Paribas est classée meilleure banque au monde 2020 pour l'inclusion financière grâce à son soutien à la microfinance et ses produits et services inclusifs par Euromoney ;
  - La Charte #JamaisSansElles a été élargie aux membres du G100 de BNP Paribas.
- Sur le volet de la transition énergétique et écologique :
  - La Banque a annoncé un calendrier de sortie totale du charbon thermique d'ici 2030 dans l'UE et l'OCDE et d'ici 2040 dans le reste du monde ;
  - L'adoption de la méthodologie dite PACTA à l'initiative de BNP Paribas et de 4 autres banques internationales afin d'évaluer l'alignement du portefeuille de crédits de la Banque avec les conclusions de l'Accord de Paris.
- Sur le volet de la gestion des enjeux environnementaux et sociaux :
  - Mise en place de l'ESG Action Plan, un programme transverse au Groupe sur plusieurs années, visant à renforcer les processus de gestion des risques ESG.Les actions du Groupe dans ces différents domaines sont reconnues :
  - Le Groupe est noté A1+ et classé 4<sup>ème</sup> entreprise dans le monde par Vigeo Eiris pour l'ensemble de son action RSE et est classé 1<sup>ère</sup> banque française de la notation 2020 de SAM ;
  - BNP Paribas a été reconnue en 2020 comme la meilleure banque au monde pour l'inclusion financière (Euromoney awards for excellence) ;
  - BNP Paribas figure pour la 6<sup>ème</sup> année consécutive dans le classement des « Global 100 Most Sustainable Corporations » publié par Corporate Knights, et est classé 2<sup>ème</sup> banque européenne en 2020 ;
  - Le Groupe est la 1<sup>ère</sup> entreprise du CAC 40 pour la stratégie et les actions climatiques selon le classement EcoAct.

##### *(ii) Appréciation de la politique RSE par le marché*

Concernant le critère lié au positionnement du Groupe par rapport à ses pairs en matière de RSE dans les classements de performance extra-financière des agences FTSE, Robeco SAM et Vigeo-Eiris, il est atteint puisque BNP Paribas se positionne dans le 1<sup>er</sup> quartile du secteur Banques des 3 agences pré-citées.

##### *(iii) Appréciation de la politique RSE par l'alignement avec les collaborateurs*

Concernant le critère d'alignement avec les collaborateurs clés du Groupe, les objectifs RSE tri-annuels fixés aux collaborateurs clés du Groupe dans le plan de fidélisation ont également été atteints.

En conséquence, la mesure multicritère, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 10,00% pour l'exercice 2020.

<b>RSE - Appréciation de la politique RSE</b>				
	(i) Par le Conseil	(ii) Par le marché	(iii) Alignement avec les collaborateurs	<b>Mesure multicritère</b>
Poids	3,33%	3,33%	3,33%	
Mesure	3,33%	3,33%	3,33%	<b>10,00%</b>

#### Critères qualitatifs

Le Conseil d'administration apprécie la part qualitative de la rémunération variable annuelle au regard de la mise en œuvre des critères prévus dans la politique de rémunération.

En ce qui concerne l'exercice 2020, le Conseil d'administration a principalement retenu et considéré comme accomplis :

- pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- des résultats opérationnels résilients en 2020 marqués par une hausse contenue du coût du risque, la réalisation des économies de coûts prévues par le plan stratégique 2017-2020 permettant de dégager un effet de ciseaux positif et la progression du ratio de CET1 sur l'exercice ;
- son action déterminante dans la gestion de la Banque durant la crise de la Covid-19 avec (i) le maintien des services de la Banque assuré par le recours au télétravail, (ii) son rôle clé vis-à-vis des grands clients notamment dans le cadre de la mobilisation du Groupe dans le soutien à l'économie qui s'est concrétisé par l'augmentation des parts de marché de CIB en Europe, (iii) l'adaptation des conditions de travail pour les collaborateurs avec la mise en œuvre de mesures sanitaires conformes aux recommandations des autorités publiques ;
- son engagement pour faire de la Banque un leader reconnu pour sa stratégie RSE et son fort leadership en tant que Président du think tank Entreprises pour l'Environnement;
- son engagement dans la féminisation des instances dirigeantes avec la définition d'objectifs de promotion des femmes à moyen terme ;

- et pour M. Philippe Bordenave, en cohérence avec les appréciations retenues pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- des résultats opérationnels résilients en 2020 avec notamment son implication dans la réalisation des objectifs de maîtrise des coûts définis dans le plan stratégique 2017-2020 et son rôle dans la gestion du bilan et de la liquidité de la Banque assurant une structure financière robuste ;
- son implication dans l'amélioration et la transformation durable des systèmes d'information du Groupe permettant d'assurer durant la crise sanitaire la continuité des services de BNP Paribas grâce au télétravail et à des moyens de télécommunications performants tout en améliorant les dispositifs visant à contrer des cyberattaques plus fourmies dans le contexte de la pandémie ;
- son rôle dans l'intégration opérationnelle des activités de prime brokerage de Deutsche Bank selon les modalités convenues initialement ;
- son suivi de la mise en œuvre des engagements de la politique RSE du Groupe ;
- son implication dans les revues demandées par les équipes du MSU en lien avec la crise sanitaire.

## Synthèse

Après prise en compte de l'ensemble des critères de fixation de la rémunération variable annuelle, et de l'évolution des résultats opérationnels du Groupe, le Conseil d'administration, sur la proposition du Comité des rémunérations, a fixé la rémunération variable attribuée au titre de 2020 à :

- 1 479 214 euros pour M. Jean-Laurent Bonnafé (représentant 94,7 % de sa rémunération variable cible) ;
- 947 000 euros pour M. Philippe Bordenave (représentant 94,7 % de sa rémunération variable cible).

Le résultat de chaque critère est détaillé dans le tableau suivant :

En euros		Critères liés à la Performance Financière		Critères liés à la performance RSE	Critères qualitatifs	Variable au titre de 2020	Rappel du variable cible
		BNPA <sup>(2)</sup> Groupe	RBE <sup>(3)</sup> Groupe				
Jean-Laurent Bonnafé	Poids <sup>(1)</sup>	37,50%	37,50%	10,00%	15,00%		
	Mesure <sup>(1)</sup>	32,07%	37,63%	10,00%	15,00%	1 479 214	1 562 000
Philippe Bordenave	Poids <sup>(1)</sup>	37,50%	37,50%	10,00%	15,00%		
	Mesure <sup>(1)</sup>	32,07%	37,63%	10,00%	15,00%	947 000	1 000 000

(1) En pourcentage de la rémunération variable cible.

(2) Rapport du Bénéfice Net par action (BNPA) de l'exercice à celui de l'exercice précédent.

(3) Pourcentage de réalisation du budget de Résultat Brut d'Exploitation (RBE).

### b) Modalités et conditions de paiement

Les modalités de paiement des rémunérations variables des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe BNP Paribas au titre de l'exercice 2020, conformes aux dispositions du Code monétaire et financier et aux Orientations de l'Autorité Bancaire Européenne sur les politiques de rémunération du 21 décembre 2015, sont les suivantes :

- 60 % de la rémunération variable est différée pendant cinq ans, à raison d'un cinquième par an ;
- la partie non différée de la rémunération variable est payée pour moitié en mai 2021 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires dans les conditions de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce ; et pour moitié en mars 2022, indexée sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution ;
- la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2022. Chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année ; et pour moitié en mars de l'année suivante, indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2020 sera donc effectué en mars 2027.

En outre, le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe, au titre de l'année précédant le paiement, soit supérieur à 5 %.

Le Conseil d'administration a constaté que cette condition de performance a été atteinte sur l'exercice 2020 (le RoE s'établissant à 6,7%) et qu'en conséquence les rémunérations différées payables en 2021 au titre des plans antérieurs seront effectivement versées.

## 2. Détails relatifs au plan de rémunération long terme (PRLT) conditionnel sur cinq ans

### Montants de PRLT attribués en 2021

Conformément à la politique de rémunération, le Conseil d'administration, sur la proposition du Comité des rémunérations, a fixé les montants de PRLT attribués en 2021.

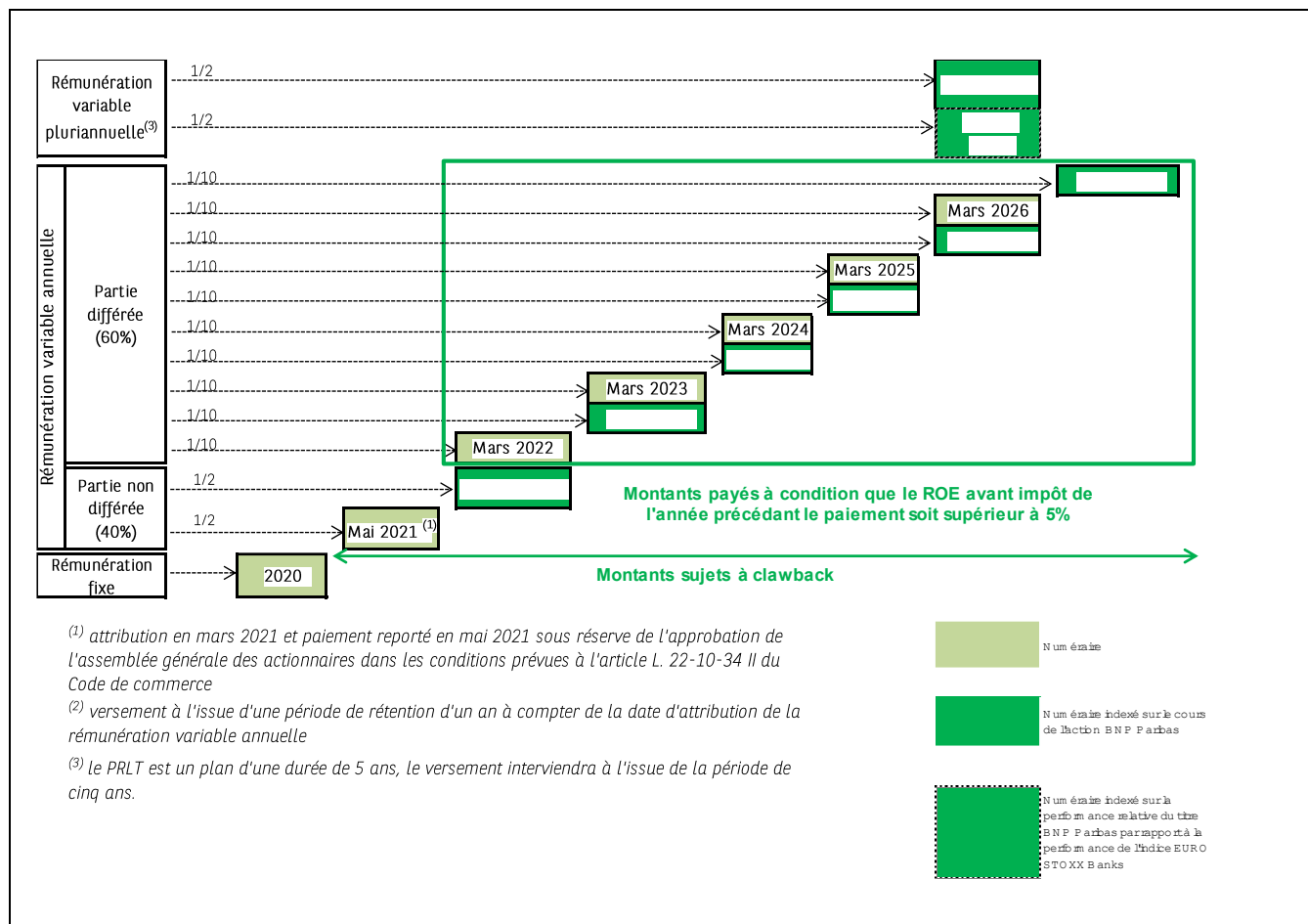
Le montant attribué au titre du PRLT est égal au montant de la rémunération variable annuelle cible au titre de 2020.

PRLT attribué le 4 février 2021 (en euros)	Montant attribué <sup>(*)</sup>	Valorisation du montant attribué en juste valeur <sup>(**)</sup>
Jean-Laurent Bonnafé	1 562 000	649 636
Philippe Bordenave	1 000 000	415 900

(\*) Cf. explications ci-dessus.

(\*\*) Juste valeur conforme aux normes IFRS de 41,59% du montant attribué. Ce calcul est effectué par un expert indépendant.

### 3. Structure de paiement de la rémunération des mandataires sociaux exécutifs au titre de 2020 après prise en compte des orientations de l'ABE



### 4. Proportion relative de la rémunération fixe et variable des dirigeants mandataires sociaux

Le plafond de la rémunération variable totale prévu à l'article L.511-78 du Code monétaire et financier est respecté. En application de l'article L.511-79 du Code monétaire et financier, un taux d'actualisation peut en outre être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins 5 ans.

Après application du taux d'actualisation aux montants attribués de rémunérations variables en instruments différés à 5 ans (discount de 39,46 % conformément aux orientations de l'Autorité Bancaire Européenne sur l'application du taux d'actualisation notionnel pour la rémunération variable, publiées le 27 mars 2014), le ratio entre la rémunération variable totale et la rémunération fixe s'élève à 1,75 pour le Directeur Général et le Directeur Général délégué au titre de l'exercice 2020.

### 5. Utilisation des clauses dites de « malus » et « claw-back »

Le Conseil d'administration n'a pas été amené à appliquer les clauses dites de « malus » et « claw-back », prévues par la politique de rémunération définie ci-dessus.

### 6. Rémunération versée ou attribuée par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation

Aucune rémunération n'a été versée ou attribuée aux mandataires sociaux par une entreprise comprise dans le périmètre de consolidation de BNP Paribas au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce.

## 7. Multiples de rémunération et évolution

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-9 du Code de commerce et aux lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'AFEP actualisées en février 2021, est présenté ci-dessous, le niveau de la rémunération due ou attribuée au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général, et au Directeur Général délégué, au regard de la rémunération moyenne et de la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de BNP Paribas (SA), ainsi que l'évolution de ces rémunérations, de ces ratios et des critères de performance de la société.

Ces informations sont fournies sur un historique de 5 ans.

Les salariés considérés sont ceux de BNP Paribas (SA) en France et de ses succursales, continuent présents sur un exercice. La rémunération due ou attribuée aux salariés inclut la rémunération fixe, la rémunération variable, les primes commerciales, les plans de fidélisation, les primes de participation et d'intéressement, ainsi que les avantages en nature.

Concernant la rémunération due ou attribuée aux dirigeants mandataires sociaux, elle correspond à la rémunération fixe, la rémunération variable, le Plan de rémunération à Long Terme en juste valeur, les rémunérations pour les mandats d'administrateur, ainsi que les avantages en nature, informations déjà présentées au chapitre 2 de ce document pour les années 2019 et 2020.

L'ensemble de ces rémunérations dues ou attribuées est présenté sur une base brute, hors charge patronale.

	Année				
	2016	2017	2018	2019 <sup>(1)</sup>	2020
<b>Performance de la société</b>					
Résultat net avant impôt (en millions d'euros)	11 210	11 310	10 208	11 394	9 822
Evolution N/N-1		1%	-10%	12%	-14%
Résultat d'exploitation (en millions d'euros)	10 771	10 310	9 169	10 057	8 364
Evolution N/N-1		-4%	-11%	10%	-17%
Bénéfice net par action (en euros)	6,00	6,05	5,73	6,21	5,31
Evolution N/N-1		1%	-5%	8%	-14%
<b>Rémunération des salariés (en milliers d'euros)</b>					
Rémunération moyenne	83	83	82	86	88
Evolution N/N-1		0%	-1%	5%	2%
Rémunération médiane	54	54	54	56	57
Evolution N/N-1		0%	0%	4%	2%
<b>Président du Conseil d'administration</b>					
Rémunération du Président du CA (en milliers d'euros)	1 012	1 016	1 017	1 014	1 013
Evolution N/N-1		0%	0%	0%	0%
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	12	12	12	12	12
Evolution N/N-1		0%	0%	-2%	-2%
Ratio sur rémunération médiane des salariés	19	19	19	18	18
Evolution N/N-1		0%	0%	-5%	-2%
<b>Directeur Général</b>					
Rémunération du DG (en milliers d'euros)	4 052	3 686	3 381	3 858	3 756
Evolution N/N-1		-9%	-8%	14%	-3%
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	49	44	41	45	43
Evolution N/N-1		-10%	-7%	10%	-5%
Ratio sur rémunération médiane des salariés	75	68	62	69	66
Evolution N/N-1		-9%	-9%	11%	-4%
<b>Directeur Général Délégué</b>					
Rémunération du DGD (en milliers d'euros)	2 559	2 320	2 126	2 431	2 367
Evolution N/N-1		-9%	-8%	14%	-3%
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	31	28	26	28	27
Evolution N/N-1		-10%	-7%	9%	-5%
Ratio sur rémunération médiane des salariés	48	43	39	43	42
Evolution N/N-1		-10%	-9%	11%	-4%

(1) La rémunération moyenne et médiane des salariés au titre de 2019 a été actualisée pour prendre en compte les attributions réelles qui n'étaient pas toutes disponibles au moment de publication du DEU 2019. Les ratios 2019 qui en découlent ont également fait l'objet d'une mise à jour.

## 8 Application des dispositions du second alinéa de l'article L.22-10-14 du Code de commerce

Il n'a pas été nécessaire d'appliquer les dispositions du second alinéa de l'article L.22-10-14 du Code de commerce en 2020.

### C) AUTRES INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX VERSEES OU ATTRIBUEES AU TITRE DE L'EXERCICE 2020, NON SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

#### I. Rémunération totale attribuée au titre de 2020 et comparaison par rapport à 2019

En euros	Jean-Laurent BONNAFÉ		Philippe BORDENAVE	
	2019	2020	2019	2020
Montant de la rémunération fixe	1 562 000	1 562 000	1 000 000	1 000 000
Montant de la rémunération variable annuelle attribuée	1 611 515	1 479 214	1 031 700	947 000
<b>Sous-total</b>	<b>3 173 515</b>	<b>3 041 214</b>	<b>2 031 700</b>	<b>1 947 000</b>
Montant du PRLT (juste valeur)*	617 927	649 636	395 600	415 900
<b>TOTAL</b>	<b>3 791 442</b>	<b>3 690 850</b>	<b>2 427 300</b>	<b>2 362 900</b>

\* Ce montant est une valeur estimée au moment de l'attribution. Le montant définitif sera connu au moment du paiement

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 19 mai 2020, la rémunération variable annuelle et pluriannuelle est différée sur une période de 5 ans, indexée à la performance future du cours de bourse, et soumise à des conditions de performance, ainsi qu'à des dispositions de malus et de claw-back.

#### II. Détention d'actions et conservation d'actions issues de levées d'options

Le Conseil d'administration a décidé que la quantité minimale de titres que MM. Jean Lemierre, Jean-Laurent Bonnafé et Philippe Bordenave seront tenus de détenir pendant la durée de leurs fonctions sera respectivement de 10 000, 80 000 et 30 000 titres. La mise en conformité avec cette obligation, sous forme de détention directe d'actions ou de parts de fonds du Plan d'Épargne Entreprise intégralement investies en actions BNP Paribas, a été réalisée par les trois intéressés.

#### III. Éléments chiffrés de la rémunération des mandataires sociaux

Le tableau ci-dessous présente la rémunération brute **attribuée** au titre de l'exercice ainsi que les rémunérations liées au mandat d'administrateur et les avantages en nature pour chaque dirigeant mandataire social.

## Tableau récapitulatif des rémunérations attribuées à chaque dirigeant mandataire social

En euros		2019	2020
		Montants attribués	Montants attribués
<b>Jean LEMIERRE</b> Président du Conseil d'administration	Rémunération fixe	950 000	950 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
	Rémunération variable pluriannuelle	Néant	Néant
	Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	<b>Sous-total</b>	<b>950 000</b>	<b>950 000</b>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	60 222	58 447
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	3 632	4 491
	<b>TOTAL</b>	<b>1 013 854</b>	<b>1 012 938</b>
<b>Jean-Laurent BONNAFÉ</b> Directeur Général	Rémunération fixe	1 562 000	1 562 000
	Rémunération variable annuelle	1 611 515	1 479 214
	Rémunération variable pluriannuelle <sup>(2)</sup>	617 927	649 636
	Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	<b>Sous-total</b>	<b>3 791 442</b>	<b>3 690 850</b>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	60 222	58 447
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	6 507	6 507
	<b>TOTAL</b>	<b>3 858 171</b>	<b>3 755 804</b>
<b>Philippe BORDENAVE</b> Directeur Général délégué	Rémunération fixe	1 000 000	1 000 000
	Rémunération variable annuelle	1 031 700	947 000
	Rémunération variable pluriannuelle <sup>(2)</sup>	395 600	415 900
	Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	Néant
	<b>Sous-total</b>	<b>2 427 300</b>	<b>2 362 900</b>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	3 953	3 953
	<b>TOTAL</b>	<b>2 431 253</b>	<b>2 366 853</b>

(1) Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué disposent d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient d'une assurance Vie Professionnelle Comex dont la contribution de l'entreprise est assimilée à un avantage en nature.

(2) Valorisation du montant attribué sous certaines conditions de performance.



Le tableau ci-dessous présente la rémunération brute **versée en 2019 et 2020** ainsi que les rémunérations liées aux mandats d'administrateur et les avantages en nature pour chaque dirigeant mandataire social.

**Tableau récapitulatif des rémunérations versées en qualité de dirigeant mandataire social**

<i>En euros</i>		2019	2020
		Montants versés	Montants versés
<b>Jean LEMIERRE</b> <b>Président du Conseil</b> <b>d'administration</b>	Rémunération fixe	950 000	950 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
	Rémunération variable pluriannuelle	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	60 222	58 447
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	3 632	4 491
	<b>TOTAL</b>	<b>1 013 854</b>	<b>1 012 938</b>
<b>Jean-Laurent BONNAFÉ</b> <b>Directeur Général</b>	Rémunération fixe	1 562 000	1 562 000
	Rémunération variable annuelle	1 184 433	1 151 790
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	<i>Néant</i>	<i>322 303</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>294 049</i>	<i>461 750</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>314 087</i>	<i>175 118</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>175 568</i>	<i>192 619</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2015</i>	<i>400 729</i>	<i>Néant</i>
	Rémunération variable pluriannuelle	0 <sup>(2)</sup>	0 <sup>(2)</sup>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	60 222	58 447
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	6 507	6 507
	<b>TOTAL</b>	<b>2 813 162</b>	<b>2 778 744</b>
<b>Philippe BORDENAVE</b> <b>Directeur Général délégué</b>	Rémunération fixe	1 000 000	1 000 000
	Rémunération variable annuelle	758 670	737 294
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	<i>Néant</i>	<i>206 340</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>188 252</i>	<i>295 591</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>201 096</i>	<i>112 068</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>112 384</i>	<i>123 295</i>
	<i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2015</i>	<i>256 938</i>	<i>Néant</i>
	Rémunération variable pluriannuelle	0 <sup>(2)</sup>	0 <sup>(2)</sup>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	3 953	3 953
	<b>TOTAL</b>	<b>1 762 623</b>	<b>1 741 247</b>

Le taux de charges et contributions sociales moyen sur ces rémunérations en 2020 est de 38 % (38 % en 2019).

- (1) Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et le Directeur Général délégué disposent d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Le Directeur Général et le Directeur Général délégué bénéficient d'une assurance Vie Professionnelle Comex dont la contribution de l'entreprise est assimilée à un avantage en nature.
- (2) Le PRLT attribué en 2014 et en 2015 n'a pas donné lieu à paiement en 2019 et en 2020 en raison de la non-réalisation de la condition de performance liée à l'évolution de la valeur de l'action BNP Paribas. Pour rappel, le montant attribué est soumis à l'approbation de deux conditions de performance cumulatives sur une période de cinq ans courant à compter de la date d'attribution. Ainsi, la condition de performance relative (évolution de la valeur de l'action BNP Paribas par rapport à celle de EURO STOXX Banks) a conduit au maintien de 98 % du montant attribué (86% pour le PRLT attribué en 2014), tandis que la performance minimale de l'action BNP Paribas pendant la période de référence de 5 %, requise pour déclencher le paiement, n'a pas été réalisée.



## Rémunérations versées en 2020 comparées aux rémunérations cibles

Le tableau ci-dessous reprend la rémunération **versée** aux mandataires sociaux en 2020 au titre de leur mandat social et leur rémunération cible.

Il est rappelé qu'en complément de la rémunération fixe, les sommes versées aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs en 2020 résultent, par application de la politique de rémunération et des dispositions réglementaires, de rémunérations attribuées au cours des 5 derniers exercices, ajustées de variations liées à l'indexation au cours de bourse et à la mesure de conditions de performance attachées à ces rémunérations antérieures.

En euros	Rémunération versée en 2020*, le variable annuel et le PRLT étant versés au titre de l'année 2019 et des années antérieures					Rémunération cible ****	Ecart 2020/cible	Rappel Rémunération versée en 2019*	Ecart 2019/cible
	Fixe	Variable annuel**	PRLT**	Autres***	Total				
Jean Lemierre	950 000	Néant	Néant	62 938	1 012 938	1 012 938	NA	1 013 854	NA
Jean-Laurent Bonnafé	1 582 000	1 151 790	-	64 954	2 778 744	3 727 844	-25%	2 813 162	-25%
Philippe Bordenave	1 000 000	737 294	-	3 953	1 741 247	2 348 953	-26%	1 762 623	-25%

\* Au titre de leur mandat social.

\*\* Au titre des variables des années 2019, 2018, 2017 et 2016.

\*\*\* Le paiement du PRLT 2015 est conditionné à une performance minimale de l'action BNP Paribas de 5% pendant la période de référence de 5 ans. Cette condition n'a pas été atteinte ce qui a conduit à ne verser aucun montant en 2020 au titre du PRLT attribué le 4 février 2015.

Pour rappel, le PRLT 2014 n'avait pas fait l'objet de paiement en 2019, en raison de la non atteinte de la condition de performance minimale de l'action BNP Paribas.

Les critères du PRLT 2016 qui serait versé en 2021 sont identiques à ceux des années antérieures. En application de ces critères, aucun paiement n'aura lieu en février 2021

\*\*\*\* Autres : rémunération liée au mandat d'administrateur et avantages en nature.

\*\*\*\*\* Rémunération cible définie sur la base du fixe, variable annuel cible, PRLT calculé avec une juste valeur de 34.50% (moyenne observée 2017 à 2020), et rémunération Autres \*\*\*\*\* ci-dessus

La rémunération versée aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs en 2020 est en retrait marqué de -25% par rapport à leur rémunération cible :

- pour plus de la moitié du montant, du fait du non-paiement du PRLT. Malgré une surperformance de l'action BNP Paribas de près de 30% sur la période par rapport à l'indice Eurostoxx Banks des banques européennes, l'accélération continue de la baisse des taux en zone euro a conduit à une baisse de la valeur des actions de ces banques ;
- du fait de l'étalement de la rémunération variable annuelle mis en place en 2017, conduisant au versement du dernier paiement 7 ans après la période de performance.

Ce retrait marqué était déjà observé en 2019 notamment du fait du non-paiement du PRLT résultant des dispositions particulièrement exigeantes de ce plan.

En 2021, ce retrait marqué devrait perdurer.

### DIX-SEPTIEME RÉSOLUTION

La dix-septième résolution, spécifique à l'industrie bancaire, prévoit en application de l'article L511-73 du Code monétaire et financier, une consultation de l'Assemblée Générale sur l'enveloppe globale des rémunérations de toute nature versées durant l'exercice 2020 aux dirigeants effectifs, c'est-à-dire chez BNP Paribas les dirigeants mandataires sociaux, ainsi qu'à certaines catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (*Material Risk Taker* - MRT).

Le Groupe applique, conformément à la réglementation en vigueur<sup>1</sup>, une politique et un encadrement strict des rémunérations visant à limiter la prise de risque et à aligner les rémunérations sur les objectifs à long terme du Groupe, particulièrement en matière de maîtrise des risques. Concernant les MRT, le Groupe veille donc particulièrement à :

- les identifier en fonction des critères définis dans le Règlement délégué de la Commission Européenne<sup>2</sup> (critères qualitatifs et critères quantitatifs liés aux niveaux de rémunération) et de critères internes, sachant que sont inclus dans le périmètre des MRT Groupe, l'ensemble des collaborateurs identifiés exclusivement en raison de leur niveau de rémunération, du fait de leur expertise, sans qu'il soit avéré que leur activité professionnelle ait une incidence sur le profil de risque du Groupe ;

<sup>1</sup> Réglementation CRD4, sachant que les dispositions réglementaires CRD5, transposées en droit français, seront applicables à partir de l'année de performance 2021

<sup>2</sup> **RÈGLEMENT DÉLÉGUÉ (UE) N° 604/2014 DE LA COMMISSION** du 4 mars 2014 complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement.

- différer sur 3 à 5 ans une partie des rémunérations variables qui leur sont attribuées ;
- soumettre leurs rémunérations variables à l'atteinte de conditions ;
- indexer une partie de leurs rémunérations variables attribuées sur le cours de bourse de l'action BNP Paribas ou sur les résultats du Groupe ;
- plafonner leurs rémunérations variables attribuées de manière à respecter le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération<sup>1</sup>.

La politique de rémunération et les montants attribués aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs au titre de leur performance 2020 sont précisés dans le Chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2020. Par ailleurs, la politique et les montants de rémunération attribués aux collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe au titre de l'exercice 2020 sont détaillés dans un rapport mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas <https://invest.bnpparibas.com>.

Les rémunérations effectivement versées en 2020, objets de la présente résolution, sont par nature différentes des rémunérations attribuées au titre de 2020 (telles que détaillées dans le rapport sur les rémunérations des MRT mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas). Elles sont relatives aux paiements partiels de rémunérations variables attribuées entre 2017 (au titre de l'exercice 2016) et 2020 (au titre de l'exercice 2019) pour leurs parties versables en 2020 conformément aux dispositions applicables. Elles incluent également les paiements de rémunérations fixes en 2020 avec prise en compte des éventuelles revalorisations salariales intervenues en cours d'année. Conformément aux obligations réglementaires, en application des règles de différé et d'indexation d'une partie des rémunérations variables attribuées, le montant payé au titre des rémunérations variables attribuées au cours des exercices précédents peut être impacté par l'évolution du cours de l'action BNP Paribas entre la date d'attribution et la date de paiement ainsi que par la non-atteinte des conditions de performance.

En 2019, l'enveloppe globale des rémunérations versées aux 1 476 collaborateurs identifiés comme MRT s'élevait à 822 millions d'euros. L'enveloppe globale des rémunérations versées en 2020 aux 1 444 collaborateurs identifiés comme MRT pour le Groupe s'élève à 858 millions d'euros, pour un montant moyen versé de 594 milliers d'euros contre 557 milliers d'euros en 2019, soit une augmentation de 6,6%. Ce montant versé en 2020 de 858 millions d'euros tient compte d'une réduction de 49 millions d'euros des rémunérations variables différées versées en 2020, par rapport à leur valeur d'attribution, compte tenu des dispositifs d'indexation sur la valeur de l'action.

#### DIX-HUITIEME RESOLUTION

La dix-huitième résolution propose de porter le montant global annuel des rémunérations allouées aux administrateurs (enveloppe de jetons de présence) de 1 300 000 euros à 1 400 000 euros. Cette proposition se justifie par la nomination d'un Administrateur représentant les salariés actionnaires, faisant passer le nombre de membres du Conseil de 14 à 15. La dernière revalorisation de ce montant global remonte à 2016. Par ailleurs, il est précisé qu'au titre de l'exercice 2021, l'augmentation de ce montant global sera plafonnée au *pro rata temporis* de la présence de l'Administrateur représentant les salariés actionnaires, soit à compter de sa nomination par l'Assemblée Générale du 18 mai 2021.

#### DIX-NEUVIEME RESOLUTION

La dix-neuvième résolution, également spécifique à l'industrie bancaire comme la dix-septième résolution, est relative à la fixation du plafonnement de la partie variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, ainsi que des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de BNP Paribas SA ou du groupe BNP Paribas, telles que décrites à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier.

La directive européenne CRD du 26 juin 2013<sup>2</sup> concernant l'accès à l'activité et la surveillance prudentielle des établissements de crédit, telle que transposée en droit français dans le Code monétaire et financier et telle que complétée des orientations de l'ABE<sup>3</sup> sur les politiques de rémunérations saines<sup>4</sup>, comporte un volet « gouvernance » qui encadre rigoureusement les politiques de rémunération afin d'éviter de potentielles prises de risques excessives.

Elle prévoit notamment que la composante variable n'excède pas 100 % de la composante fixe de la rémunération totale de chaque personne concernée (en droit français, cette disposition a été transposée à l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier). Toutefois, elle précise que les actionnaires peuvent approuver un ratio maximal supérieur à condition que le niveau global de la composante variable n'excède pas 200 % de la composante fixe de la rémunération totale de chaque personne concernée. Conformément à l'article L511-79 du Code monétaire et financier, un taux d'actualisation pourra être appliqué à un quart au plus de la rémunération variable totale, dès lors que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins cinq ans.

Le Conseil propose donc à l'Assemblée Générale de décider, conformément aux dispositions de la Directive Européenne précitée, que la composante variable de la rémunération des personnes concernées pourra représenter jusqu'à 200 % de leur composante fixe.

<sup>1</sup> Tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale des actionnaires du 24 mai 2018 pour une durée de trois ans.

<sup>2</sup> 2013/36/UE et ses amendements ultérieurs

<sup>3</sup> ABE : Autorité Bancaire Européenne

<sup>4</sup> Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines EBA/GL/2015/22

La résolution sur laquelle nous vous demandons de vous prononcer concerne les collaborateurs identifiés sur base consolidée au niveau du Groupe tels que définis ci-dessus incluant les dirigeants mandataires sociaux, ainsi que certaines catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise globalement identifiés comme les preneurs de risque ou *Material Risk Takers* (« MRT ») pour le Groupe selon l'ensemble des critères du Règlement Délégué de la Commission Européenne<sup>1</sup> ainsi que des critères complémentaires internes au Groupe.

Au titre de 2020, le nombre de personnes soumises au niveau du Groupe à ces règles de plafonnement est de 1 444 collaborateurs ; environ 42% de ces collaborateurs ont bénéficié d'une rémunération variable supérieure au montant de leur rémunération fixe et sont donc concernés par le relèvement du ratio, proportion comparable à celle de l'année précédente.

En vertu de l'application des critères d'identification des MRT, ces règles de plafonnement s'appliquent à un éventail particulièrement large d'activités et de postes répartis majoritairement au sein des métiers de Corporate and Investment Banking et pour le reste au sein des métiers et entités de Retail Banking et des fonctions de contrôle du Groupe. Elles ne se limitent pas aux seuls collaborateurs exerçant leurs activités sur le territoire de l'Union Européenne (UE).

De taille internationale, présent dans de nombreux pays, le Groupe BNP Paribas agit dans un environnement de forte concurrence où certaines banques ne sont pas soumises aux mêmes règles d'encadrement des rémunérations. La résolution ici proposée tend donc à amoindrir les effets potentiels de la distorsion de concurrence qui ne manquerait sinon pas de se produire au détriment de l'intérêt à long terme des actionnaires, en permettant à la Banque de recruter et de retenir les meilleurs talents. Cette résolution est également conforme à la pratique générale des établissements bancaires européens, rendue nécessaire particulièrement en dehors des frontières de l'Union Européenne (en ce désormais potentiellement compris les établissements opérant depuis la Place financière de Londres), où les établissements concurrents locaux n'appliquent aucune règle de plafonnement des rémunérations.

Les rémunérations variables attribuées, qui sont soumises à ces règles de plafonnement, sont par ailleurs strictement encadrées et alignées sur les intérêts à long terme du Groupe et des actionnaires (une partie des rémunérations variables attribuées donne lieu à des versements différés sur une durée pouvant aller de 3 ans à 5 ans pour certains collaborateurs, le paiement de chaque fraction annuelle est soumis à l'atteinte de conditions et une partie de la rémunération variable attribuée est indexée sur la performance de l'action BNP Paribas ou d'instruments assimilés tels que prévus par la réglementation) et seront compatibles avec le maintien d'une assise financière saine.

Ainsi que requis par les Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines (§42), la résolution vise l'ensemble du Groupe BNP Paribas afin de permettre le relèvement du ratio dans l'ensemble des filiales du Groupe concernées, sous réserve des dispositions réglementaires applicables dans leur pays d'implantation et le cas échéant, de l'approbation dudit relèvement par leurs assemblées générales respectives.

La résolution que nous vous soumettons aujourd'hui vient en renouvellement de l'autorisation de même nature accordée par l'Assemblée Générale du 24 mai 2018, arrivant à échéance ; elle serait renouvelée également pour une période de 3 ans, soit jusqu'à l'Assemblée Générale qui statuera en 2024 sur les comptes de l'exercice 2023. Dans l'hypothèse où le nombre de collaborateurs concernés varierait substantiellement au regard des effectifs globaux du Groupe et indépendamment des éventuelles évolutions des obligations réglementaires ou si les rémunérations attribuées en application de cette résolution n'étaient plus compatibles avec le maintien d'une assise financière saine, le Conseil soumettrait à l'Assemblée Générale Ordinaire une résolution adaptée à la nouvelle situation avant l'échéance mentionnée ci-dessus.

Il est rappelé par ailleurs que les rémunérations attribuées à ces collaborateurs font l'objet d'un rapport mis en ligne chaque année sur le site internet de BNP Paribas dans lequel il est notamment fait mention du pourcentage de collaborateurs ayant effectivement bénéficié de ce relèvement.

Le Conseil d'administration attire l'attention des actionnaires sur le fait que cette résolution doit être approuvée à une majorité qualifiée dépendant du quorum final atteint lors du vote en Assemblée.

Il est ainsi nécessaire de rassembler :

- 2/3 des votes des actionnaires si le quorum est supérieur ou égal à 50 % ;
- 75 % des votes des actionnaires si le quorum est inférieur à 50 %.

Il est rappelé par ailleurs que les collaborateurs identifiés comme MRT ne sont pas autorisés à voter pour cette résolution.

## **LE CONSEIL PROPOSE, EN SECOND LIEU, L'ADOPTION DE DEUX RESOLUTIONS PAR L'ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE.**

### **VINGTIEME RESOLUTION**

Il est ici demandé à l'Assemblée d'autoriser le Conseil, pour une durée de 18 mois, à annuler, par voie de réduction du capital social, tout ou partie de ses actions, détenues par votre société ou acquises dans le cadre de l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale Ordinaire, dans la limite de 10 % du capital existant à la date de l'opération, par période de 24 mois. La présente autorisation se substitue à celle accordée par la vingt-sixième résolution de l'Assemblée générale du 19 mai 2020.

### **VINGT-ET-UNIEME RESOLUTION**

Cette proposition usuelle concerne la délivrance des pouvoirs nécessaires à l'accomplissement des publications et des formalités légales de la présente Assemblée.

## VOTE EX POST DES ACTIONNAIRES SUR LA REMUNERATION INDIVIDUELLE DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 22-10-34 DU CODE DE COMMERCE

Les éléments de la rémunération versée au cours de l'exercice 2020 ou attribuée au titre de ce même exercice à chaque dirigeant mandataire social soumis au vote des actionnaires sont les suivants :

**TABLEAU N°1 : éléments de la rémunération versée au cours de l'exercice 2020 ou attribuée au titre de ce même exercice à M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration, soumis au vote des actionnaires (montants en euros).**

### a. Eléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2020 à M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe	950 000 (versé)	La rémunération de M. Jean LEMIERRE est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. Cette rémunération fixe n'a pas évolué depuis décembre 2014.
Rémunération variable annuelle	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie pas d'une rémunération variable annuelle. L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.
Rémunération variable pluriannuelle	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie pas d'une rémunération variable pluriannuelle. L'absence de rémunération variable traduit l'indépendance du Président à l'égard de la Direction Générale.
Rémunération liée au mandat d'administrateur	58 447 (versé)	M. Jean LEMIERRE ne perçoit pas de rémunération au titre des mandats d'administrateur qu'il exerce dans les sociétés du Groupe, à l'exception de son mandat d'administrateur de BNP Paribas SA.
Rémunération exceptionnelle	Néant	
Options d'actions attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Avantages en nature	4 491	M. Jean LEMIERRE bénéficie d'un véhicule de fonction et d'un téléphone portable.
<b>TOTAL</b>	<b>1 012 938</b>	

### b. Eléments de la rémunération versée à M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration, au cours de l'exercice 2020 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)

NEANT

### c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci, pris au bénéfice de M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration

Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction.
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	1 769	M. Jean LEMIERRE bénéficie du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas SA.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	4 014	M. Jean LEMIERRE bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas SA. Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de





**TABLEAU N°2 : éléments de la rémunération versée au cours de l'exercice 2020 ou attribuée au titre de ce même exercice à M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général, soumis au vote des actionnaires (montants en euros)**

**a) Éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2020 à M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général**

	<b>Montants</b>	<b>Commentaires</b>
Rémunération fixe	1 562 000 (versé)	La rémunération de M. Jean-Laurent BONNAFÉ est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La dernière augmentation de cette rémunération fixe date du 25 février 2016 avec effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 lorsque le Conseil d'administration a réaménagé les composantes de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs pour se conformer à de nouvelles règles de l'ABE, la somme de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle cible étant restée inchangée.
Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>	1 479 214	<p>La rémunération variable de M. Jean-Laurent BONNAFÉ évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe et de sa performance managériale. Elle est exprimée en pourcentage d'une rémunération variable cible correspondant à 100 % de la rémunération fixe de l'exercice. Les critères quantitatifs s'appliquent aux performances globales du Groupe ; ils sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>▪ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>▪ évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur le plan environnemental, sociétal et social (10 % de la rémunération variable cible)</li> </ul> <p>Les critères qualitatifs représentent quant à eux 15% de la rémunération variable cible.</p> <p>Après prise en compte des critères quantitatifs, RSE et qualitatifs, et de l'évolution des résultats du Groupe, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Jean-Laurent BONNAFÉ au titre de 2020 à 1 479 214 euros, soit 94,7 % de la rémunération variable annuelle cible ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2021, et pour moitié en mars 2022, indexée à la performance du titre BNP Paribas ;</li> <li>▪ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2022 ; chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année, et pour moitié en mars de l'année suivante indexé à la performance du titre BNP Paribas. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2020 sera donc effectué en mars 2027. Le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %.</li> </ul> <p>Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce, est de 94,7%.</p>
Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	649 636	<p>La juste valeur du PRLT attribué le 4 février 2021 et rattaché à l'exercice 2020 s'établit à 649 636 euros pour M. Jean-Laurent BONNAFÉ.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à 5 ans. Les 2 conditions propres au PRLT, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre, sa surperformance potentielle par rapport à ses pairs, représentent deux fractions égales permettant d'en mesurer les effets distincts.</p> <p>Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.</p>
Rémunération liée au mandat d'administrateur	58 447	M. Jean-Laurent BONNAFÉ perçoit une rémunération au titre de son mandat d'administrateur de BNP Paribas SA.

**Montants Commentaires**

Rémunération exceptionnelle	Néant	
Options d'actions attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Avantages en nature	6 507	M. Jean-Laurent BONNAFÉ dispose d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Ce montant inclut également la cotisation patronale versée au titre du contrat Vie Professionnelle du Comex., offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale liés à l'activité professionnelle. La cotisation patronale annuelle versée par BNP Paribas SA a été de 1 460 euros par bénéficiaire au titre de l'exercice 2020.
<b>TOTAL</b>	<b>3 755 804</b>	

1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 18 mai 2021 en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce.

➤ **b. Éléments de la rémunération versée à M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général, au cours de l'exercice 2020 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

<i>En euros</i>	<b>Date de soumission à l'AG et numéro de résolution</b>	<b>Montants versés en 2020</b>
<b>Rémunération variable annuelle</b>		<b>1 151 790</b>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	<i>19 mai 2020 16e résolution</i>	322 303
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>23 mai 2019 14e résolution</i>	461 750
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>24 mai 2018 15e résolution</i>	175 118
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>23 mai 2017 14e résolution</i>	192 619
<b>Rémunération variable pluriannuelle</b>	<i>26 mai 2016 11e résolution</i>	<b>0</b>

**c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci pris au bénéfice de M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général**

	Montants	Commentaires
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant	
Indemnité de non-concurrence	Néant	<p>Au titre de la convention de non-concurrence conclue en date du 25 février 2016, et sous réserve des conditions détaillées ci-dessous, il a été convenu que M. Jean-Laurent BONNAFÉ percevrait une indemnité d'un montant égal à 1,2 fois la somme de sa rémunération fixe et de sa rémunération variable (hors rémunération variable pluriannuelle) perçue au cours de l'année précédant son départ. Le règlement de l'indemnité interviendra mensuellement par douzième.</p> <p>Au titre de cette convention, dans l'hypothèse où il cesserait d'assurer quelque fonction ou activité que ce soit au sein de BNP Paribas, M. Jean-Laurent BONNAFÉ s'engage à n'exercer aucune activité durant douze mois, directement ou indirectement, au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé en France ou hors de France non plus qu'en France au bénéfice d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement ou d'une entreprise d'assurance dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé. Les décisions pour l'application de la convention seront prises en temps voulu avec sincérité et loyauté. Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef et de l'article R.22-10-14 du Code de commerce prévoyant que le versement d'une indemnité de non-concurrence doit être exclu si l'intéressé fait valoir ses droits à la retraite ou s'il a dépassé l'âge de 65 ans et aux stipulations de ladite convention de non-concurrence, le Conseil d'administration et le Directeur Général ont confirmé respecter pleinement cette disposition.</p>
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Néant	M. Jean-Laurent BONNAFÉ ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	1 769	M. Jean-Laurent BONNAFÉ bénéficie du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas (SA).
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	4 014	M. Jean-Laurent BONNAFÉ bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas (SA). Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA).

**TABLEAU N°3 : éléments de la rémunération versée au cours de l'exercice 2020 ou attribuée au titre de ce même exercice à M. Philippe BORDENAVE, Directeur Général délégué, soumis au vote des actionnaires (montants en euros)**

**a. Eléments de la rémunération attribués au titre de l'exercice 2020 à M. Philippe BORDENAVE, Directeur Général délégué**

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe due au titre de l'exercice	1 000 000 (versé)	La rémunération de M. Philippe BORDENAVE est déterminée selon des modalités proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La dernière augmentation de cette rémunération fixe date du 25 février 2016 avec effet au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 lorsque le Conseil d'administration a réaménagé les composantes de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs pour se conformer à de nouvelles règles de l'ABE, la somme de la rémunération fixe et de la rémunération variable annuelle cible étant restée inchangée.
Rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice <sup>(1)</sup>	947 000	<p>La rémunération variable de M. Philippe BORDENAVE évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe et de sa performance managériale. Elle est exprimée en pourcentage d'une rémunération variable cible correspondant à 100 % de la rémunération fixe de l'exercice. Les critères quantitatifs s'appliquent aux performances globales du Groupe ; ils sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ rapport du bénéfice net par action de l'exercice à celui de l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>▪ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>▪ évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur le plan environnemental, sociétal et social (10 % de la rémunération variable cible).</li> </ul> <p>Les critères qualitatifs représentent quant à eux 15% de la rémunération variable cible. Après prise en compte des critères quantitatifs, RSE et qualitatifs, et de l'évolution des résultats du Groupe, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Philippe BORDENAVE au titre de 2020 à 947 000 euros, soit 94,7 % de la rémunération variable annuelle cible ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2021, et pour moitié en mars 2022, indexée à la performance du titre BNP Paribas ;</li> <li>▪ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2022 ; chaque paiement sera versé pour moitié en mars de chaque année, et pour moitié en mars de l'année suivante indexé à la performance du titre BNP Paribas. Le dernier paiement au titre de l'exercice 2020 sera donc effectué en mars 2027.</li> <li>▪ Le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE avant impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %.</li> </ul> <p>Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce, est de 94,7%.</p>
Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	415 900	<p>La juste valeur du PRLT attribué le 4 février 2021 et rattaché à l'exercice 2020 s'établit à 415 900 euros pour M. Philippe BORDENAVE.</p> <p>La durée du PRLT est fixée à 5 ans. Les 2 conditions propres au PRLT, l'une reconnaissant la progression intrinsèque de l'action BNP Paribas et l'autre, sa surperformance potentielle par rapport à ses pairs, représentent deux fractions égales permettant d'en mesurer les effets distincts.</p> <p>Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.</p>
Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	M. Philippe BORDENAVE ne perçoit pas de rémunérations au titre des mandats d'administrateur qu'il exerce dans les sociétés du Groupe.
Rémunération exceptionnelle	Néant	
Options d'actions attribuées au cours de l'exercice	Néant	
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	Néant	

Avantages en nature	3 953	M. Philippe BORDENAVE dispose d'une voiture de fonction et d'un téléphone portable. Ce montant inclut également la cotisation patronale versée au titre du contrat Vie Professionnelle du Comex., offrant un capital complémentaire de 1,10 million d'euros en cas de décès ou d'invalidité permanente totale liés à l'activité professionnelle. La cotisation patronale annuelle versée par BNP Paribas SA a été de 1 460 euros par bénéficiaire au titre de l'exercice 2019.
---------------------	-------	--

---

**TOTAL** **2 366 853**

---

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 19 mai 2020 en application de l'article L.225-100 III du Code de commerce.

---

**b. Eléments de la rémunération versée à M. Philippe BORDENAVE, Directeur Général délégué, au cours de l'exercice 2020 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

---

<i>En euros</i>	<b>Date de soumission à l'AG et numéro de résolution</b>	<b>Montants versés en 2020</b>
<b>Rémunération variable annuelle</b>		<b>737 294</b>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	<i>19 mai 2020 17e résolution</i>	206 340
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>23 mai 2019 15e résolution</i>	295 591
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2017</i>	<i>24 mai 2018 16e résolution</i>	112 068
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2016</i>	<i>23 mai 2017 15e résolution</i>	123 295
<b>Rémunération variable pluriannuelle</b>	<b>26 mai 2016 12e résolution</b>	<b>0</b>

---

**c. Engagements de toute nature correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement des fonctions ou postérieures à l'exercice de celles-ci, pris au bénéfice de M. Philippe BORDENAVE, Directeur Général délégué**

Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant	M. Philippe BORDENAVE ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction.
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Néant	M. Philippe BORDENAVE ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	1 769	Les mandataires sociaux bénéficient du dispositif de retraite à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) établi au bénéfice de tous les collaborateurs de BNP Paribas (SA).
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	4 014	M. Philippe BORDENAVE bénéficie des dispositifs de prévoyance incapacité, invalidité et décès et de couverture des frais de santé offerts aux salariés de BNP Paribas (SA). Il bénéficie par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés de BNP Paribas (SA).

---