

## 2.1.3 RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX BÉNÉFICIAIRE AUX MANDATAIRES SOCIAUX

<b>Politique de rémunération des mandataires sociaux soumise au vote ex ante des actionnaires ...</b>	<b>1</b>
➤ Rémunération des administrateurs .....	2
➤ Rémunération du Président du Conseil d'administration .....	2
➤ Rémunération de la Direction Générale .....	2
➤ Rémunération exceptionnelle .....	8
➤ Avantages en nature .....	8
➤ Plans d'options de souscription ou d'achat d'actions .....	8
➤ Actions de performance .....	8
➤ Avantages postérieurs à l'emploi .....	8
➤ Prêts, avances et garanties accordés aux mandataires sociaux .....	8
 <b>Éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2025 ou attribués au titre du même exercice soumis au vote ex post des actionnaires .....</b>	 <b>9</b>
➤ Rémunération des administrateurs .....	9
➤ Rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux .....	10
▪ <i>Détails relatifs à la rémunération variable</i> .....	10
▪ <i>Détails relatifs au plan de rémunération à long terme conditionnel sur cinq ans (PRLT) .....</i>	14
▪ <i>Synthèse des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2025 ou attribués au titre de ce même exercice .....</i>	15
▪ <i>Multiplis de rémunération et évolution .....</i>	23
 <b>Autres informations sur les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux versées ou attribuées au titre de l'exercice 2025, non soumise au vote des actionnaires .....</b>	 <b>24</b>
➤ Rémunération totale attribuée au titre de 2025 et comparaison par rapport à 2024 .....	24
➤ Tableau récapitulatif des rémunérations attribuées à chaque dirigeant mandataire social .....	25
➤ Paiement du PRLT 2020 rattaché à l'exercice de performance 2019 et à échéance février 2025...	26
➤ Tableau récapitulatif des rémunérations versées en qualité de dirigeant mandataire social ...	26
➤ Tableau récapitulatif des rémunérations versées au titre de leurs précédentes activités salariées pendant l'exercice de leurs mandats .....	28
➤ Hypothèses retenues pour la valorisation à la date d'attribution du PRLT attribué en 2026 rattaché à l'exercice 2025 selon la méthode retenue pour les comptes consolidés .....	30
➤ Hypothèses de valorisation des PRLT au 31 décembre 2025 .....	30
➤ Valorisation des PRLT à la date d'attribution et au 31 décembre 2025 .....	30
➤ Situation contractuelle détaillée des dirigeants mandataires sociaux .....	31
➤ Etat récapitulatif des opérations déclarées sur le titre BNP Paribas .....	31



**BNP PARIBAS**

**La banque  
d'un monde  
qui change**

### 2.1.3 RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES SOCIAUX BÉNÉFICIAIRE AUX MANDATAIRES SOCIAUX

Les dispositions du Code de commerce prévoient de recueillir *ex ante* chaque année l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire sur la politique de rémunération des mandataires sociaux. La politique de rémunération des mandataires sociaux de BNP Paribas est présentée ci-dessous en pages 1 à 8.

Par ailleurs, la rémunération de ces mêmes mandataires sociaux fait également l'objet d'un vote *ex post* de l'Assemblée Générale Ordinaire portant sur les informations relatives aux rémunérations visées par l'article L.22-10-9 I du Code de commerce (ces informations sont exposées ci-dessous en pages 9 et suivantes). Lorsque l'Assemblée Générale n'approuve pas ces éléments, le Conseil d'administration soumet une politique de rémunération révisée, tenant compte du vote des actionnaires, à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale. Le versement de la rémunération des administrateurs pour l'exercice en cours est suspendu jusqu'à l'approbation de la politique de rémunération révisée. Lorsqu'il est rétabli, il inclut l'arriéré depuis la dernière Assemblée Générale.

Enfin, la rémunération de chaque dirigeant mandataire social fait l'objet d'un second vote *ex post* sur la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre de ce même exercice (l'information sur ces rémunérations est exposée ci-dessous au sein des tableaux n° 1 a et b, n° 2 a et b, n° 3 a et b et n° 4 a et b, en pages 15 et suivantes). Les éléments de rémunération variable attribués au titre de l'exercice antérieur aux dirigeants mandataires sociaux ne peuvent être versés qu'après approbation des éléments de rémunération par l'Assemblée Générale au titre de ce second vote.

#### POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 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'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 12 MAI 2026

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 aux Directeurs Généraux délégués en raison de leurs mandats, d'une durée de 3 ans, au sein de BNP Paribas SA.

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 13 mai 2025, continuera de s'appliquer. Dans ce cas, le Conseil d'administration soumettra à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale un projet de résolutions 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) :

- (I) est alignée sur l'intérêt social de la société, contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la société ;
- (II) prend en considération les conditions de rémunération et d'emploi des salariés au sein de la société ; et
- (III) est neutre du point de vue du genre.

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 quatre 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, par la Politique en matière d'aptitude des Membres de l'organe de direction et des Titulaires de postes clés ainsi que par la Procédure d'application relative aux conflits d'intérêts en matière de prêts et autres transactions accordés aux Membres de l'organe de direction et à leurs parties liées. Les dirigeants mandataires sociaux ne prennent part ni aux délibérations ni au vote 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), et notamment de critères en lien avec les objectifs climatiques du Groupe,
  - 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, plan de rémunération à long terme conditionnel) 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

La politique de rémunération des administrateurs est neutre du point de vue du genre.

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 un moyen de télécommunication. La participation effective à l'un des quatre Comités spécialisés donne droit à une rémunération supplémentaire. Celle-ci est majorée pour les administrateurs participant au CCIRC et au Comité des comptes, ainsi qu'à la séance conjointe entre ces deux Comités, compte tenu de l'investissement spécifique qu'ils requièrent.

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, le cas échéant, 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 avant son versement effectif aux administrateurs (sous réserve des dispositions de l'article L.22-10-34 I du Code de commerce qui prévoit que le versement de la rémunération des administrateurs pour l'exercice en cours est suspendu en cas de vote négatif des actionnaires sur les éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice écoulé aux mandataires sociaux).

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

Le Conseil d'administration a constaté que la rémunération du Président du Conseil d'administration de BNP Paribas n'a pas été révisée depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2014, date à laquelle le Conseil d'administration a nommé M. Jean Lemierre, Président du Conseil d'administration et a décidé qu'il bénéficierait d'une rémunération fixe annuelle d'un montant de 950 000 euros bruts.

Il a intégré dans sa réflexion l'intensification, au cours du temps, de la charge de travail du Président, tant au sein du Conseil qu'en termes de représentativité de la banque que ce soit en interne ou en externe dans les instances internationales et vis-à-vis des grands clients du Groupe.

Le Conseil d'administration a analysé sa rémunération au regard de l'évolution de l'inflation et de celle des rémunérations des collaborateurs de BNP Paribas SA en France depuis 2014.

Il a constaté que :

- une dérive capitalisée de la rémunération fixe du Président par rapport à l'inflation aurait été de 24,5 % entre 2014 et 2025 ;
- l'évolution de la rémunération totale des collaborateurs BNP Paribas SA en France, entre 2014 et 2024, a été de 39,1 %.

Le Conseil a parallèlement examiné les rémunérations des Présidents des principales institutions financières européennes ainsi que celles des Présidents du CAC 40.

Considérant l'ensemble de ces éléments, le Conseil a décidé de prendre en compte une augmentation correspondant environ à la moitié de la dérive capitalisée de l'inflation entre 2014 et 2025.

Il a constaté qu'une telle augmentation du salaire fixe de M. Jean Lemierre continuerait à le situer en deçà du troisième quartile dans le panel de ses pairs européens (Barclays, Crédit Agricole, Deutsche Bank, HSBC, Intesa SanPaolo, Société Générale, UBS et Unicredit).

Aussi, le Conseil propose, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale du 12 mai 2026, une revalorisation de la rémunération fixe du Président du Conseil d'administration de BNP Paribas, pour la porter à 1 100 000 euros bruts, effective au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Le Président ne perçoit pas de rémunération variable annuelle ou de plan de rémunération à long terme conditionnel. 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 conditionnel) 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 du 14 mai 2024 a décidé que ce plafonnement serait fixé à deux fois le montant de la rémunération fixe pour une durée de trois ans.

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 après une période de différé d'au moins cinq ans, conformément aux dispositions de l'article L.511-79 du Code monétaire et financier.

## 1. Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général, M. Jean-Laurent Bonnafé, s'élève, au 31 décembre 2025, à 2 300 000 euros bruts.

La dernière augmentation de la rémunération annuelle fixe du Directeur Général, effective au 1<sup>er</sup> janvier 2025, a été décidée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale du 13 mai 2025. Le Conseil d'administration avait alors relevé le rôle clé du Directeur Général sur les performances de la Banque, sa structure financière solide, la confirmation de son positionnement de leader en Europe ainsi que le niveau de la rémunération du Directeur Général significativement inférieur à la moyenne de ses homologues des autres banques européennes.

Dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations, le Conseil d'administration a procédé à l'examen des rémunérations des Directeurs Généraux de dix banques européennes comparables (Barclays, BBVA, Crédit Agricole, Deutsche Bank, HSBC, Intesa SanPaolo, Santander, Société Générale, UBS et Unicredit) sur la base d'une étude effectuée par le cabinet indépendant WTW. Au sein de ce panel dans lequel BNP Paribas se place en 3<sup>e</sup> position en termes de résultat net part du Groupe pour l'exercice 2024, la rémunération totale du Directeur Général se situe en 10<sup>e</sup> position sur 11 en étant significativement inférieure à la médiane des situations constatées.

Les rémunérations annuelles fixes des Directeurs Généraux délégués s'élèvent à 1 800 000 euros bruts pour le Directeur Général délégué en charge du périmètre CIB, M. Yann Gérardin, et à 1 080 000 euros bruts pour le Directeur Général délégué en charge du périmètre CPBS, M. Thierry Laborde.

La dernière augmentation de la rémunération fixe des Directeurs Généraux délégués, effective au 1<sup>er</sup> janvier 2024 a été proposée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2024.

En cas de nomination d'un nouveau Directeur Général ou d'un nouveau Directeur Général délégué, 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 rémunération variable annuelle ou de plan de rémunération à long terme conditionnel 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 dirigeant d'un groupe international de services financiers.

### Principes généraux

La partie variable de la rémunération des membres de la Direction Générale est déterminée à partir d'une rémunération cible. Le Conseil d'administration propose de fixer cette rémunération cible à 120 % de leur rémunération fixe de l'exercice pour le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués.

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-après).

### 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 variable annuelle de manière proportionnelle à l'évolution d'indicateurs chiffrés. Les critères quantitatifs sont au nombre de deux pour le Directeur Général et établis sur le périmètre Groupe. Ils sont au nombre de quatre pour les Directeurs Généraux délégués et établis pour moitié sur le périmètre Groupe et pour 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 dépendent d'indicateurs liés aux performances globales du Groupe sur la base des critères équipondérés suivants :
  - évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à 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 dépendent pour moitié d'indicateurs liés aux performances globales du Groupe et pour moitié d'indicateurs liés aux performances de leur périmètre de responsabilité respectif sur la base des critères équipondérés suivants :
  - évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à 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).

Les taux de réalisation des objectifs fondés sur des critères quantitatifs sont déterminés comme suit :

- pour les critères relatifs à l'évolution du bénéfice net par action et au résultat net avant impôt, si les objectifs fondés sur ces critères sont dépassés (ou non atteints), la fraction de la rémunération cible concernée évolue proportionnellement dans la limite d'un plafond de 130 % ;

■ pour les critères liés au résultat brut d'exploitation du Groupe et, pour les Directeurs Généraux délégués, du périmètre de responsabilité, le taux de réalisation sera déterminé linéairement entre les bornes suivantes dans la limite d'un plafond de 130 % :

- l'atteinte de la cible budgétaire correspondra à un taux de réalisation de 100 %,
- cette cible budgétaire sera encadrée par :
  - une borne basse égale à 70 % de la cible budgétaire pour laquelle le taux de réalisation sera de 50 % (en deçà de cette borne basse, le taux de réalisation sera nul),
  - une borne intermédiaire égale à 85 % de la cible budgétaire pour laquelle le taux de réalisation sera de 80 %.

#### Critères liés à la performance RSE du Groupe [états de durabilité] <sup>(1)</sup>

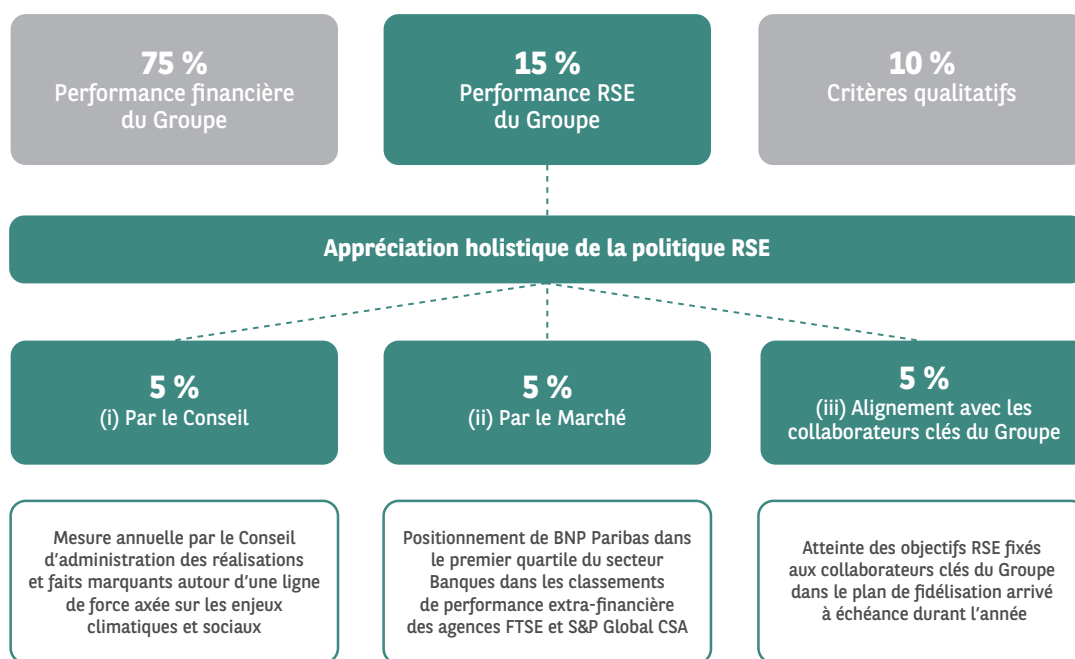
Une part de 15 % de la rémunération variable cible est liée à la performance RSE du Groupe.

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

Dans cette optique, cette structure de rémunération intègre trois critères pondérés chacun à 5 % :

- (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. Ces objectifs sont basés sur les quatre piliers RSE du Groupe en matière de responsabilité économique, sociale, civique et environnementale et incluent notamment des objectifs climatiques chiffrés dans le cadre de l'accompagnement des clients du Groupe vers une économie bas-carbone et de la diminution de l'empreinte environnementale du Groupe BNP Paribas.

Le Groupe BNP Paribas conditionne ainsi, depuis plusieurs années, la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux exécutifs à l'atteinte de critères en lien avec les objectifs climatiques du Groupe conformément au principe du Code Afep-MEDEF entré en vigueur en décembre 2022.



#### Critères qualitatifs

La part de la rémunération variable liée à l'évaluation qualitative conduite par le Conseil d'administration est de 10 % 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 convient d'approuver en considérant 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 dans le cadre du plan stratégique 2025.

Cette appréciation se fera à la lumière de la situation économique et au regard du modèle opérationnel et intégré du Groupe.

(1) Cette information fait partie intégrante des états de durabilité, présentés au chapitre 7.1, et est couverte par le rapport de certification des informations en matière de durabilité.

► RÉCAPITULATIF DES CRITÈRES DE FIXATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE APPLICABLES AU DIRECTEUR GÉNÉRAL ET AUX DIRECTEURS GÉNÉRAUX DÉLÉGUÉS

Critères de détermination	% de la rémunération variable annuelle cible		Nature
	Directeur Général	Directeurs Généraux délégués	
Critères liés à la performance financière du Groupe	37,50 %	18,75 %	Évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent
	37,50 %	18,75 %	Réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe
	N.A.	18,75 %	Évolution 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	15,00 %	15,00 %	Évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas sur les plans environnemental, sociétal et social
Critères qualitatifs	10,00 %	10,00 %	Appréciation au regard de la mise en œuvre des orientations stratégiques de la Banque, notamment de son plan <i>Growth, Technology &amp; Sustainability</i> 2025, tant dans ses dimensions humaines, organisationnelles que techniques, et tenant compte du contexte général de l'année considérée

2

### 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 (deux dans le cas du Directeur Général et quatre dans le cas des Directeurs Généraux délégués) est plafonné à 130 % de son poids cible et ne peut ainsi atteindre un poids supérieur à respectivement 48,75 % de la rémunération variable cible pour le Directeur Général et 24,375 % 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, 15 % et 10 % de la rémunération variable cible ;
- le montant de la rémunération variable annuelle attribuée à chacun des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est plafonné à 120 % de leur rémunération variable cible.

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

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 cinq ans (PRLT).

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

#### 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 cinq ans à compter de la date d'attribution.

(1) Les valeurs initiale et finale à retenir pour mesurer la progression du cours de l'action sur cinq 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.



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 :

Évolution du cours de l'action BNP Paribas au terme des cinq ans	Coefficient appliqué à la première moitié du montant attribué
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 cinq ans que dans l'hypothèse où le cours progresse de plus de 20 % sur la période de cinq ans. Le coefficient appliqué à la première moitié du montant attribué sera en tout état de cause toujours inférieur ou égal à l'évolution du cours de l'action et le montant versé à ce titre 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 cinq ans.

#### Seconde 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 douze mois précédant la date d'attribution comparée à la moyenne de ce même indice calculée sur une période de douze mois qui précède le paiement. La seconde moitié du montant cible du PRLT ne sera intégralement versée que si l'action BNP Paribas surperforme l'indice d'au moins 10 %.

Performance relative du titre BNP Paribas par rapport à la performance de l'indice EURO STOXX Banks	Coefficient appliqué à la seconde moitié du montant attribué
Inférieure ou égale à 0 point	0 %
De 0 point à 5 points compris	50 %
De 5 points à 10 points compris	80 %
Supérieure à 10 points	100 %

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

#### Plafond

Conformément aux dispositions de l'article L511-78 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 14 mai 2024, deux fois la rémunération fixe. 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 cinq ans.

#### 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 initial attribué.

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

#### 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.

#### Malus et claw-back

Le règlement du PRLT prévoit des clauses dites de « malus » et « 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, tels qu'ils sont notamment définis en matière :

- (I) de respect du Code de conduite, des règles internes, des réglementations ; et
- (II) 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 de demander 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.

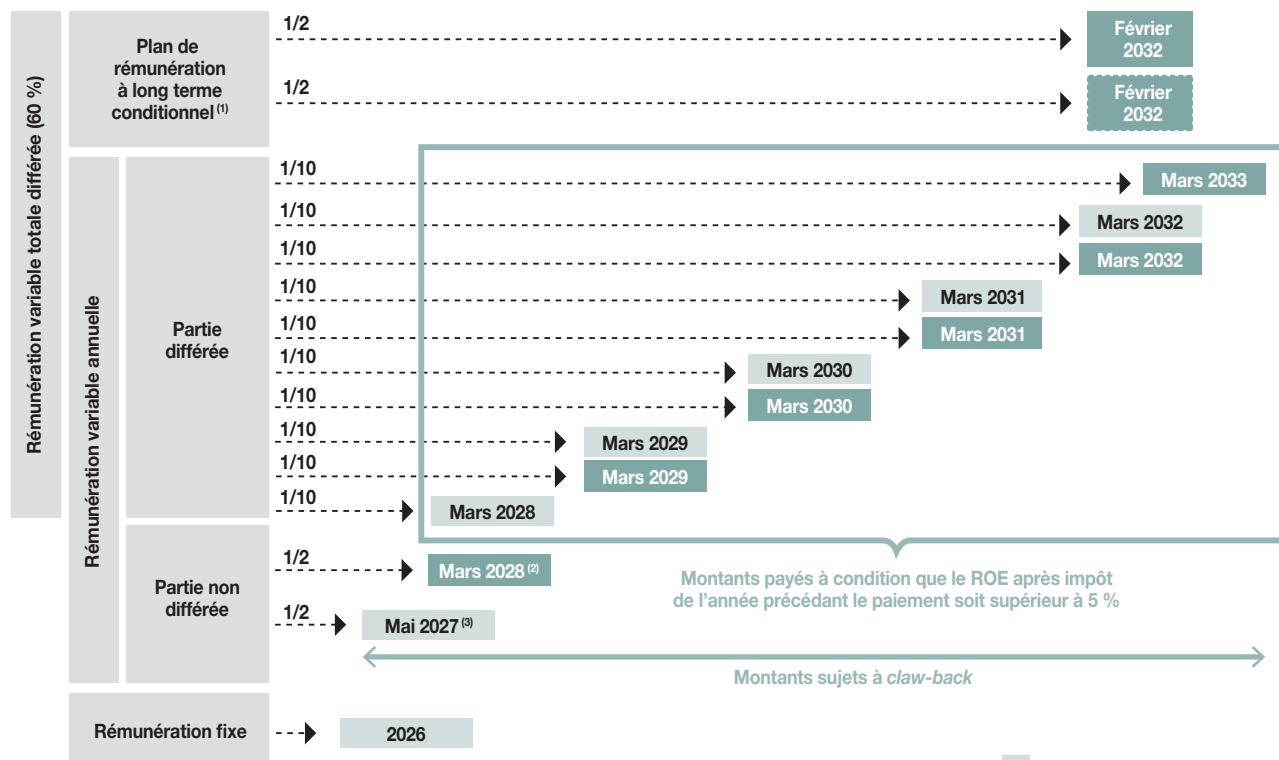
## ► MODALITÉS DE PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX EXÉCUTIFS AU TITRE DE 2026 APRÈS PRISE EN COMPTE DES ORIENTATIONS DE L'ABE

Les modalités de paiement de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe BNP Paribas, conformes aux dispositions du Code monétaire et financier et aux Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération, sont les suivantes :

- 60 % de la rémunération variable totale est différée sur cinq ans dont le plan de rémunération variable à long terme intégralement différé à 5 ans ;
- la partie non différée de la rémunération variable annuelle 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
  - pour moitié en numéraire indexé sur la performance du titre BNP Paribas depuis l'attribution, à l'issue d'une période de

rétention entre la date d'attribution (la date d'attribution correspondant à la décision du Conseil d'administration) et mars de l'année suivant l'année d'attribution, soit une période de rétention d'au moins un an ;

- la partie différée de la rémunération variable annuelle sera payée annuellement par cinquième sur cinq ans, la première échéance n'étant versée qu'à l'issue d'une période de différé d'un an minimum 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 après impôt du Groupe, au titre de l'année précédant le paiement, soit supérieur à 5 %.



(1) Le PRLT est un plan de rémunération à long terme ; le versement interviendra à l'issue de la période de cinq ans.

(2) Versement à l'issue d'une période de rétention d'un an à compter de la date d'attribution de la rémunération variable annuelle.

(3) Attribution en mars 2027 et paiement reporté en mai 2027 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.

- Numéraire
- Numéraire indexé sur le cours de l'action BNP Paribas
- Numéraire indexé sur la performance relative du titre BNP Paribas par rapport à la performance de l'indice EURO STOXX Banks



#### 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 peuvent disposer d'une voiture de fonction.

#### 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. *Indemnité de fin de carrière*

Les dirigeants 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. *Régime de retraite supplémentaire*

Les dirigeants mandataires sociaux bénéficient uniquement du Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) du Groupe BNP Paribas (régime de retraite supplémentaire à cotisations définies) applicable à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.

##### 4. *Régimes de prévoyance*

Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués bénéficient des dispositifs de prévoyance flexible en matière d'assurance décès, incapacité et invalidité, ainsi que des garanties de la Mutuelle du Groupe BNP Paribas au titre de la couverture des frais de santé dans les conditions applicables à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.

Ils bénéficient par ailleurs du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents (assurance décès et invalidité) applicable à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.

Le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués bénéficient également d'une couverture complémentaire mise 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. La cotisation patronale au titre de ce régime est traitée en 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 leur conjoint et leurs enfants à charge peuvent se voir accorder des prêts.

Ces prêts, constitutifs d'opérations courantes, sont consentis à des conditions normales, conformément à la procédure d'application relative aux conflits d'intérêts en matière de prêts et autres transactions accordés aux Membres de l'organe de direction et à leurs parties liées.

## ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2025 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE SOUMIS AU VOTE EX POST DES ACTIONNAIRES LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 12 MAI 2026 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 13 mai 2025.

### ► RÉMUNÉRATIONS DES ADMINISTRATEURS (montants en euros)

Administrateurs	Montants versés en 2024 au titre de l'exercice (pour rappel)	Montants versés en 2025 au titre de l'exercice
ASCHENBROICH Jacques	163 777	145 006
BONNAFÉ Jean-Laurent	76 777	77 391
BRISAC Juliette	111 033	114 586
De CHALENDAR Pierre André <sup>(1)</sup>	71 254	N.A.
CHORT Valérie <sup>(2)</sup>	N.A.	81 656
COHEN Monique	187 485	164 450
EPAILLARD Hugues <sup>(3)</sup>	147 247	137 307
GUILLOU Marion <sup>(4)</sup>	130 065	35 344
LEMIERRE Jean	76 777	77 391
LEPOULTIER Vanessa <sup>(3)(5)</sup>	95 872	111 782
LOGGHE Lieve	130 391	144 176
LOMBARD Marie-Christine <sup>(6)</sup>	97 206	103 238
De MAZIÈRES Bertrand <sup>(7)</sup>	N.A.	82 137
NOYER Christian	147 356	178 070
PETER Nicolas <sup>(7)</sup>	N.A.	77 444
POUPARD Guillaume <sup>(7)</sup>	N.A.	79 369
SCHWARZER Daniela	179 220	157 197
STRAATHOF Annemarie <sup>(8)</sup>	84 223	132 693
TILMANT Michel <sup>(9)</sup>	139 961	46 105
VERRIER Sandrine <sup>(3)(10)</sup>	11 356	N.A.
<b>TOTAL</b>	<b>1 850 000</b>	<b>1 945 342</b>

(1) Administrateur jusqu'au 14 mai 2024.

(2) Administratrice à compter du 13 mai 2025.

(3) Montant reversé à l'organisation syndicale correspondante.

(4) Administratrice jusqu'au 12 mai 2025.

(5) Administratrice à compter du 16 février 2024.

(6) Administratrice à compter du 10 janvier 2024.

(7) Administrateur à compter du 13 mai 2025.

(8) Administratrice à compter du 14 mai 2024.

(9) Administrateur jusqu'au 12 mai 2025.

(10) Administratrice jusqu'au 15 février 2024.

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

	Part fixe <sup>(1)</sup>	Part fonction de la participation effective
		Séance programmée ou ad hoc
Administrateurs résidant en France	27 000 €	3 800 €/séance
Administrateurs résidant hors de France	27 000 €	5 000 €/séance <sup>(2)</sup>
Présidents des Comités spécialisés : CGEN et Comité des rémunérations		6 500 €/séance
Membres des CGEN et Comité des rémunérations		3 500 €/séance
Présidents des Comités spécialisés : CCIRC, Comité des comptes et Séance commune		6 700 €/séance
Membres des CCIRC, Comité des comptes et Séance commune		3 700 €/séance

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

(2) Ou 3 800 € par séance si la participation est assurée par un moyen de télécommunication.

Les administrateurs élus par les salariés et l'administratrice représentant les salariés actionnaires perçoivent une rémunération au titre de leur contrat de travail.

Au 31 décembre 2025, la composition du Conseil d'administration respecte l'obligation de parité de genre prévue par l'article L.225-18-1 du Code de commerce.

Par ailleurs, la rémunération des administrateurs est neutre du point de vue du genre. Elle est composée d'une part forfaitaire et d'une part déterminée en fonction de la participation effective aux séances sur la base des règles de répartition présentées ci-dessus.

## Rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux

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

#### Appréciation de la réalisation des objectifs fixés pour l'exercice 2025

Le Conseil d'administration du 4 février 2026 a procédé à l'évaluation de la réalisation des objectifs, conformément à la politique de rémunération.

#### Critères liés à la performance du Groupe

Concernant le critère lié à l'évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent, sa mesure pour le Directeur Général M. Jean-Laurent Bonnafé, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 40,33 % pour l'exercice 2025 (20,17 % pour les Directeurs Généraux délégués, MM. Yann Gérardin et Thierry Laborde).

Concernant le critère lié à la réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe, sa mesure pour le Directeur Général M. Jean-Laurent Bonnafé, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 37,11 % pour l'exercice 2025 (18,55 % pour les Directeurs Généraux délégués, MM. Yann Gérardin et Thierry Laborde).

En complément, pour les Directeurs Généraux délégués, MM. Yann Gérardin et Thierry Laborde :

- concernant le critère lié à l'évolution du résultat net avant impôt de l'exercice par rapport à l'exercice précédent, relatif au périmètre sous responsabilité, sa mesure, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 18,97 % pour le périmètre CIB et 20,82 % pour le périmètre CPBS ;
- concernant le critère lié à la réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du périmètre sous responsabilité, sa mesure, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 19,31 % pour le périmètre CIB et 18,82 % pour le périmètre CPBS.

	2024	2025	Variation	Application à 37,5 % de la rémunération variable annuelle cible
<b>Directeur Général – M. Jean-Laurent BONNAFÉ</b>				
Bénéfice net par action	9,57	10,29	7,55 %	40,33 %
Résultat brut d'exploitation	Budget 2025 <sup>(1)</sup> : 20 060 M€	Réalisé : 19 849 M€	- 1,05 %	37,11 %

(1) Ces données sont calculées en utilisant le cours de change moyen de l'exercice 2025.

	2024	2025	Variation	Application à 18,75 % de la rémunération variable annuelle cible
<b>Directeurs Généraux délégués – MM. Yann GÉRARDIN et Thierry LABORDE</b>				
<b>Groupe</b>				
Bénéfice net par action	9,57	10,29	7,55 %	20,17 %
Résultat brut d'exploitation	Budget 2025 <sup>(1)</sup> : 20 060 M€	Réalisé : 19 849 M€	- 1,05 %	18,55 %
<b>Périmètre de responsabilité – CIB</b>				
Résultat net avant impôt	7 418 M€ <sup>(2)</sup>	7 506 M€	1,19 %	18,97 %
Résultat brut d'exploitation	Budget 2025 <sup>(1)</sup> : 7 705 M€	Réalisé : 7 936 M€	3,00 %	19,31 %
<b>Périmètre de responsabilité – CPBS</b>				
Résultat net avant impôt	7 034 M€ <sup>(2)</sup>	7 812 M€	11,06 %	20,82 %
Résultat brut d'exploitation	Budget 2025 <sup>(1)</sup> : 10 992 M€	Réalisé : 11 031 M€	0,36 %	18,82 %

(1) Ces données sont calculées en utilisant le cours de change moyen de l'exercice 2025.

(2) Afin de présenter une référence homogène par rapport à l'exercice 2025, les résultats de l'exercice 2024 ont été recomposés pour prendre en compte notamment l'évolution des fonds propres normalisés au niveau des métiers ainsi que l'impact du recentrage géographique du métier PF. Cette recomposition a été présentée au marché le 28 mars 2025.

### 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 5 %.

#### (i) Appréciation de la politique RSE par le Conseil d'administration

Concernant l'évaluation qualitative, le Conseil d'administration a considéré ce critère accompli compte tenu des faits marquants de l'année 2025 au regard des enjeux environnementaux et sociaux.

BNP Paribas a poursuivi en 2025 ses actions en matière de finance durable. L'ensemble des activités du Groupe a contribué à financer la transition énergétique et écologique dans tous les secteurs de l'économie, et a œuvré en faveur de l'inclusion financière et sociale. Ceci s'est traduit par des résultats et des faits marquants notables.

BNP Paribas est au premier rang mondial pour la troisième année consécutive en termes d'obligations et de crédits durables en 2025 selon Dealogic avec 69 milliards de dollars américains. Le magazine *International Financing Review* (IFR) a attribué au Groupe au titre de 2025 le prix de la Sustainable Finance House of the Year pour la troisième année consécutive. Et, pour la douzième année consécutive, BNP Paribas fait partie des 100 entreprises les plus durables au monde selon le magazine *Corporate Knights*.

En application de la réglementation européenne *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), le Groupe a publié en mars 2025 ses premiers états de durabilité.

#### Sur l'accompagnement des clients dans la transition vers une économie bas-carbone :

- accroissement de l'encours de crédit aux énergies bas-carbone, principalement renouvelables, avec une augmentation de 37 % des financements en faveur de celles-ci entre fin septembre 2022 et fin septembre 2025, afin d'atteindre 38,3 milliards d'euros à fin septembre 2025, soit 82 % des financements liés à la production d'énergie ;
- poursuite de la décarbonation du portefeuille de crédit pour neuf secteurs clés ;

- soutien à la production et au transport des énergies bas-carbone, et à la production de batteries en Europe :
  - énergie éolienne, avec la participation à un financement de projet de 3,6 milliards de livres sterling pour East Anglia Three en mer du Nord (Royaume-Uni), une des plus grandes fermes éoliennes au monde pouvant produire 1,4 GW,
  - réseaux, avec la première émission obligatoire verte européenne de 1,1 milliard d'euros de l'opérateur Eurogrid pour intégrer les énergies renouvelables au réseau,
  - batteries, avec la participation au paquet de financement de 2,2 milliards d'euros accordé à Vulcan Energy pour financer la construction d'un projet innovant de lithium et d'énergie renouvelable en Allemagne ;
- appui à la décarbonation des processus de production de l'industrie :
  - financement de 1,7 milliard d'euros pour le projet d'envergure de décarbonation de la sidérurgie par l'entreprise allemande SHS,
  - financement de 1,1 milliard d'euros pour réduire les émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise chimique Solvay ;
- poursuite de la transformation du secteur du transport :
  - prêt de 1 milliard d'euros (dont un *sustainability-linked loan* et un prêt vert) pour l'entreprise de transport public italienne Ferrovie Nord Milano, visant à financer la production d'hydrogène pour alimenter les trains locaux,
  - *Sustainability-linked loan* de 700 millions d'euros pour le leader européen de la location de véhicules frigorifiques Petit Forestier, visant notamment à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et à l'augmentation du tri et du recyclage des déchets ;
- annonce de nouveaux objectifs ambitieux en matière de rénovation énergétique et de mobilité durable :
  - accompagner 400 000 rénovations énergétiques de logements en Europe en 2025 et 2026,
  - atteindre un total de 400 000 véhicules électriques loués par Arval dans le monde d'ici fin 2026.

Sur les activités d'investissement durable :

- *closing* final du fonds BNP Paribas Solar Impulse Venture Fund, abondé par BNP Paribas à hauteur de 50 %, pour un montant total de 172 millions d'euros, permettant la réalisation de quatre nouveaux investissements en 2025 ;
- deux premiers investissements du Future Forest Fund géré par BNP Paribas Asset Management et IWC en faveur de la gestion durable de 8 550 hectares de forêts aux États-Unis.

Sur les actions en faveur de l'économie circulaire, de la protection de la biodiversité et notamment de l'océan et des écosystèmes côtiers :

- BNP Paribas 3StepIT, lancé en 2019, propose aux entreprises une solution de gestion circulaire de leur matériel IT. Le Groupe a inauguré début 2025 un nouveau centre de reconditionnement et de remarketing de BNP Paribas 3StepIT à côté de Paris, avec une capacité de reconditionnement de 400 000 équipements par an ;
- 740 millions d'euros d'obligations bleues pour les banques de développement CAF et CABI en Amérique du Sud, la banque publique du Chili BancoEstado et l'entreprise Saur ;
- 150 millions d'euros de placements privés bleus de BNP Paribas (dont produits structurés bleus) dans l'objectif de mobiliser les marchés de capitaux sur cette thématique ;
- partenariat avec Everland pour une initiative d'*outcome bond* finançant des projets de conservation dans l'Amazonie centrés sur les communautés locales via les marchés carbone ;
- appel à projet de la Fondation BNP Paribas pour soutenir la recherche scientifique sur les écosystèmes marins et côtiers à hauteur de 7 millions d'euros entre 2026 et 2028 via son programme Climate & Biodiversity Initiative.

Sur les actions en faveur des collaborateurs :

- écoute des collaborateurs avec la troisième édition de l'enquête Conduct & Inclusion 2025 démontrant une large adhésion des collaborateurs à la politique Diversité & Inclusion du Groupe avec des résultats globaux robustes ;
- progression de la mixité au sein de la population des *Senior Managers Positions* (SMP) avec un taux de 41 % à fin 2025 et du Comité Exécutif du Groupe avec un taux de 42 % à fin 2025, au-delà des objectifs de 40 % de femmes fixés pour 2025 ;
- renforcement des actions de prévention du bien-être et de la santé des collaborateurs dans le cadre de l'enrichissement du programme We Care : 98 % (vs 93 % en 2024) des collaborateurs du Groupe sont couverts en 2025 par des *Employee Assistance Programs* afin de gérer au mieux leur santé mentale au quotidien ou en cas d'événements traumatisants ;
- renforcement des actions de formation et de développement des compétences des collaborateurs. En cohérence avec le plan GTS, sur la partie *Technology*, le Groupe a lancé en 2025 la Tech Academy, une offre de formation dédiée à la technologie ;

- maintien du score d'engagement des collaborateurs du Groupe à un niveau élevé (81 %), mesuré autour des thématiques de la fierté d'appartenance au Groupe, de l'adhésion à la stratégie et de l'implication dans le travail.

Sur les actions en faveur de l'inclusion sociale et financière :

- rôle majeur dans l'émission d'une obligation sociale de 3,4 milliards d'euros de la République du Chili pour financer entre autres des programmes en faveur des populations vulnérables, du logement abordable et des services de santé essentiels ;
- BNP Paribas a émis une obligation sociale, à laquelle Consors Finanz (filiale de BNP Paribas Personal Finance en Allemagne) a contribué depuis l'été 2025. Consors y apporte un portefeuille éligible de plus de 550 millions d'euros, correspondant à plus de 6 100 prêts à vocation sociale – consolidation sécurisée de dettes pour des personnes exclues du système bancaire traditionnel – et 7 900 bénéficiaires identifiés. Personal Finance rejoint ainsi la Banque Commerciale en France, première entité du Groupe à avoir contribué à l'obligation sociale ;
- progression de Nickel avec 4,94 millions de comptes ouverts à fin 2025 (plus de 600 000 nouveaux comptes) avec un réseau de 13 370 points de vente à fin 2025 et élargissement de son offre d'inclusion financière avec les lancements de son premier produit d'épargne en France avec Cetelem et d'un partenariat stratégique avec Bpost en Belgique permettant de devenir en 2025 le premier réseau de compte courant en Belgique, avec plus de 1 100 points de vente au total sur le territoire.

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

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 et S&P Global Corporate Sustainability Assessment est atteint : BNP Paribas se positionne dans le 1<sup>er</sup> quartile du secteur Banques des deux agences précitées.

Par ailleurs, il est proposé, pour l'exercice 2026, de conserver les deux agences de notation, FTSE et S&P Global Corporate Sustainability Assessment pour la mesure de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de ce 2<sup>e</sup> critère de la part RSE.

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

Concernant le critère d'alignement avec les collaborateurs clés du Groupe, la mesure des objectifs RSE trisannuels fixés aux collaborateurs clés du Groupe dans le plan de fidélisation a permis de constater la condition comme satisfaite.

En conséquence, la mesure multicritère, en pourcentage de la rémunération variable cible, s'élève à 15 % pour l'exercice 2025 pour le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués.

	RSE - Appréciation de la politique RSE			
	(i) Par le Conseil	(ii) Par le marché	(iii) Alignement avec les collaborateurs clés	Mesure multicritère
Poids	5,00 %	5,00 %	5,00 %	
Mesure	5,00 %	5,00 %	5,00 %	<b>15,00 %</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 2025, le Conseil d'administration a principalement retenu et considéré comme accomplis pour M. Jean-Laurent Bonnafé, en tant que Directeur Général :

- un résultat net part du Groupe en progression en 2025 par rapport à 2024, porté par de bonnes performances opérationnelles, ainsi qu'une structure financière solide marquée par la génération organique de capital ;
- une bonne dynamique enclenchée en 2025, qui permet de confirmer la trajectoire de croissance à l'horizon 2026 et qui contribuera à l'amélioration du rendement pour l'actionnaire ;
- son implication dans la finalisation de l'accord d'acquisition d'AXA Investment Managers et dans la mise en place d'un partenariat avec AXA, qui constituent une initiative majeure pour faire de BNP Paribas un leader européen dans la gestion de l'épargne, ainsi que dans le processus d'intégration opérationnelle ;
- son implication dans la signature de l'accord de cession par le Groupe de sa participation dans AG Insurance et dans la formalisation d'un partenariat à long terme avec Ageas portant sur l'épargne, la protection, l'assurance dommage, ainsi que sur des investissements dans certaines classes d'actifs ;
- son rôle déterminant dans l'accélération des cessions d'actifs et d'activités non stratégiques du Groupe ;
- son rôle moteur dans la poursuite des efforts de transformation et d'amélioration de l'efficacité opérationnelle du Groupe, notamment au travers d'investissements significatifs dans les nouvelles technologies du numérique ;
- la poursuite de la mise en œuvre de la stratégie RSE du Groupe afin de contribuer à une économie bas-carbone en 2050, ainsi que la publication pour la première fois en 2025 des états de durabilité ;
- son rôle dans la féminisation des instances dirigeantes, ainsi que son implication dans l'ensemble des piliers de la politique de diversité et d'inclusion du Groupe ;
- la préparation du lancement du prochain plan stratégique, avec notamment la définition et la mise en œuvre d'une gouvernance adéquate, dont la nomination de deux nouveaux Directeurs Généraux Adjointes du Groupe.

Pour M. Yann Gérardin, en tant que Directeur Général délégué en charge du pôle Corporate & Institutional Banking (CIB) et en cohérence avec les appréciations proposées pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- la croissance des revenus de CIB supérieure au budget, se traduisant par des gains de parts de marché dans tous les métiers et dans toutes les régions, tout en assurant une bonne maîtrise des coûts et des risques ;
- l'avance de CIB sur tous ses objectifs du plan stratégique GTS à fin 2025 ;
- des taux de satisfaction élevés et en croissance, tant de la part des clients que des collaborateurs ;

- son implication dans l'accélération des synergies avec les pôles CPBS et IPS dans la mise en œuvre du modèle intégré de BNP Paribas au sein de CIB, ainsi que dans l'accompagnement transrégional des clients ;
- son rôle dans le renforcement continu du modèle opérationnel afin d'accompagner la croissance de CIB, tout en réduisant les risques, notamment par une accélération du recours aux nouvelles technologies du numérique ;
- sa contribution dans le renforcement de la dimension Conduct, l'approfondissement des travaux sur la culture du risque et la finalisation de programmes de remédiation majeurs en ligne avec les engagements pris ;
- la réaffirmation de la position de leader de CIB en matière de RSE ;
- la préparation du lancement du prochain plan stratégique, avec notamment la définition et la mise en œuvre d'une gouvernance adéquate, dont la nomination d'un nouveau Directeur Général de CIB.

Pour M. Thierry Laborde, en tant que Directeur Général délégué en charge du pôle Commercial, Personal Banking & Services (CPBS) et en cohérence avec les appréciations proposées pour M. Jean-Laurent Bonnafé :

- la bonne progression des résultats de CPBS, marqués par une forte hausse des revenus des banques commerciales et un redressement de la profitabilité organique des métiers spécialisés ;
- son implication dans le lancement ou l'extension des plans de transformation des différents métiers de CPBS, ainsi que dans le lancement d'initiatives transverses en matière de transformation technologique et de maîtrise des dépenses ;
- sa contribution à l'amélioration continue de l'expérience client ;
- son rôle de sponsor de l'initiative transverse Mobilité du plan stratégique GTS, avec une progression de près de 1 milliard d'euros de revenus entre 2021 et 2025 et l'entrée d'Arval en négociations exclusives avec Mercedes-Benz Group en vue d'acquiescer Athlon, ce qui serait une étape majeure dans la stratégie de BNP Paribas Mobilité ;
- son rôle moteur au sein des instances interbancaires en faveur de la transformation du marché des paiements en Europe, avec notamment le succès de Wero, tant par l'usage qu'en font les clients que par la couverture géographique ;
- son engagement dans la poursuite de l'intégration de la dimension RSE au sein des métiers de CPBS ;
- la préparation du lancement du prochain plan stratégique, avec notamment la définition et la mise en œuvre d'une gouvernance adéquate, dont la nomination d'un nouveau responsable des banques commerciales de la zone euro.

### 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 annuelle attribuée au titre de 2025 à :

- 2356120 euros pour M. Jean-Laurent Bonnafé (représentant 102,44 % de sa rémunération variable annuelle cible) ;
- 1836000 euros pour M. Yann Gérardin (représentant 102,00 % de sa rémunération variable annuelle cible) ;
- 1116288 euros pour M. Thierry Laborde (représentant 103,36 % de sa rémunération variable annuelle cible).



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

		Critères quantitatifs				Critères liés à la performance RSE	Critères qualitatifs	Variable annuel au titre de 2025	Rappel du variable annuel cible
		BNPA <sup>(2)</sup>	RBE <sup>(3)</sup>	RNAI <sup>(4)</sup>	RBE <sup>(5)</sup>				
		Groupe	Groupe	Métier	Métier				
Jean-Laurent BONNAFÉ	Poids <sup>(1)</sup>	37,50 %	37,50 %			15,00 %	10,00 %		
	Mesure <sup>(1)</sup>	40,33 %	37,11 %			15,00 %	10,00 %	2 356 120	2 300 000
Yann GÉRARDIN	Poids <sup>(1)</sup>	18,75 %	18,75 %	18,75 %	18,75 %	15,00 %	10,00 %		
	Mesure <sup>(1)</sup>	20,17 %	18,55 %	18,97 %	19,31 %	15,00 %	10,00 %	1 836 000	1 800 000
Thierry LABORDE	Poids <sup>(1)</sup>	18,75 %	18,75 %	18,75 %	18,75 %	15,00 %	10,00 %		
	Mesure <sup>(1)</sup>	20,17 %	18,55 %	20,82 %	18,82 %	15,00 %	10,00 %	1 116 288	1 080 000

(1) En pourcentage de la rémunération variable annuelle cible.

(2) Évolution du bénéfice net par action (BNPA) de l'exercice par rapport à l'exercice précédent.

(3) Pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation (RBE) Groupe.

(4) Évolution du résultat net avant impôt (RNAI) de l'exercice par rapport à l'exercice précédent. Yann Gérardin : périmètre CIB / Thierry Laborde : périmètre CPBS.

(5) Pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation (RBE). Yann Gérardin : périmètre CIB / Thierry Laborde : périmètre CPBS.

### Modalités et conditions de paiement

a) Les modalités de paiement des rémunérations variables des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe BNP Paribas au titre de l'exercice 2025, conformes aux dispositions du Code monétaire et financier et aux Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération du 2 juillet 2021, sont les suivantes :

- 60 % de la rémunération variable annuelle est différée pendant cinq ans, à raison d'un cinquième par an ;
- la partie non différée de la rémunération variable annuelle est payée pour moitié en mai 2026 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 2027, 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 2027. 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 2025 sera donc effectué en mars 2032.

b) En outre, le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE après 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 2025 et qu'en conséquence les rémunérations différées payables en 2026 au titre des plans antérieurs seront effectivement versées.

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

#### Montants de PRLT attribués en 2026

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 2026.

Le montant attribué au titre du PRLT est égal au montant de la rémunération variable annuelle cible au titre de 2025.

PRLT attribué le 4 février 2026 (en euros)	Montant attribué <sup>(1)</sup>	Valorisation du montant attribué en juste valeur <sup>(2)</sup>
Jean-Laurent BONNAFÉ	2 300 000	915 630
Yann GÉRARDIN	1 800 000	716 580
Thierry LABORDE	1 080 000	429 948

(1) Cf. explications ci-dessus.

(2) Juste valeur conforme aux normes IFRS du montant attribué. Ce calcul est effectué par un expert indépendant.

### 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 après une période de différé d'au moins cinq ans.

Après application du taux d'actualisation aux montants attribués de rémunérations variables en instruments différés à cinq ans (facteur d'actualisation de 50,95 % 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 1,78 pour le Directeur Général M. Jean-Laurent Bonnafé, 1,77 et 1,78 respectivement pour MM. Yann Gérardin et Thierry Laborde en leur qualité de Directeurs Généraux délégués au titre de l'exercice 2025.

**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.

**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.

**Synthèse des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2025 ou attribués au titre de ce même exercice aux dirigeants mandataires sociaux**

► **TABLEAU N° 1 : ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2025 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE CE MÊME EXERCICE À M. JEAN LEMIERRE, PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES (montants en euros)**

► **a. Éléments de rémunération attribués au titre de l'exercice 2025 à M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration**

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe	950 000	La rémunération de M. Jean LEMIERRE est déterminée selon des modalités proposées par le (versé) 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.
Plan de rémunération à long terme conditionnel	Néant	M. Jean LEMIERRE ne bénéficie pas d'un plan de rémunération à long terme conditionnel.
Rémunération liée au mandat d'administrateur	77 391	M. Jean LEMIERRE ne perçoit pas de rémunération au titre des mandats d'administrateur (versé) 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	5 888	M. Jean LEMIERRE bénéficie d'un véhicule de fonction.
<b>TOTAL</b>	<b>1 033 279</b>	

► **b. Éléments de rémunération versés à M. Jean LEMIERRE, Président du Conseil d'administration, au cours de l'exercice 2025 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

	Montants versés en 2025
	Néant

➤ **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**

	Montants	Commentaires
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	5 040	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2025 au titre du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (Plan d'Épargne Retraite Obligatoire [PERO]) applicable à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	4 507	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2025 au titre (i) des dispositifs de prévoyance flexible en matière d'assurance décès, incapacité et invalidité ainsi que des garanties de la Mutuelle du Groupe BNP Paribas au titre de la couverture des frais de santé dans les conditions applicables à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA et (ii) du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents (assurance décès et invalidité) applicable à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.

► **TABLEAU N° 2 : ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2025 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE CE MÊME EXERCICE À M. JEAN-LAURENT BONNAFÉ, DIRECTEUR GÉNÉRAL, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES**  
(montants en euros)

► **a. Éléments de rémunération attribués au titre de l'exercice 2025 à M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général**

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe	2 300 000	La rémunération de M. Jean-Laurent BONNAFÉ est déterminée selon des modalités (versé) proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La dernière augmentation de la rémunération fixe de M. Jean-Laurent BONNAFÉ, effective au 1 <sup>er</sup> janvier 2025, a été proposée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale du 13 mai 2025.
Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>	2 356 120	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 dépendent d'indicateurs liés aux performances globales du Groupe ; ils sont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à 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> </ul> Des critères RSE conditionnent également 15 % de la rémunération variable cible. Ils reposent sur l'évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur les plans environnemental, sociétal et social. Les critères qualitatifs représentent quant à eux 10 % de la rémunération variable cible. Après prise en compte des critères quantitatifs, RSE et qualitatifs, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Jean-Laurent BONNAFÉ au titre de 2025 à 2 356 120 euros : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2026, et pour moitié en mars 2027, indexée à la performance du titre BNP Paribas ;</li> <li>■ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2027 ; 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 2025 sera donc effectué en mars 2032 ;</li> <li>■ le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE après impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %.</li> </ul> Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce, est de 102,44 %.
Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	915 630	La juste valeur du PRLT attribué le 4 février 2026 et rattaché à l'exercice 2025 s'établit à 915 630 euros pour M. Jean-Laurent BONNAFÉ. La durée du PRLT est fixée à cinq ans. Les deux 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. Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.
Rémunération liée au mandat d'administrateur	77 391	M. Jean-Laurent BONNAFÉ perçoit une rémunération au titre 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	6 267	M. Jean-Laurent BONNAFÉ dispose d'une voiture de fonction. Ce montant inclut également la cotisation patronale de 1 360 euros versée par BNP Paribas SA pour l'exercice 2025 au titre de la couverture complémentaire mise 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.
<b>TOTAL</b>	<b>5 655 408</b>	

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 12 mai 2026 en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce.

➤ **b. Éléments de rémunération versés à M. Jean-Laurent BONNAFÉ, Directeur Général, au cours de l'exercice 2025 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

En euros	Date de soumission à l'AG et numéro de résolution	Montants versés en 2025
<b>Rémunération variable annuelle</b>		<b>1 936 327</b>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2024</i>	<i>13 mai 2025 18<sup>e</sup> résolution</i>	<i>387 325</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2023</i>	<i>14 mai 2024 18<sup>e</sup> résolution</i>	<i>509 151</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2022</i>	<i>16 mai 2023 15<sup>e</sup> résolution</i>	<i>247 217</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	<i>17 mai 2022 15<sup>e</sup> résolution</i>	<i>220 873</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2020</i>	<i>18 mai 2021 15<sup>e</sup> résolution</i>	<i>205 678</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2019</i>	<i>19 mai 2020 16<sup>e</sup> résolution</i>	<i>231 483</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2018</i>	<i>23 mai 2019 14<sup>e</sup> résolution</i>	<i>134 600</i>
<b>Plan de rémunération à long terme conditionnel</b>	<b>19 mai 2020 16<sup>e</sup> résolution</b>	<b>1 015 300</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	M. Jean-Laurent BONNAFÉ ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction.
Indemnité de non-concurrence	Néant	Les caractéristiques de la clause de non-concurrence conclue entre le Directeur Général et BNP Paribas SA sont décrites en page 8 du Document d'enregistrement universel.
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	5 040	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2025 au titre du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) applicable à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	4 507	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2025 au titre (i) des dispositifs de prévoyance flexible en matière d'assurance décès, incapacité et invalidité ainsi que des garanties de la Mutuelle du Groupe BNP Paribas au titre de la couverture des frais de santé dans les conditions applicables à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA et (ii) du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents (assurance décès et invalidité) applicable à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.

► **TABLEAU N° 3 : ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2025 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE CE MÊME EXERCICE À M. YANN GÉRARDIN, DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES** (montants en euros)

► a. Éléments de rémunération attribués au titre de l'exercice 2025 à M. Yann GÉRARDIN, Directeur Général délégué

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe	1 800 000	La rémunération de M. Yann GÉRARDIN est déterminée selon des modalités proposées par le (versé) Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La dernière augmentation de la rémunération fixe de M. Yann GÉRARDIN, effective au 1 <sup>er</sup> janvier 2024, a été proposée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2024.
Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>	1 836 000	La rémunération variable de M. Yann GÉRARDIN évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe, des résultats du pôle CIB 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 dépendent des indicateurs de performance suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (18,75 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (18,75 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>■ évolution du résultat net avant impôt du périmètre CIB de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (18,75 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du périmètre CIB (18,75 % de la rémunération variable cible).</li> </ul> Des critères RSE conditionnent également 15 % de la rémunération variable cible. Ils reposent sur l'évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur les plans environnemental, sociétal et social. Les critères qualitatifs représentent quant à eux 10 % de la rémunération variable cible. Après prise en compte des critères quantitatifs, RSE et qualitatifs, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Yann GÉRARDIN au titre de 2025 à 1 836 000 euros : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2026, et pour moitié en mars 2027, indexée à la performance du titre BNP Paribas ;</li> <li>■ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2027 ; 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 2025 sera donc effectué en mars 2032 ;</li> <li>■ le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE après impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %.</li> </ul> Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce, est de 102,00 %.
Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	716 580	La juste valeur du PRLT attribué le 4 février 2026 et rattaché à l'exercice 2025 s'établit à 716 580 euros pour M. Yann GÉRARDIN. La durée du PRLT est fixée à cinq ans. Les deux 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. Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.
Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	M. Yann GÉRARDIN n'exerce pas de mandat d'administrateur 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	1 360	Ce montant correspond à la cotisation patronale versée par BNP Paribas SA pour l'exercice 2025 au titre de la couverture complémentaire mise 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.
<b>TOTAL</b>	<b>4 353 940</b>	

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 12 mai 2026 en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce.



➤ **b. Éléments de rémunération versés à M. Yann GÉRARDIN, Directeur Général délégué, au cours de l'exercice 2025 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

En euros	Date de soumission à l'AG et numéro de résolution	Montants versés en 2025
<b>Rémunération variable annuelle</b>		<b>1 136 161</b>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2024</i>	<i>13 mai 2025 19<sup>e</sup> résolution</i>	<i>382 140</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2023</i>	<i>14 mai 2024 19<sup>e</sup> résolution</i>	<i>414 604</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2022</i>	<i>16 mai 2023 16<sup>e</sup> résolution</i>	<i>205 021</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	<i>17 mai 2022 17<sup>e</sup> résolution</i>	<i>134 396</i>
<b>Plan de rémunération à long terme conditionnel</b>	<b>Néant</b>	<b>Néant</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. Yann GÉRARDIN, Directeur Général délégué**

	Montants	Commentaires
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant	M. Yann GÉRARDIN ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction.
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Néant	M. Yann GÉRARDIN ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	5 040	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2025 au titre du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (Plan d'Épargne Retraite Obligatoire [PERO]) applicable à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	4 507	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2025 au titre (i) des dispositifs de prévoyance flexible en matière d'assurance décès, incapacité et invalidité ainsi que des garanties de la Mutuelle du Groupe BNP Paribas au titre de la couverture des frais de santé dans les conditions applicables à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA et (ii) du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents (assurance décès et invalidité) applicable à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.

► **TABLEAU N° 4 : ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2025 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DE CE MÊME EXERCICE À M. THIERRY LABORDE, DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES**  
(montants en euros)

► **a. Éléments de rémunération attribués au titre de l'exercice 2025 à M. Thierry LABORDE, Directeur Général délégué**

	Montants	Commentaires
Rémunération fixe	1 080 000	La rémunération de M. Thierry LABORDE est déterminée selon des modalités proposées (versé) par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La dernière augmentation de la rémunération fixe de M. Thierry LABORDE, effective au 1 <sup>er</sup> janvier 2024, a été proposée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2024.
Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>	1 116 288	La rémunération variable de M. Thierry LABORDE évolue en fonction de critères représentatifs des résultats du Groupe, des résultats du métier CPBS 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 dépendent des indicateurs de performance suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (18,75 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (18,75 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>■ évolution du résultat net avant impôt du périmètre CPBS de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (18,75 % de la rémunération variable cible) ;</li> <li>■ pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du périmètre CPBS (18,75 % de la rémunération variable cible).</li> </ul> Des critères RSE conditionnent également 15 % de la rémunération variable cible. Ils reposent sur l'évaluation multicritère des actions entreprises par le Groupe sur les plans environnemental, sociétal et social. Les critères qualitatifs représentent quant à eux 10 % de la rémunération variable cible. Après prise en compte des critères quantitatifs, RSE et qualitatifs, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable de M. Thierry LABORDE au titre de 2025 à 1 116 288 euros : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ la partie non différée de la rémunération variable sera payée pour moitié en mai 2026, et pour moitié en mars 2027, indexée à la performance du titre BNP Paribas ;</li> <li>■ la partie différée de la rémunération variable sera payée par cinquième à compter de 2027 ; 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 2025 sera donc effectué en mars 2032 ;</li> <li>■ le paiement annuel de la rémunération variable différée est soumis à la condition que le ROE après impôt du Groupe l'année précédant le paiement soit supérieur à 5 %.</li> </ul> Le ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, tel que requis en application du Code de commerce, est de 103,36 %.
Plan de rémunération à long terme conditionnel (paiement intégralement différé à cinq ans)	429 948	La juste valeur du PRLT attribué le 4 février 2026 et rattaché à l'exercice 2025 s'établit à 429 948 euros pour M. Thierry LABORDE. La durée du PRLT est fixée à cinq ans. Les deux 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. Aucun paiement au titre du PRLT ne peut excéder 137,5 % de sa valeur d'attribution.
Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	M. Thierry LABORDE 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	9 628	M. Thierry LABORDE dispose d'une voiture de fonction. Ce montant inclut également la cotisation patronale de 1 360 euros versée par BNP Paribas SA pour l'exercice 2025 au titre de la couverture complémentaire mise 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.
<b>TOTAL</b>	<b>2 635 864</b>	

(1) Versement conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale du 12 mai 2026 en application de l'article L.22-10-34 II du Code de commerce.

➤ **b. Éléments de rémunération versés à M. Thierry LABORDE, Directeur Général délégué, au cours de l'exercice 2025 au titre d'exercices précédents (ayant fait l'objet d'un vote des actionnaires lors de leur attribution)**

En euros	Date de soumission à l'AG et numéro de résolution	Montants versés en 2025
<b>Rémunération variable annuelle</b>		<b>665 067</b>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2024</i>	<i>13 mai 2025 20<sup>e</sup> résolution</i>	<i>218 074</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2023</i>	<i>14 mai 2024 20<sup>e</sup> résolution</i>	<i>244 758</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2022</i>	<i>16 mai 2023 17<sup>e</sup> résolution</i>	<i>124 509</i>
<i>Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2021</i>	<i>17 mai 2022 18<sup>e</sup> résolution</i>	<i>77 726</i>
<b>Plan de rémunération à long terme conditionnel</b>	<b>Néant</b>	<b>Néant</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. Thierry LABORDE, Directeur Général délégué**

	Montants	Commentaires
Indemnité de prise ou de cessation de fonction	Néant	M. Thierry LABORDE ne bénéficie d'aucune indemnité de prise ou de cessation de fonction.
Régime de retraite supplémentaire à prestations définies	Néant	M. Thierry LABORDE ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire à prestations définies.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	5 040	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2025 au titre du dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies (Plan d'Épargne Retraite Obligatoire [PERO]) applicable à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	4 507	Ce montant correspond aux cotisations versées en 2025 au titre (i) des dispositifs de prévoyance flexible en matière d'assurance décès, incapacité et invalidité ainsi que des garanties de la Mutuelle du Groupe BNP Paribas au titre de la couverture des frais de santé dans les conditions applicables à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA et (ii) du dispositif de la Garantie Vie Professionnelle Accidents (assurance décès et invalidité) applicable à l'ensemble des salariés de BNP Paribas SA.

**Multiplés de rémunération et évolution**

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-9 du Code de commerce et aux lignes directrices sur les multiplés 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 aux Directeurs Généraux délégués, 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 cinq ans.

Les salariés considérés sont ceux de BNP Paribas SA en France et de ses succursales, continûment 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 au titre des mandats d'administrateur, ainsi que les avantages en nature, informations déjà présentées au chapitre 2 de ce document pour les années 2024 et 2025.

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

Le tableau ci-dessous présente les multiples de rémunération et leurs évolutions pour chaque dirigeant mandataire social.

	Année				
	2021	2022 <sup>(1)</sup>	2023 <sup>(2)</sup>	2024	2025
<b>Performance de la société</b>					
Résultat net avant impôt (en millions d'euros)	13 637	13 214	11 725	16 188	17 065
Évolution N/N-1	39 %	6 %	- 11 %	38 %	5 %
Résultat d'exploitation (en millions d'euros)	12 199	12 564	11 236	15 437	16 296
Évolution N/N-1	46 %	13 %	- 11 %	37 %	6 %
Bénéfice net par action (en euros)	7,26	7,80	8,58	9,57	10,29
Évolution N/N-1	37 %	7 %	10 %	12 %	8 %
<b>Rémunération des salariés</b>					
Rémunération moyenne (en milliers d'euros)	93	96	99	101	102
Évolution N/N-1	6 %	3 %	2 %	2 %	1 %
Rémunération médiane (en milliers d'euros)	59	62	66	67	68
Évolution N/N-1	4 %	5 %	5 %	3 %	1 %
<b>Président du Conseil d'administration</b>					
Rémunération du Président du CA (en milliers d'euros)	1 020	1 018	1 020	1 033	1 033
Évolution N/N-1	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	11	11	10	10	10
Évolution N/N-1	- 5 %	- 3 %	- 2 %	- 1 %	- 1 %
Ratio sur rémunération médiane des salariés	17	16	16	15	15
Évolution N/N-1	- 3 %	- 5 %	- 5 %	- 1 %	- 1 %
<b>Directeur Général</b>					
Rémunération du DG (en milliers d'euros)	4 110	4 604	4 402	4 325	5 655
Évolution N/N-1	9 %	12 %	- 4 %	- 2 %	31 %
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	44	48	45	43	55
Évolution N/N-1	3 %	8 %	- 7 %	- 4 %	29 %
Ratio sur rémunération médiane des salariés	69	74	67	64	83
Évolution N/N-1	6 %	7 %	- 9 %	- 4 %	30 %
<b>Yann Gérardin, Directeur Général délégué<sup>(3)</sup></b>					
Rémunération du DGD (en milliers d'euros)	3 924	3 722	3 527	4 164	4 354
Évolution N/N-1		- 5 %	- 5 %	18 %	5 %
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	42	39	36	41	43
Évolution N/N-1		- 8 %	- 7 %	15 %	3 %
Ratio sur rémunération médiane des salariés	66	60	54	62	64
Évolution N/N-1		- 10 %	- 10 %	15 %	4 %
<b>Thierry Laborde, Directeur Général délégué<sup>(3)</sup></b>					
Rémunération du DGD (en milliers d'euros)	2 323	2 251	2 107	2 448	2 636
Évolution N/N-1		- 3 %	- 6 %	16 %	8 %
Ratio sur rémunération moyenne des salariés	25	23	21	24	26
Évolution N/N-1		- 6 %	- 9 %	14 %	6 %
Ratio sur rémunération médiane des salariés	39	36	32	36	39
Évolution N/N-1		- 8 %	- 11 %	13 %	7 %

(1) Les résultats de l'exercice 2022 avaient été recomposés pour prendre en compte l'application des normes IFRS 5 et IFRS 17, afin d'être comparables aux résultats de l'exercice 2023.

(2) Les résultats 2023 sont sur une base comptable.

(3) Les mandats de MM. Yann Gérardin et Thierry Laborde en tant que Directeurs Généraux délégués ont commencé le 18 mai 2021. Leur rémunération au titre de 2021 a été annualisée à des fins de comparabilité.

### Application des dispositions du second alinéa de l'article L.225-45 du Code de commerce

Il n'a pas été nécessaire d'appliquer les dispositions du second alinéa de l'article L.225-45 du Code de commerce en 2025.

## AUTRES INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX VERSÉES OU ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2025, NON SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Les éléments ci-dessous, relatifs à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, reprennent certaines informations déjà présentées dans ce chapitre ou viennent les compléter.

### ► RÉMUNÉRATION TOTALE ATTRIBUÉE AU TITRE DE 2025 ET COMPARAISON PAR RAPPORT À 2024

En euros	Jean-Laurent BONNAFÉ		Yann GÉRARDIN		Thierry LABORDE	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Montant de la rémunération fixe	1 843 000	2 300 000	1 800 000	1 800 000	1 080 000	1 080 000
Montant de la rémunération variable annuelle attribuée	1 936 624	2 356 120	1 910 700	1 836 000	1 090 368	1 116 288
<b>Sous-total</b>	<b>3 779 624</b>	<b>4 656 120</b>	<b>3 710 700</b>	<b>3 636 000</b>	<b>2 170 368</b>	<b>2 196 288</b>
Montant du PRLT (juste valeur) <sup>(1)</sup>	462 409	915 630	451 620	716 580	270 972	429 948
<b>TOTAL</b>	<b>4 242 033</b>	<b>5 571 750</b>	<b>4 162 320</b>	<b>4 352 580</b>	<b>2 441 340</b>	<b>2 626 236</b>

(1) Ce montant est une valeur estimée au moment de l'attribution. Le montant définitif sera connu au moment du paiement.

### Détention d'actions

Le Conseil d'administration a décidé que la quantité minimale de titres que MM. Jean Lemierre, Jean-Laurent Bonnafé, Yann Gérardin et Thierry Laborde seront tenus de détenir pendant la durée de leurs fonctions sera respectivement de 10 000, 80 000, 30 000 et 20 000 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 quatre intéressés.

### Éléments chiffrés de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Le tableau ci-après 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		2024	2025
		Montants attribués	Montants attribués
<b>Jean LEMIERRE</b> Président du Conseil d'administration	Rémunération fixe	950 000	950 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	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	76 777	77 391
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	5 951	5 888
	<b>TOTAL</b>	<b>1 032 728</b>	<b>1 033 279</b>
<b>Jean-Laurent BONNAFÉ</b> Directeur Général	Rémunération fixe	1 843 000	2 300 000
	Rémunération variable annuelle	1 936 624	2 356 120
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) <sup>(2)</sup>	462 409	915 630
	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>4 242 033</b>	<b>5 571 750</b>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	76 777	77 391
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	6 267	6 267
	<b>TOTAL</b>	<b>4 325 077</b>	<b>5 655 408</b>
<b>Yann GÉRARDIN</b> Directeur Général délégué	Rémunération fixe	1 800 000	1 800 000
	Rémunération variable annuelle	1 910 700	1 836 000
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) <sup>(2)</sup>	451 620	716 580
	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>4 162 320</b>	<b>4 352 580</b>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	1 360	1 360
	<b>TOTAL</b>	<b>4 163 680</b>	<b>4 353 940</b>
<b>Thierry LABORDE</b> Directeur Général délégué	Rémunération fixe	1 080 000	1 080 000
	Rémunération variable annuelle	1 090 368	1 116 288
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) <sup>(2)</sup>	270 972	429 948
	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>2 441 340</b>	<b>2 626 236</b>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	6 708	9 628
	<b>TOTAL</b>	<b>2 448 048</b>	<b>2 635 864</b>

(1) Le Président du Conseil d'administration, le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués disposent, le cas échéant, d'une voiture de fonction. Le Directeur Général et les Directeurs Généraux délégués 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 mesure des conditions de performance attachées au PRLT 2020.

► **PAIEMENT DU PRLT 2020 RATTACHÉ À L'EXERCICE DE PERFORMANCE 2019 ET À ÉCHÉANCE FÉVRIER 2025**

	Performance PRLT 2020
<b>Performance au titre de la condition intrinsèque</b>	<b>65 %</b>
Fraction du montant attribué (en pourcentage du montant total attribué)	50 %
Cours de référence à l'attribution (i.e. moyenne des cours de bourse BNPP du 4 février 2019 au 3 février 2020)	45,27 €
Cours de référence pour le paiement (i.e. moyenne des cours de bourse BNPP du 4 février 2024 au 3 février 2025)	62,02 €
Évolution du cours de bourse BNP Paribas	36,98 %
Tranche concernée pour l'application du coefficient applicable	≥ 33 % & < 50 %
Coefficient appliqué sur la fraction du montant attribué	130 %
<b>Performance au titre de la condition relative</b>	<b>0 %</b>
Fraction du montant attribué (en pourcentage du montant total attribué)	50 %
Évolution du cours de bourse BNP Paribas	36,98 %
Évolution de la valeur de l'indice EURO STOXX Banks	54,36 %
Valeur de référence à l'attribution (i.e. moyenne des valeurs de l'indice du 4 février 2019 au 3 février 2020)	91,33
Valeur de référence pour le paiement (i.e. moyenne des valeurs de l'indice du 4 février 2024 au 3 février 2025)	140,98
Écart de performance entre l'action BNP Paribas et l'indice EURO STOXX Banks	- 17,39 %
Tranche concernée pour l'application du coefficient applicable	≥ 0 point
Coefficient appliqué sur la fraction du montant attribué	0 %
<b>Performance totale au titre du PRLT 2020</b>	<b>65 %</b>
Montant attribué en février 2020	1 562 000 €
<b>MONTANT VERSÉ EN FÉVRIER 2025</b>	<b>1 015 300 €</b>

Le tableau ci-dessous présente la rémunération brute versée en 2025 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**

		2024	2025
En euros		Montants versés	Montants versés
<b>Jean LEMIERRE</b> Président du Conseil d'administration	Rémunération fixe	950 000	950 000
	Rémunération variable annuelle	Néant	Néant
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	Néant	Néant
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	76 777	77 391
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	5 951	5 888
<b>TOTAL</b>		<b>1 032 728</b>	<b>1 033 279</b>

En euros		2024	2025
		Montants versés	Montants versés
Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général	Rémunération fixe	1 843 000	2 300 000
	Rémunération variable annuelle	1 913 825	1 936 327
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2024	Néant	387 325
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2023	375 530	509 151
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2022	556 739	247 217
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2021	221 671	220 873
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2020	206 502	205 678
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2019	232 430	231 483
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2018	223 626	134 600
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2017	97 327	Néant
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	1 405 800 <sup>(2)</sup>	1 015 300 <sup>(2)</sup>
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	76 777	77 391
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	6 267	6 267
<b>TOTAL</b>		<b>5 245 669</b>	<b>5 335 285</b>
Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué	Rémunération fixe	1 800 000	1 800 000
	Rémunération variable annuelle	902 482	1 136 161
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2024	Néant	382 140
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2023	305 820	414 604
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2022	461 781	205 021
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2021	134 881	134 396
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	N.A.	N.A.
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	1 360	1 360
<b>TOTAL</b>		<b>2 703 842</b>	<b>2 937 521</b>

(1) Cf. note de bas de tableau en page suivante.

(2) Cf. note de bas de tableau en page suivante.

En euros		2024	2025
		Montants versés	Montants versés
Thierry LABORDE Directeur Général délégué	Rémunération fixe	1 080 000	1 080 000
	Rémunération variable annuelle	538 999	665 067
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2024	Néant	218 074
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2023	180 504	244 758
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2022	280 488	124 509
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2021	78 007	778 726
	Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT)	N.A.	N.A.
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature <sup>(1)</sup>	6 708	9 628
<b>TOTAL</b>		<b>1 625 707</b>	<b>1 754 695</b>

Le taux de charges et contributions sociales moyen sur ces rémunérations en 2025 est de 34,2 % (vs 33,5 % en 2024).

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

(2) L'application des conditions de performance attachées au PRLT attribué en 2020 a conduit à un versement en 2025 correspondant à 65 % du montant attribué à M. Jean-Laurent Bonnafé. Pour rappel, l'application des conditions de performance attachées au PRLT attribué en 2019 avait conduit à un versement en 2024 correspondant à 90 % du montant attribué à M. Jean-Laurent Bonnafé.

#### ► TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS VERSÉES AU TITRE DE LEURS PRÉCÉDENTES ACTIVITÉS SALARIÉES PENDANT L'EXERCICE DE LEURS MANDATS

En euros		2024	2025
		Montants versés	Montants versés
Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué	Rémunération fixe	Néant	Néant
	Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>	930 044	693 550
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2021	107 175	122 465
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2020	251 882	289 679
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2019	243 701	281 406
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2018	327 286	Néant
	Rémunération à long terme	473 536	492 695
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature	Néant	Néant
<b>TOTAL</b>		<b>1 403 580</b>	<b>1 186 245</b>

(1) Cf. note de bas de tableau en page suivante.

En euros		2024	2025
		Montants versés	Montants versés
Thierry LABORDE Directeur Général délégué	Rémunération fixe	Néant	Néant
	Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>	196 186	172 790
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2021	37 074	42 362
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2020	64 471	74 142
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2019	48 571	56 286
	dont rémunération variable annuelle au titre de 2018	46 070	Néant
	Rémunération à long terme	473 536	492 695
	Rémunération exceptionnelle	Néant	Néant
	Rémunération liée au mandat d'administrateur	Néant	Néant
	Avantages en nature	Néant	Néant
TOTAL		669 722	665 485

(1) Les montants repris ici correspondent aux rémunérations variables différées attribuées au titre des précédentes activités salariées des dirigeants mandataires sociaux, antérieurement à leur mandat.

Le taux de charges et contributions sociales moyen sur ces rémunérations en 2025 est de 34,2 % (vs 33,5 % en 2024).

➤ **OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'ACTIONS ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL PAR L'ÉMETTEUR ET PAR TOUTE SOCIÉTÉ DU GROUPE**

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été attribuée durant l'exercice aux dirigeants mandataires sociaux par la société ou par toute société du Groupe.

➤ **OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'ACTIONS LEVÉES DURANT L'EXERCICE PAR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été levée durant l'exercice par les dirigeants mandataires sociaux.

➤ **ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL PAR L'ÉMETTEUR ET PAR TOUTE SOCIÉTÉ DU GROUPE**

Aucune action de performance n'a été attribuée durant l'exercice aux dirigeants mandataires sociaux par la société ou par toute société du Groupe.

➤ **ACTIONS DE PERFORMANCE DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE POUR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Aucune action de performance n'est devenue disponible durant l'exercice pour les dirigeants mandataires sociaux.

➤ **HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'ACTIONS**

Néant.

➤ **HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'ACTIONS DE PERFORMANCE**

Néant.

► **HYPOTHÈSES RETENUES POUR LA VALORISATION À LA DATE D'ATTRIBUTION DU PRLT ATTRIBUÉ EN 2026 ET RATTACHÉ À L'EXERCICE 2025 SELON LA MÉTHODE RETENUE POUR LES COMPTES CONSOLIDÉS**

Valorisation en date d'attribution	PRLT rattaché à l'exercice 2024	PRLT rattaché à l'exercice 2025
Date d'attribution du plan	03/02/2025	04/02/2026
Cours d'ouverture de l'action BNP Paribas	64,18 €	92,80 €
Valeur d'ouverture de l'indice EURO STOXX Banks	159,54	281,57
Taux zéro coupon	Euribor	Euribor
Volatilité de l'action BNP Paribas	22,98 %	26,00 %
Volatilité de l'Indice EURO STOXX Banks	21,16 %	23,69 %
Corrélation entre l'action BNP Paribas et l'indice EURO STOXX Banks	89,04 %	88,68 %
Modèle financier utilisé	Monte-Carlo	Monte-Carlo
<b>Juste valeur du plan à la date d'attribution<sup>(1)</sup></b>	<b>25,09 %</b>	<b>39,81 %</b>

(1) En pourcentage du montant attribué.

► **HYPOTHÈSES DE VALORISATION<sup>(1)</sup> DES PRLT ATTRIBUÉS AU COURS DES EXERCICES PRÉCÉDENTS À LA DATE D'ATTRIBUTION ET AU 31 DÉCEMBRE 2025**

	Valeur initiale de l'action à l'attribution <sup>(2)</sup>	Juste valeur en date d'attribution <sup>(3)</sup>	Valorisation en date de clôture 31/12/2024	Valorisation en date de clôture 31/12/2025
Cours de clôture de l'action BNP Paribas			59,22 €	80,79 €
Valeur de clôture de l'indice EURO STOXX Banks			146,04	263,27
Taux zéro coupon			Euribor	Euribor
Volatilité de l'action BNP Paribas			22,96 %	25,46 %
Volatilité de l'Indice EURO STOXX Banks			21,32 %	23,42 %
Corrélation entre l'action BNP Paribas et l'indice EURO STOXX Banks			89,09 %	90,64 %
Modèle financier utilisé			Monte-Carlo	Monte-Carlo
<b>Juste valeur en fin de période du plan attribué le 4 février 2021</b>	<b>36,83 €</b>	<b>41,59 %</b>	<b>67,79 %</b>	<b>87,34 %</b>
<b>Juste valeur en fin de période du plan attribué le 7 février 2022</b>	<b>55,13 €</b>	<b>43,58 %</b>	<b>19,49 %</b>	<b>61,17 %</b>
<b>Juste valeur en fin de période du plan attribué le 6 février 2023</b>	<b>50,98 €</b>	<b>41,22 %</b>	<b>26,91 %</b>	<b>57,20 %</b>
<b>Juste valeur en fin de période du plan attribué le 31 janvier 2024</b>	<b>58,79 €</b>	<b>33,11 %</b>	<b>19,18 %</b>	<b>40,73 %</b>
<b>Juste valeur en fin de période du plan attribué le 3 février 2025</b>	<b>62,01 €</b>	<b>25,09 %</b>		<b>35,43 %</b>

(1) Valorisation selon la méthode retenue pour les comptes consolidés.

(2) 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.

(3) En pourcentage du montant attribué.

► **VALORISATION<sup>(1)</sup> DES PRLT À LA DATE D'ATTRIBUTION ET AU 31 DÉCEMBRE 2025**

Date d'attribution du plan	04/02/2021		07/02/2022		06/02/2023		31/01/2024		03/02/2025		04/02/2026
Date d'échéance du plan	04/02/2026		07/02/2027		06/02/2028		31/01/2029		03/02/2030		04/02/2031
	À la date d'attribution du plan	Au 31/12/2025	À la date d'attribution du plan	Au 31/12/2025	À la date d'attribution du plan	Au 31/12/2025	À la date d'attribution du plan	Au 31/12/2025	À la date d'attribution du plan	Au 31/12/2025	À la date d'attribution du plan
Valorisation <sup>(1)</sup>											
Jean LEMIERRE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jean-Laurent BONNAFÉ	649 636	1 364 185	680 720	955 499	759 685	1 054 134	610 217	750 718	462 409	652 918	915 630
Yann GÉRARDIN	-	-	404 169	567 316	618 300	857 949	496 650	611 002	451 620	637 685	716 580
Thierry LABORDE	-	-	242 502	340 390	370 980	514 770	297 990	366 601	270 972	382 611	429 948
<b>TOTAL</b>	<b>649 636</b>	<b>1 364 185</b>	<b>1 327 391</b>	<b>1 863 206</b>	<b>1 748 965</b>	<b>2 426 853</b>	<b>1 404 857</b>	<b>1 728 320</b>	<b>1 185 001</b>	<b>1 673 214</b>	<b>2 062 158</b>

(1) Valorisation selon la méthode retenue pour les comptes consolidés.

## ► SITUATION CONTRACTUELLE DÉTAILLÉE DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Dirigeants mandataires sociaux en 2025	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnité relative à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
<b>Jean LEMIERRE</b> Président du Conseil d'administration		✓ <sup>(1)</sup>	✓ <sup>(2)</sup>			✓		✓
<b>Jean-Laurent BONNAFÉ</b> Directeur Général		✓ <sup>(3)</sup>	✓ <sup>(2)</sup>			✓	✓ <sup>(4)</sup>	
<b>Yann GÉRARDIN</b> Directeur Général délégué	✓ <sup>(5)</sup>		✓ <sup>(2)</sup>			✓		✓
<b>Thierry LABORDE</b> Directeur Général délégué	✓ <sup>(5)</sup>		✓ <sup>(2)</sup>			✓		✓

(1) Renonciation au contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2014 conformément aux dispositions du Code Afep-MEDEF.

(2) MM. Jean Lemierre, Jean-Laurent Bonnafé, Yann Gérardin et Thierry Laborde bénéficient exclusivement du régime de retraite (article 83 du Code général des impôts) mis en place pour tous les salariés de BNP Paribas SA.

(3) Renonciation au contrat de travail avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

(4) Cf. section Convention de non-concurrence.

(5) Contrat de travail suspendu.

## ÉTAT RÉCAPITULATIF DES OPÉRATIONS DÉCLARÉES SUR LE TITRE BNP PARIBAS

Opérations des dirigeants mentionnées à l'article L.621-18-2 du Code monétaire et financier sur les titres de la société, visées aux articles 223-22 A à 223-26 du règlement général de l'AMF, réalisées au cours de l'exercice 2025 et déclarables au sens de la réglementation de l'AMF.

Prénom et nom Qualité	Opérations réalisées	Description de l'instrument financier	Nature de l'opération	Nombre d'opérations	Montant des opérations (en euros)
<b>Jean-Laurent BONNAFÉ</b> Directeur Général	À titre personnel	Parts FCPE BNP Paribas ACTIONNARIAT MONDE	Acquisition	2	242 919
<b>Juliette BRISAC</b> Administratrice	À titre personnel	Parts FCPE BNP Paribas ACTIONNARIAT MONDE	Acquisition	4	79 726
<b>Yann GÉRARDIN</b> Directeur Général délégué	À titre personnel	Parts FCPE BNP Paribas ACTIONNARIAT MONDE	Acquisition	2	247 189
<b>Jean LEMIERRE</b> Président	À titre personnel	Actions BNP Paribas	Acquisition	1	46 382
<b>Bertrand de MAZIÈRES</b> Administrateur	À titre personnel	Actions BNP Paribas	Acquisition	1	3 353
<b>Nicolas PETER</b> Administrateur	À titre personnel	Actions BNP Paribas	Acquisition	1	67 668
<b>Guillaume POUPARD</b> Administrateur	À titre personnel	Actions BNP Paribas	Acquisition	2	11 585