



BNP PARIBAS

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE

12 mai 2026

Préambule de la correspondance du FIR

Le Forum pour l'Investissement Responsable (FIR) est une association multi-parties prenantes de promotion et de développement de l'Investissement Socialement Responsable (ISR). Dans le cadre de sa Commission Dialogue et Engagement, dont les membres représentent plus de 7 000 milliards d'euros d'actifs sous gestion, il mène un dialogue constructif avec les grandes entreprises françaises.

Pour la septième année consécutive, le FIR adresse aux entreprises du CAC 40 des questions élaborées par des experts sectoriels et thématiques, portant sur des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Les rapports analysant les réponses de 2020 à 2025 sont disponibles sur notre site Internet et les réponses 2026 feront l'objet d'une analyse et d'une publication dédiée, dans un objectif de transparence et de partage des bonnes pratiques.

Cette année, quatre questions vous sont adressées. Parmi elles, trois sont communes à toutes les entreprises du CAC 40 et portent sur des enjeux jugés matériels pour toutes : la transition juste, le niveau de vie décent dans la chaîne de valeur et les impacts sociaux de l'intelligence artificielle. À celles-ci s'ajoute une quatrième question spécifique sur un sujet personnalisé et défini par des analystes membres du FIR. Dans le cas où la réponse à cette dernière serait jugée insuffisante, le FIR se réserve la possibilité de la reformuler en 2027, dans une logique de continuité du dialogue et de suivi des enjeux considérés comme matériels par ses membres.

Pour les trois premières questions communes à l'ensemble des entreprises, le FIR a renforcé sa prise en compte des efforts de reporting déjà réalisés en établissant un état des lieux du niveau de transparence de BNP Paribas sur les thèmes abordés. Élaboré exclusivement à partir de votre documentation publique, cet état des lieux s'appuie sur un outil d'intelligence artificielle développé par Iceberg Data Lab, puis a fait l'objet d'une revue et d'une validation par le FIR. Il est joint en annexe de la présente lettre, comporte les sources des documents consultés et propose ainsi une première base de réponse à ces sujets. Néanmoins, le contenu pouvant ne pas correspondre pleinement à la question soulevée, nous vous laissons le soin de le valider, le modifier et l'enrichir.

Au-delà de ce bilan, et pour aller plus loin, l'attente du FIR porte principalement sur votre vision prospective. L'objectif étant de faire de cet exercice de questions écrites un véritable outil de dialogue et de suivi, utile à la fois pour les entreprises et pour les investisseurs engagés. Nous vous encourageons donc à participer à cette nouvelle campagne et à partager vos réflexions pour savoir comment ces sujets sont étudiés, anticipés et structurés au sein de votre entreprise. En complément des éléments factuels, l'analyse sera fondée sur votre capacité à apporter des réponses précises, transparentes et directes, en évitant toute formulation trop générale, et à engager un dialogue sincère sur les enjeux identifiés.

Cette année, les thématiques relatives au salaire décent dans la chaîne de valeur et la partie sociale de l'intelligence artificielle sont reconduites. Nous ajoutons à cette lettre l'évaluation réalisée en 2025 : la note globale moyenne de BNP Paribas est de 1,25/3.

Voici le détail :

Questions	Thèmes	Notes /3
Q1	<i>Sobriété</i>	1,25
Q2	<i>Niveau de vie décent dans la chaîne de valeur</i>	1
Q3	<i>Compétences durabilité des administrateurs</i>	2,25
Q4	<i>Intelligence artificielle</i>	1,75
Q5	<i>Question personnalisée</i>	0

QUESTIONS ÉCRITES POSÉES PAR LE FIR (FORUM POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE)

1^{ère} question : Transition juste

Selon l'OIT, une transition juste implique de rendre l'économie plus verte de manière aussi équitable et inclusive que possible pour toutes les personnes concernées, en créant des opportunités d'emploi décent et en ne laissant personne de côté. L'Institut de la Finance Durable la définit comme « une transition vers une économie plus respectueuse de l'environnement comprenant des mesures (i) visant à assurer les perspectives futures des travailleurs, de leurs familles et des communautés impactées, et (ii) reposant principalement sur le dialogue social entre les différentes parties prenantes (travailleurs, communautés vulnérables, entreprises, gouvernements) ».

Cela implique des arbitrages à court et moyen terme de certaines activités, au profit de nouvelles. Cette réalité peut avoir des conséquences sur les salariés de l'entreprise, les travailleurs de la chaîne de valeur, les communautés locales (concernées par les activités de l'entreprise, de ses fournisseurs, sous-traitants et prestataires), les destinataires (directs et indirects) des produits et services de l'entreprise.

Politique et stratégie

- a) Mentionnez-vous la transition juste au sein de votre organisation et/ou dans vos communications externes ? Si oui, quelle définition avez-vous adoptée ?**
- b) Avez-vous identifié (avec précision) les secteurs, activités et parties prenantes (travailleurs, clients, fournisseurs, communautés locales) les plus susceptibles d'être affectés par une transition de votre société vers un modèle plus respectueux de l'environnement (cela inclut un modèle bas-carbone mais aussi des enjeux liés à la nature, biodiversité) ?**
- c) Avez-vous déployé une stratégie spécifique pour planifier et mettre en oeuvre un plan de transition juste ? Par exemple, vos instances de gouvernance sont-elles formellement impliquées dans votre politique et votre stratégie dédiées à une transition juste et avez-vous mis en place des indicateurs de performance et de suivi (KPIs) ainsi que des échéances ? Disposez-vous d'un budget dédié à la mise en oeuvre de ce plan (formation, accompagnement social, dialogue territorial, soutien aux fournisseurs, franchisés...) ? Si oui, comment est-il réparti et suivi ?**
- d) Pouvez-vous détailler comment ce plan a été préparé et les modalités de consultation des parties prenantes (typologie des échanges et des acteurs rencontrés, nombre de rencontres, objectifs) ? Travaillez-vous avec des acteurs locaux (collectivités, ONG, organismes de formation, acteurs de l'emploi) pour co-construire des solutions ?**

Impacts internes et externes

- e) Quels sont les effets de votre plan de transition sur l'adaptation des emplois et des compétences, les besoins de formation et les éventuelles disparités entre métiers et régions ou pays ? Quelles mesures précises prenez-vous pour y répondre (requalification et montée en compétences) ? Merci de préciser les activités et les catégories de personnel ciblées.**
- f) Comment intégrez-vous les enjeux de transition juste dans votre politique de droits humains (adaptation des conditions de travail au changement climatique, salaires décents, droits syndicaux, nouvelles chaînes d'approvisionnement, développement local, droits fonciers, etc.) ?**
- g) Comment assurez-vous la disponibilité et l'accessibilité (prix abordables) de vos produits/services pour vos clients et les utilisateurs finaux (offre : ex. micro-assurance et micro-prêts spécifiques, prêts verts accessibles...), et ce par catégorie de clientèle (particuliers, PME, grands comptes...), y compris pour les populations vulnérables ?**

En annexe de la présente lettre figure la réponse à cette question sur la base de votre documentation publique uniquement.

- 1) Souhaitez-vous modifier ou ajouter des éléments ?**
- 2) Quelle est votre vision prospective sur le sujet de la transition juste, et vos objectifs à court, moyen et long termes si vous en avez ?**

Politique et stratégie

- a) Mentionnez-vous la transition juste au sein de votre organisation et/ou dans vos communications externes ? Si oui, quelle définition avez-vous adoptée ?**

Réponse du Conseil d'administration

BNP Paribas fait référence à la « transition juste » en s'alignant notamment sur les définitions proposées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT, 2015) et la coalition *Business for Inclusive Growth* (B4IG, 2021). La définition de l'OIT met en avant une transition vers une économie durable conciliant création d'emplois décents, inclusion sociale, réduction des inégalités et accompagnement des transformations économiques. La définition de B4IG met en lumière l'importance pour les entreprises de placer les individus au cœur des politiques climatiques menées par les acteurs économiques.

Ces définitions permettent de donner un cadre à la *transition out* - pour anticiper les effets négatifs de la transition écologique (pertes d'emplois, déclin industriel etc.) et de favoriser la *transition in* – soit l'émergence d'opportunités économiques et sociales, notamment à travers le développement de nouveaux secteurs et emplois durables.

Dans ce cadre, BNP Paribas propose une formulation opérationnelle de la transition juste, en insistant sur la nécessité de ne « laisser personne de côté », qu'il s'agisse des entreprises – soumises à des impératifs de transition et de rentabilité – ou des particuliers, qui doivent pouvoir accéder à la décarbonation de leurs modes de vie sans que le coût de cette transition n'accroisse de manière excessive leurs contraintes budgétaires. En filigrane, l'objectif est de rendre accessible une transition qui peut, pour certains acteurs, être subie. L'accessibilité étant une condition *sine qua non* de l'acceptabilité sociale de la transition.

b) Avez-vous identifié (avec précision) les secteurs, activités et parties prenantes (travailleurs, clients, fournisseurs, communautés locales) les plus susceptibles d'être affectés par une transition de votre société vers un modèle plus respectueux de l'environnement (cela inclus un modèle bas-carbone mais aussi des enjeux liés à la nature, biodiversité) ?

Réponse du Conseil d'administration

BNP Paribas a identifié plusieurs secteurs, activités et parties prenantes particulièrement exposés aux effets de la transition vers une économie plus durable, notamment à travers les travaux de son Observatoire de la transition juste.

Les secteurs dits en *transition out*, tels que l'énergie, l'agriculture, la construction, les transports (routier, aérien) ou encore certaines activités industrielles, sont susceptibles de faire face à des transformations profondes, avec des risques associés en matière d'emplois et de conditions de travail.

Les analyses développées dans le rapport 2025 de l'Observatoire de la transition juste¹ identifient également plusieurs parties prenantes exposées : les travailleurs, notamment dans les PME et TPE des secteurs précédemment mentionnés ; les TPE confrontées à des besoins d'investissement importants pour s'adapter ; les agriculteurs, fortement impactés par les enjeux climatiques et de transition des modèles agricoles ; les ménages vulnérables, notamment en matière d'accès à la mobilité durable et au logement performant énergétiquement.

Ces analyses s'appuient notamment sur des études quantitatives et qualitatives menées par Ipsos pour BNP Paribas, visant à mieux comprendre les impacts sociaux de la transition sur les populations concernées.

¹ Source : cdn-group.bnpparibas.com/uploads/file/bnp_paribas_observatoire_transition_juste_2025.pdf

c) *Avez-vous déployé une stratégie spécifique pour planifier et mettre en oeuvre un plan de transition juste ? Par exemple, vos instances de gouvernance sont-elles formellement impliquées dans votre politique et votre stratégie dédiées à une transition juste et avez-vous mis en place des indicateurs de performance et de suivi (KPIs) ainsi que des échéances ? Disposez-vous d'un budget dédié à la mise en oeuvre de ce plan (formation, accompagnement social, dialogue territorial, soutien aux fournisseurs, franchisés...) ? Si oui, comment est-il réparti et suivi ?*

Réponse du Conseil d'administration

BNP Paribas a engagé plusieurs initiatives contribuant à la mise en œuvre d'une transition juste. Celles-ci s'inscrivent à ce stade dans une approche transversale plutôt que dans un plan unique et formalisé. Cette approche reflète la volonté du Groupe de dépasser une logique exclusivement technologique de la transition, pour y intégrer pleinement ses dimensions sociales, territoriales et économiques.

Depuis 2023, le Groupe a notamment lancé un Observatoire de la transition juste, visant à mieux comprendre et analyser les attentes de la société civile, à identifier, à partir des enquêtes menées avec Ipsos, les besoins sociaux et environnementaux prioritaires, et à contribuer, sur cette base, à l'émergence et à l'accélération de solutions financières adaptées, tout en sensibilisant les parties prenantes (clients particuliers, entreprises, collaborateurs, pairs) à cette thématique cruciale.

Ces travaux nourrissent directement le développement de produits financiers dédiés par BNP Paribas comme l'« *Inclusive Sustainability-Linked Financing +* » (ISLF+), qui intègre des indicateurs de performance environnementaux et sociaux dans les financements accordés. En 2025, en cohérence avec les enseignements de l'Observatoire, le Groupe a renforcé son engagement envers Qredits, la plus grande institution de microfinance des Pays-Bas, en octroyant le premier ISLF+ du pays, soit 10 millions d'euros de financements inclusifs et durables. A travers ce financement, le Groupe soutient la transition énergétique des micro-entrepreneurs néerlandais qui rencontrent le plus de difficultés à investir. Ce travail de structuration et de déploiement des ISLF+ s'inscrit dans une dynamique plus large portée par le JuST Institute (*Just Sustainability Transitions Institute*), une organisation internationale à but non lucratif dont BNP Paribas est membre. Le JuST Institute réunit institutions financières, investisseurs et acteurs publics afin de développer des cadres méthodologiques, des standards et des outils opérationnels permettant d'ancrer la transition juste dans les pratiques financières. La collaboration entre BNP Paribas et le JuST Institute, notamment autour du concept de l'*Inclusive Sustainability-Linked Finance*, contribue ainsi à transformer les principes de la transition juste en solutions financières concrètes, déployables et répliquables, en cohérence avec les attentes sociales et environnementales identifiées sur le terrain et par l'Observatoire.

La transition juste est également intégrée comme un axe au sein de certaines activités, notamment dans la stratégie d'investissement à impact portée par BNP Paribas Asset Management et l'accélérateur PIBA (*Positive Impact Business Accelerator*), doté d'un budget dédié, en partie mobilisé pour soutenir des projets alignés avec ces objectifs.

Au-delà de ces dispositifs dédiés, les principes de la transition juste sont également intégrés dans des offres bancaires du quotidien. BNP Paribas joue ainsi un rôle central dans le lancement de *Mon leasing auto*, une offre de leasing automobile développée en partenariat avec La Banque Postale. Accessible en ligne, cette plateforme propose plus de 6 500 véhicules neufs et d'occasion électriques et à faibles émissions, assortis de solutions de financement, d'assurance et d'un accompagnement digital. Dans un contexte de hausse des coûts automobiles et de contraintes de pouvoir d'achat, cette initiative vise à faciliter l'accès du plus grand nombre à des solutions de mobilité plus propres.

d) Pouvez-vous détailler comment ce plan a été préparé et les modalités de consultation des parties prenantes (typologie des échanges et des acteurs rencontrés, nombre de rencontres, objectifs) ? Travaillez-vous avec des acteurs locaux (collectivités, ONG, organismes de formation, acteurs de l'emploi) pour co-construire des solutions ?

Réponse du Conseil d'administration

Le Groupe a notamment mis en place, dans le cadre de son Observatoire de la transition juste mené depuis 2023, un dispositif structuré d'études conduit avec Ipsos. Celui-ci combine, en 2025 :

- Une enquête quantitative auprès de 9 500 individus dans 10 pays européens, visant à analyser les perceptions, attentes, opportunités et préoccupations liées à la transition ;
- Une étude qualitative reposant sur 32 entretiens approfondis en France, menés auprès de salariés, indépendants et dirigeants de TPE/PME dans des secteurs exposés (énergie, transport, agriculture), afin d'identifier les impacts concrets, les freins et leviers de la transition.

Les enseignements de ces études soulignent que, sans prise en compte explicite des enjeux d'équité sociale et territoriale, la transition est majoritairement perçue comme coûteuse et génératrice d'inégalités, ce qui limite l'adhésion des populations concernées et donc sa potentielle faisabilité.

Ces travaux sont complétés par des contributions d'acteurs académiques et institutionnels (notamment Terra Nova, CSR Europe et l'université Bocconi), ainsi que par des collaborations avec des partenaires spécialisés comme le Just Institute, en particulier pour le développement d'outils financiers dédiés, comme les ISLF+ susmentionnés.

Par ailleurs, BNP Paribas développe des partenariats opérationnels avec des clients, acteurs économiques et de terrain pour accompagner la transition dans certains secteurs. Par exemple, en Pologne, le Groupe a accompagné en 2024 le programme d'agriculture régénératrice de McCain Foods qui vise à soutenir les producteurs de pommes de terre dans leur transition vers une agriculture régénératrice. BNP Paribas propose, entre autres, des prêts à taux réduits aux producteurs membres du programme. De plus, le Groupe a noué un partenariat avec IZI by EDF afin de développer un simulateur destiné à accompagner les conseillers BNP Paribas dans une démarche pédagogique, visant à sensibiliser et orienter leurs clients sur la rénovation énergétique.

Le Groupe participe enfin à des initiatives collectives pour accélérer de manière systémique sur la transition juste, et notamment via un groupe de travail au sein de l'UNEP-FI, aux côtés d'autres institutions financières et d'assurance.

Impacts internes et externes

- e) Quels sont les effets de votre plan de transition sur l'adaptation des emplois et des compétences, les besoins de formation et les éventuelles disparités entre métiers et régions ou pays ? Quelles mesures précises prenez-vous pour y répondre (requalification et montée en compétences) ? Merci de préciser les activités et les catégories de personnel ciblées.***

Réponse du Conseil d'administration

Les travaux de BNP Paribas mettent en évidence des impacts potentiels de la transition sur les emplois et les compétences, en particulier dans des secteurs fortement exposés (énergie, transport, agriculture), avec des risques d'obsolescence de certaines compétences, de transformation des métiers et de besoins accrus en formation et en reconversion.

En matière d'actions concrètes, BNP Paribas intervient principalement de manière indirecte, à travers ses activités d'investissement, de vote et d'engagement actionnarial. A titre d'exemple, BNP Paribas Asset Management a voté en faveur d'une résolution concernant un acteur du secteur énergétique en Australie dans le cadre d'un projet incluant la fermeture anticipée d'une centrale à charbon, assorti d'un programme de reconversion pour orienter les salariés vers des emplois dans le secteur des énergies renouvelables, notamment l'éolien.

- f) Comment intégrez-vous les enjeux de transition juste dans votre politique de droits humains (adaptation des conditions de travail au changement climatique, salaires décents, droits syndicaux, nouvelles chaînes d'approvisionnement, développement local, droits fonciers, etc.) ?***

Réponse du Conseil d'administration

BNP Paribas inscrit la notion de transition juste dans une approche plus large de respect des droits humains et de responsabilité sociale, en cohérence avec les référentiels internationaux. Les travaux du Groupe, en particulier à travers l'Observatoire de la transition juste, soulignent l'importance de l'articulation des enjeux environnementaux, sociaux et économiques entre eux et vis-à-vis des communautés.

Dans ses activités de financement et d'investissement, BNP Paribas s'appuie sur un dispositif de gestion des risques ESG robuste, détaillé et régulièrement mis à jour afin de capter efficacement les évolutions sociétales et environnementales à l'œuvre dans les régions où le Groupe est actif. L'*ESG Assessment*, déployé depuis 2021 sur le segment des clients non-individuels et reposant sur cinq dimensions ESG majeures (climat, pollution et biodiversité, droits des travailleurs, droits des communautés locales et des consommateurs, gouvernance et éthique des affaires), déclinées en question matérielles par secteur d'activité différents, est particulièrement adapté à ce but. Par des revues régulières et à travers l'ajout de nouvelles questions, l'*ESG Assessment* permet à BNP Paribas de suivre la trajectoire de ses clients entreprises et institutionnels sur les grands enjeux de transition juste, tels que la prise en compte des effets du changement climatique sur les conditions de travail, la décarbonation de l'économie et la sortie des énergies fossiles, ou la transition des systèmes de production et d'usage des ressources.

g) Comment assurez-vous la disponibilité et l'accessibilité (prix abordables) de vos produits/services pour vos clients et les utilisateurs finaux (offre : ex. micro-assurance et micro-prêts spécifiques, prêts verts accessibles...), et ce par catégorie de clientèle (particuliers, PME, grands comptes...), y compris pour les populations vulnérables ?

Réponse du Conseil d'administration

BNP Paribas intègre les enjeux d'accessibilité et d'équité dans son approche de la transition, en développant des solutions visant à rendre plusieurs produits et services durables accessibles à différents segments de clientèle, y compris les publics vulnérables.

Pour les particuliers, plusieurs initiatives illustrent cette démarche. Le dispositif LOA 120 développé par BNP Paribas Personal Finance permet par exemple un accès à la mobilité électrique pour les ménages à revenus modestes via des solutions de leasing accessibles. Dans le domaine du logement, le programme *HappyNest* en Belgique propose un modèle « *rent now, buy later* » facilitant l'accès à des logements neufs et énergétiquement performants, pour une clientèle à revenus modestes. Par ailleurs, BNP Paribas Cardif investit dans des solutions durables et accessible comme les vélos électriques reconditionnés d'Upway ou les kits solaires abordables de Beem Energy. L'accélérateur PIBA investit également dans des initiatives favorisant l'accès à de la mobilité durable et partagée dans les territoires ruraux et périurbains, via son investissement dans l'entreprise ECOV.

Enfin, le Groupe propose des produits d'investissement contribuant à la transition, comme le BNP Paribas Global Equity Net Zero Transition Fund, orienté vers des entreprises engagées dans des trajectoires de décarbonation.

Dans l'ensemble, ces initiatives innovantes traduisent une volonté de contribuer à une transition plus accessible, en s'appuyant sur plusieurs offres adaptées à différents profils de clientèle.

En annexe de la présente lettre figure la réponse à cette question sur la base de votre documentation publique uniquement.

3) Souhaitez-vous modifier ou ajouter des éléments ?

4) Quelle est votre vision prospective sur le sujet de la transition juste, et vos objectifs à court, moyen et long termes si vous en avez ?

2^{ème} question : Niveau de vie décent dans la chaîne de valeur

Un niveau de vie décent est en partie assuré par le versement d'un salaire décent, mais pas que : protection sociale, avantages financiers...

Pour rappel, le salaire décent est défini par le Global Living Wage comme « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus ».

Cette rémunération doit également permettre au salarié et à sa famille de prendre part à la vie en société (loisir, accès à la communication...). Le salaire décent, dont le montant varie d'un endroit à l'autre selon les coûts de la vie, ne doit donc pas être confondu avec le salaire minimum éventuellement adopté à un niveau national.

L'ensemble de la question concerne :

- *Les salariés de votre chaîne de valeur (hors effectifs propres), en amont (salariés des fournisseurs, prestataires, sous-traitants...) et en aval (franchises...)*
- *Le personnel non-salarié comme les travailleurs indépendants, le personnel intérimaire ou sous contrat.*

La question ne concerne donc pas le personnel salarié de votre société et de ses filiales.

- a) ***Pré-requis relatifs au niveau de vie décent pour les nouvelles entreprises investies, assurées ou financées : Comment intégrez-vous des exigences préalables en matière de niveau de vie décent des travailleurs tout au long des chaînes de valeur (salaires décents, protection sociale, avantages sociaux essentiels) dans vos processus de sélection et de décision pour les nouvelles entreprises investies, assurées ou financées ?***
- b) ***Engagements et suivi concernant les entreprises déjà investies, assurées ou financées : Comment garantissez-vous, évaluez-vous et faites-vous progresser le respect d'un niveau de vie décent pour les travailleurs tout au long des chaînes de valeur au sein des entreprises déjà investies, assurées ou financées ?***
- c) ***Prestataires et fournisseurs de services opérant au sein de vos locaux : Comment garantissez-vous un niveau de vie décent pour les travailleurs des prestataires et fournisseurs de services intervenant au sein de vos propres locaux (par exemple : sécurité, nettoyage, restauration, accueil, maintenance, fournisseurs de matériel informatique) ?***Texte de la question.

En annexe de la présente lettre figure la réponse à cette question sur la base de votre documentation publique uniquement.

- 1) ***Souhaitez-vous modifier ou ajouter des éléments ?***
- 2) ***Quelle est votre vision prospective sur le sujet du niveau de vie décent dans la chaîne de valeur, et vos objectifs à court, moyen et long termes si vous en avez ?***

Réponse du Conseil d'administration

Concernant les fournisseurs, le dispositif en place pour identifier et maîtriser les risques liés à la non-attribution d'un salaire décent chez nos fournisseurs et sous-traitants comprend :

- Une cartographie des risques ESG permettant d'identifier les risques liés aux différentes catégories d'achats hors- production² du Groupe, dont les risques sur les droits humains et conditions de travail.
- Une charte des achats responsables appliquée actuellement par le Groupe qui prévoit l'attribution d'un salaire et d'un temps de travail décents en versant un salaire minimum satisfaisant les besoins fondamentaux, et respectant les réglementations des pays où ils exercent, en termes d'heures de travail et de temps de repos. Nos fournisseurs de rang 1 adhèrent à cette Charte à l'occasion de la signature des contrats. La Charte demande aux fournisseurs de promouvoir les mêmes principes auprès de leurs propres fournisseurs.
- Des critères ESG valorisés au minimum à hauteur de 15% lors de la sélection des fournisseurs. Ces critères tiennent compte des principaux enjeux liés à la catégorie d'achats, en particulier concernant les droits humains et les conditions de travail. Une question portant spécifiquement sur le salaire décent a été ajoutée au modèle en 2025 pour permettre l'évaluation des fournisseurs sur ce critère. Dans ce questionnaire nous faisons référence à la définition de salaire décent adopté par le Groupe BNP Paribas³.
- Des modèles de contrat intégrant des clauses environnementales et sociales et qui prévoient la possibilité pour BNP Paribas de mettre fin à la relation en cas de la violation des obligations en matière de RSE.
- Une démarche d'audit sur site de nos fournisseurs, initiée en 2020-2021 en initiative sectorielle avec d'autres banques de la place en France. Les audits sur site intègrent le sujet du salaire décent. A fin 2025, 9 fournisseurs sur quatre catégories d'achat distinctes ont été audités en France, Hongrie, Allemagne et Portugal.

En cas de controverses dont BNP Paribas serait informé, nous demandons des informations au fournisseur et la mise en place d'un plan d'actions avant d'envisager la fin du contrat.

Fin 2023, nous avons déployé une plateforme d'audits documentaires externe pour les fournisseurs représentant 60% des dépenses du Groupe. Les critères d'analyse de notre prestataire (Ecovadis) intègrent la question du salaire décent.

Des éléments plus détaillés sont publiés dans le Document d'Enregistrement Universel 2025 de BNP Paribas en pages 868 à 889 (plan de vigilance, 1.2 ; 2.2; 3.2 ; 4 ; 5.2).

La charte des achats responsables est disponible en suivant le lien ci-après : [Microsoft Word - 12112018 Charte Achats Responsables VF FR FINAL.DOCX](#)

² les achats de production correspondent à des achats de biens et services spécifiques à une activité commerciale.

³ Définition du salaire décent : le Groupe BNPP a défini le salaire décent comme étant le niveau de salaire (1) adéquat permettant de couvrir les besoins fondamentaux d'un salarié et de sa famille, notamment en termes de logement, de nourriture, de santé, d'éducation, de transports, de moyens de communication, et d'épargne de précaution.

(1) Uniquement la rémunération fixe pour un temps de travail équivalent temps plein (hors heures supplémentaires)

3^{ème} question : Impacts sociaux de l'Intelligence Artificielle (IA)

Comment l'IA générative influence-t-elle la gestion de votre capital humain / de vos ressources humaines (création de postes, suppression de postes, formations, reconversions...) ?

Afin de compléter votre réponse, merci de communiquer des éléments chiffrés :

- *Part de salariés formés à l'IA ;*
- *Part de salariés utilisant l'IA au quotidien ;*
- *Réinvestissement éventuel des gains de productivité pour la formation du capital humain ;*
- *Part des effectifs susceptibles d'être négativement affectés ;*
- *Niveau d'acceptation de l'IA par les salariés (mesuré, par exemple, via l'ajout de questions supplémentaires dans l'enquête annuelle de satisfaction / d'engagement), le cas échéant, ventilé par zone géographique, fonction, niveau de séniorité, niveau de diplôme, âge ou genre ;*
- *Tout autre indicateur pertinent.*

A défaut de disposer d'éléments chiffrés ou d'avoir conduit des enquêtes formalisées, merci de communiquer votre appréciation qualitative de la perception de l'IA par les salariés, en distinguant les principales catégories de population concernées. Texte de la question.

En annexe de la présente lettre figure la réponse à cette question sur la base de votre documentation publique uniquement.

- 1) Souhaitez-vous modifier ou ajouter des éléments ?*
- 2) Quelle est votre vision prospective sur le sujet des impacts sociaux de l'intelligence artificielle, et vos objectifs à court, moyen et long termes si vous en avez ?*

Réponse du Conseil d'administration

L'intelligence artificielle (ci-après « IA »), y compris l'IA générative, transforme progressivement les méthodes de travail et les compétences au sein du Groupe BNP Paribas. Au-delà des cas d'usage visant à générer des revenus complémentaires, à mieux servir nos clients, à améliorer la gestion des risques ou l'efficacité opérationnelle, elle est également déployée en interne comme un levier d'assistance aux collaborateurs, visant à automatiser certaines tâches répétitives ou à faible valeur ajoutée, afin de leur permettre de se concentrer sur des missions nécessitant expertise, jugement humain et relation client. Les métiers les plus concernés sont ceux fortement exposés à des volumes importants de données ou de contenus, notamment les fonctions IT, data, risques, conformité, finance, juridique, ressources humaines et relation client, conformément aux enseignements de l'étude menée par l'Observatoire des métiers de la banque à laquelle le Groupe a contribué.

S'agissant plus spécifiquement de l'IA générative, celle-ci demeure à ce stade majoritairement en phase d'expérimentation. La part des cas d'usage d'IA générative en production reste limitée par rapport à l'IA dite traditionnelle, représentant environ 15 % des cas d'usage actuellement en production. Cette situation reflète la volonté du Groupe de privilégier une approche progressive, encadrée et maîtrisée, tenant compte à la fois des enjeux opérationnels, technologiques et réglementaires. Parmi les cas d'usage d'IA générative aujourd'hui les plus matures et générant les gains de productivité les plus significatifs figurent principalement les assistants de développement (assistants code) ainsi que les assistants conversationnels à destination des collaborateurs. À ce titre, les assistants conversationnels les plus déployés au sein du Groupe comptent des bases d'utilisateurs significatives : l'assistant CIB recense environ 40 000 utilisateurs, l'assistant Fortis près de 15 000 utilisateurs, et plus de 10 000 licences Microsoft Copilot ont été distribuées à travers le Groupe. Les enquêtes internes font par ailleurs ressortir un niveau élevé de satisfaction des utilisateurs à l'égard de ces outils ; à titre d'exemple, près de 85 % des utilisateurs de l'assistant Fortis déclarent recommander l'outil. Le déploiement de ces solutions s'accompagne systématiquement d'un cadre d'usage structuré, incluant la signature de termes et conditions encadrant les usages autorisés, ainsi que de formations adaptées. Dans une logique d'inclusion et afin de ne laisser aucun collaborateur à l'écart, le Groupe prévoit par ailleurs le déploiement courant 2026 de MyCompanion, un assistant virtuel développé en interne, destiné à plus de 120 000 collaborateurs et couvrant les périmètres ne bénéficiant pas encore d'un assistant dédié.

L'IA générative est donc envisagée comme un vecteur de transformation des compétences et des pratiques professionnelles. Cette transformation appelle un accompagnement renforcé des collaborateurs, tant en matière d'acculturation que de développement de nouvelles compétences, afin de sécuriser l'adoption des outils et de maximiser leur valeur ajoutée. Dans ce contexte, le Groupe a engagé depuis plusieurs années une démarche structurée d'acculturation, de gestion prévisionnelle des compétences (Strategic Workforce Planning) et de montée en compétences sur les enjeux de la data et de l'intelligence artificielle. Cette démarche inclut notamment des dispositifs de reconversion et de mobilité professionnelle, tels que le programme Job Boost, afin d'anticiper l'évolution des métiers et d'accompagner les collaborateurs concernés par ces transformations. Plusieurs dispositifs structurants ont ainsi été mis en place, en particulier la Tech Academy, sponsorisée par le Group Data Office, IT Groupe et Ressources Humaines Groupe, qui propose des modules de formation dédiés aux bonnes pratiques d'utilisation de l'IA, y compris de l'IA générative.

La Tech Academy vise à former un nombre croissant de collaborateurs aux fondamentaux de l'IA, tout en développant des expertises plus avancées pour les populations directement impliquées dans la conception, le déploiement et la supervision des systèmes d'IA, notamment en matière de gouvernance, de gestion des risques, de qualité et de gestion des données, ainsi que

d'accompagnement des usages. En 2025, près de 80 000 collaborateurs ont bénéficié d'une formation sur le thème de l'IA, représentant environ 60 000 heures de formation dispensées et près de 40 000 collaborateurs ont été formés sur les thématiques Données et Analyses. Parmi les formations les plus suivies figurent les modules « Data & AI acculturation » et « Introduction to GenAI », chacun suivi par plus de 10 000 collaborateurs en 2025, le second ayant été suivi par plus de 30 000 collaborateurs depuis son lancement. Un nouveau module de formation obligatoire, « Data Journey », sera par ailleurs déployé à partir de juillet 2026. Ce dernier vise à doter l'ensemble des collaborateurs d'une compréhension concrète des enjeux clés liés aux données, en mettant en évidence, à travers des cas pratiques, l'importance de la qualité et de la protection des données, leur impact direct sur les usages de l'IA, ainsi que le rôle de chacun dans le respect des exigences réglementaires et des règles Groupe.

En plus de la formation, plusieurs événements d'acculturation sont accessibles à l'ensemble des collaborateurs, comme la Data Week (rendez-vous annuel du groupe dédié à la data et à l'IA), l'AI Summer School (événement annuel qui rassemble près de 5 000 collaborateurs permettant notamment d'accélérer l'acculturation et de valoriser les initiatives internes), l'émission d'acculturation "Ai & I" pour comprendre comment le groupe s'engage, et la série "AI in action" qui présente des solutions mises en œuvre dans les métiers et les fonctions du groupe.

L'investissement dans le capital humain constitue ainsi un axe central de la stratégie de BNP Paribas, à travers la formation continue, l'évolution des compétences et l'émergence de nouveaux rôles, notamment autour de la gouvernance de l'IA et de l'IA responsable. Pour preuve, le budget global de la Tech Academy en 2026 est d'environ 600 000 euros.

À ce stade, le Groupe ne dispose pas encore d'indicateurs consolidés et homogènes permettant de mesurer précisément le niveau d'acceptation de ces technologies à travers des enquêtes quantitatives dédiées. Néanmoins, les retours qualitatifs issus des expérimentations, des actions d'acculturation et des communautés d'experts font ressortir une adhésion globalement positive. A titre d'exemple, la tonalité positive de 98% des commentaires, à la suite de la publication sur le site intranet du Groupe d'un article relatif au lancement de l'outil MyCompanion, témoigne d'une attente importante de la part des collaborateurs. Les collaborateurs expriment généralement dans leurs retours des attentes fortes en matière de transparence, de protection des données, de maîtrise des biais et de clarification du rôle de l'humain dans la prise de décision, enjeux que le Groupe adresse à travers une gouvernance renforcée, un cadre opérationnel structuré et des dispositifs de contrôle adaptés, associant notamment les Ressources Humaines. Dans le cadre de l'enquête annuelle autour de la qualité de vie au travail, des questions vont être ajoutées en mai 2026, autour du niveau de préparation aux usages de l'IA, de la connaissance de l'offre IA, de l'adoption personnelle et professionnelle, de l'utilité perçue et des préoccupations des employés liées à l'IA.

À court terme, le Groupe poursuit une approche pragmatique de l'IA générative, en privilégiant des cas d'usage à valeur ajoutée, encadrés et maîtrisés, tout en renforçant l'acculturation des collaborateurs. À moyen terme, l'objectif est de généraliser un usage responsable de l'IA comme outil d'assistance et d'accompagner la transformation des métiers les plus concernés. À plus long terme, BNP Paribas ambitionne de faire de l'IA un levier durable de performance, d'innovation et d'attractivité des métiers, en s'appuyant sur une gouvernance robuste, une maîtrise des risques et un investissement continu dans le développement du capital humain, dans un cadre pleinement conforme aux exigences réglementaires européennes, notamment celles de l'AI Act.

4^{ème} question : Thème personnalisé

Dans le cadre de l'intégration progressive des risques climatiques dans les opérations de politique monétaire de l'Eurosystème, la BCE a annoncé introduire un facteur climatique dans son cadre de collatéraux à partir de mi-2026. Les modalités d'éligibilité et de valorisation des actifs apportés en garantie pourraient avoir un impact croissant sur l'accès des banques à la liquidité et sur leur coût de financement.

La question étant centrée sur les risques climatiques physiques, nous vous remercions par avance de bien vouloir concentrer votre réponse sur ces aspects, à l'exclusion des risques de transition.

a) Parmi vos portefeuilles de clientèle, vos zones géographiques d'exposition ou vos principaux produits financiers, lesquels génèrent aujourd'hui le plus de valeur mais apparaissent également comme les plus vulnérables aux risques climatiques physiques ? Comment ces vulnérabilités sont-elles susceptibles d'affecter votre profil de risque et vos perspectives de rentabilité à moyen terme ?

Réponse du Conseil d'administration

L'exposition aux risques physiques du portefeuille de financement de la banque est globalement faible. A moyen terme, les secteurs de l'immobilier et de la production manufacturière sont les plus susceptibles de voir leur profil de risque se dégrader.

- Les prêts immobiliers aux particuliers et aux entreprises sont principalement utilisés par nos clients pour financer des biens majoritairement en France, Belgique, Italie Luxembourg et Pologne, où l'exposition aux événements climatiques importants comme les inondations, les feux de forêt, la grêle, etc. représente moins de 0.5% du stock. Sur ce périmètre, les biens situés en Italie sont relativement plus exposés. Les dispositifs d'assurance habitation en place permettent de limiter l'impact financier attendu pour BNP Paribas.
- Le portefeuille de financements non collatéralisés aux entreprises est majoritairement octroyé à de grandes entreprises, qui exploitent plusieurs sites de production, ce qui a tendance à diversifier leur exposition aux risques climatiques. Les géographies les plus exposées sont l'Europe du Sud et l'Asie.

b) Comment intégrez-vous concrètement ces risques physiques (y compris ceux liés aux activités financées, comme de nouveaux projets d'exploration ou de production d'hydrocarbures) dans vos processus d'octroi de crédit (évaluation du risque, conditions financières, exclusions éventuelles, exigences de transition) ?

Réponse du Conseil d'administration

Pour atténuer les vulnérabilités liées à notre exposition et préserver la valeur générée par certains produits financiers, le risque physique est une partie intégrante de l'analyse ESG de nos clients à l'octroi de crédit.

Le Groupe s'appuie ainsi depuis 2021 sur l'*ESG Assessment*, outil d'évaluation ESG développé pour les entreprises et les institutions financières. Cet outil permet un examen harmonisé, systématique, complet et formalisé des thèmes ESG. L'*ESG Assessment* intègre trois questions dédiées au risque physique, dont une sur l'assurance. Il est intégré dans le process crédit, dans la revue annuelle de crédit de niveau groupe d'affaires ce qui permet une analyse ESG globale régulière et d'ajuster si besoin la décision de crédit.

Trois actions relatives aux financements du Groupe sont à souligner :

- Concernant les financements d'actifs du secteur de l'immobilier résidentiel, l'intégration de l'évaluation du risque physique dans le processus d'octroi de crédit est déjà opérationnelle au Luxembourg et en cours de mise en œuvre en Italie, en France, en Pologne et en Belgique ;
- Concernant les financements d'actifs du secteur de l'immobilier commercial, BNP Paribas a développé une grille d'analyse spécifique des risques physiques pour ces actifs, intégrée dans l'outil *ESG Assessment* utilisé dans le processus d'octroi ;
- Concernant les financements de projets, une grille d'analyse incluant les risques physiques propres à l'actif financé est intégrée dans l'*ESG Assessment*.

Enfin, les politiques de crédit encadrant les crédits aux entreprises et l'immobilier résidentiel ont été complétées afin de s'assurer qu'une analyse approfondie des risques physiques est effectuée au moment de l'octroi.