

PRÉSENTATION DES RÉOLUTIONS SOUMISES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 12 MAI 2026

Le Document d'Enregistrement Universel et Rapport Financier Annuel 2025 a été déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) le 19 mars 2026. Il est consultable sur le site <https://invest.bnpparibas.com/> et est proposé lors des formalités d'accueil à l'Assemblée. La présente brochure d'avis de convocation a également été mise en ligne.

LE CONSEIL PROPOSE, EN PREMIER LIEU, L'ADOPTION DE DIX-SEPT RÉOLUTIONS PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE

PREMIÈRE ET DEUXIÈME RÉOLUTIONS

Les deux premières résolutions traitent de l'approbation des comptes sociaux et consolidés de l'exercice 2025 de BNP Paribas, connaissance prise des rapports du Conseil d'administration et des Commissaires aux comptes.

TROISIÈME RÉOLUTION

La troisième résolution propose l'affectation du résultat social de l'exercice 2025 et la fixation du dividende.

Le résultat net de BNP Paribas SA s'établit à 10 254,38 millions d'euros auquel s'ajoute le report à nouveau bénéficiaire de 46 223,15 millions d'euros, portant ainsi le total à répartir à 56 477,53 millions d'euros.

Sur la base du nombre d'actions BNP Paribas SA existantes au 31 décembre 2025, le dividende proposé aux actionnaires s'élèverait à 5 760,74 millions d'euros et un montant de 50 716,79 millions d'euros serait affecté au report à nouveau.

Le dividende serait fixé à 5,16 euros par action. Compte tenu de l'acompte sur dividende d'un montant de 2,59 euros par action mis en paiement le 30 septembre 2025, un solde de 2,57 euros par action serait détaché de l'action le 18 mai 2026 pour une mise en paiement en numéraire le 20 mai 2026 sur les positions arrêtées le 19 mai 2026 au soir.

QUATRIÈME RÉOLUTION

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

Aucune convention nouvelle n'a été conclue au cours de l'exercice 2025.

CINQUIÈME RÉOLUTION

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

Lesdites acquisitions seraient destinées à remplir plusieurs objectifs, notamment :

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

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

Le prix d'achat maximum est fixé à 110 euros par action, soit un peu plus que la valeur nette comptable du titre à fin 2025.

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

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

SIXIÈME ET SEPTIÈME RÉSOLUTIONS

Dans les sixième et septième résolutions, il est demandé à l'Assemblée Générale de bien vouloir renouveler les mandats de MM. Jean Lemierre et Jacques Aschenbroich (cf. biographies en annexe). Ces mandats seraient reconduits pour une durée de trois années et prendraient dès lors fin à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire appelée à statuer en 2029 sur les comptes de l'exercice 2028.

M. Jean Lemierre, 75 ans, a été nommé Président du Conseil d'administration le 1er décembre 2014. Entré à la Banque en 2008 en qualité de Conseiller du Président de BNP Paribas, il n'y exerçait pas de fonctions exécutives. Il n'est membre d'aucun Comité du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration estime que la compétence internationale de M. Jean Lemierre, sa maîtrise des mécanismes financiers de l'Union européenne, sa grande connaissance des activités et de l'environnement du Groupe et les qualités démontrées dans l'exercice de sa fonction de Président du Conseil d'administration, justifient pleinement le renouvellement de son mandat.

M. Jean Lemierre n'est plus salarié de la Banque depuis plus de 5 ans mais son mandat actuel d'administrateur de TEB Holding AS, filiale consolidée du Groupe, ne lui permet pas de répondre aux critères d'indépendance du Code Afep-Medef.

M. Jean Lemierre est en conformité avec le Code Afep-Medef et les dispositions du Code Monétaire et Financier au regard du nombre de mandats sociaux.

M. Jacques Aschenbroich, 71 ans, est Président du Conseil d'administration d'Orange. Il est indépendant au sens du Code Afep-Medef. M. Jacques Aschenbroich siège au Conseil d'administration de la Banque depuis l'Assemblée Générale du 23 mai 2017 ; il est Président du Comité de gouvernance, d'éthique, des nominations et de la RSE et membre du Comité des comptes.

Le Conseil d'administration estime que la personnalité, les compétences industrielles et digitales ainsi que l'expérience managériale et internationale de M. Jacques Aschenbroich le recommandent pour continuer à exercer avec toute l'indépendance nécessaire les fonctions d'administrateur au sein du Conseil d'administration de BNP Paribas.

M. Jacques Aschenbroich est en conformité avec le code Afep-Medef et les dispositions du Code Monétaire et Financier au regard du nombre de mandats sociaux.

OBSERVATIONS relatives à la composition du Conseil d'administration

Au 31 décembre 2025, le Conseil d'administration était composé de seize administrateurs dont deux élus par les salariés et quatorze nommés par les actionnaires (dont un représentant des salariés actionnaires). La représentation des femmes parmi les administrateurs nommés par les actionnaires était de 50,0 % (7/14). Cinq nationalités sont représentées au sein du Conseil (Allemagne, Belgique, Canada, France, Pays-Bas).

L'indépendance des administrateurs (au 31 décembre 2025).

Le tableau ci-après présente la situation de chaque administrateur au regard des critères d'indépendance retenus par le Code Afep-Medef pour définir l'indépendance des administrateurs :

| Critères | Jean LEMIERRE | Jean-Laurent BONNAFÉ | Jacques ASCHENBROICH | Juliette BRISAC | Valérie CHORT | Monique COHEN | Hugues EPAILLARD | Vanessa LEPOULTIER | Lieve LOGGHE | Marie-Christine LOMBARD | Christian NOYER | Bertrand de MAZIERES | Nicolas PETER | Guillaume POUPARD | Daniela SCHWARZER | Annemarie STRAATHOF |
|--|---------------|----------------------|----------------------|-----------------|---------------|---------------|------------------|--------------------|--------------|-------------------------|-----------------|----------------------|---------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| 1 au cours des cinq années précédentes, ne pas être ou ne pas avoir été (i) salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la société ou d'une filiale consolidée de la société ; (ii) administrateur d'une filiale consolidée | o | o | ✓ | o | ✓ | o | o | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 2 Existence ou non de mandats croisés | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3 Existence ou non de relations d'affaires significatives | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 4 Existence de lien familial proche avec un mandataire social | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 5 | Ne pas avoir été commissaire aux comptes de l'entreprise au cours des cinq années précédentes | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 6 | Ne pas être administrateur de l'entreprise depuis plus de douze ans | ✓ | o | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 7 | Absence de rémunération variable pour le dirigeant mandataire social non-exécutif | ✓ | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A | N/A |
| 8 | Statut de l'actionnaire important | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Répondent aux critères d'indépendance retenus par le Code de gouvernement d'entreprise et examinés par le Conseil d'administration : M^{mes} Monique Cohen, Valérie Chort, Lieve Logghe, Marie-Christine Lombard, Daniela Schwarzer, Annemarie Straathof et MM. Jacques Aschenbroich, Bertrand de Mazières, Christian Noyer, Nicolas Peter et Guillaume Poupard. De plus, à la connaissance du Conseil, il n'y a aucun conflit d'intérêts entre BNP Paribas et l'un des administrateurs.

Les deux administrateurs élus par les salariés, M^{me} Vanessa Lepoutier et M. Hugues Epailard, ainsi que l'administratrice représentant les salariés actionnaires, M^{me} Juliette Brisac ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'indépendance selon les critères du Code Afep-Medef en dépit de leur statut et de leur mode d'élection qui constituent une garantie d'indépendance.

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

Plus de la moitié des administrateurs de BNP Paribas au 31 décembre 2025 sont donc indépendants au regard des critères retenus par le Code Afep-MEDEF et de l'appréciation qu'en a fait le Conseil d'administration.

Dans l'hypothèse où l'Assemblée voterait en faveur des deux résolutions relatives à sa composition **arrêtées par le Conseil d'administration**, celui-ci comprendrait alors quatorze administrateurs dont deux élus par les salariés et douze nommés par les actionnaires (dont un représentant des salariés actionnaires). **Le pourcentage d'administrateurs indépendants serait de 64,29 % (9/14) et de 81,8 % (9/11) au regard des critères retenus par le Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef et de l'appréciation du Conseil d'administration pour définir l'indépendance.**

Le Conseil d'administration serait composé de six femmes et de huit hommes, soit **un pourcentage de femmes de 42,9 % et de 41,66 % (5/12) selon les règles légales** (hors les administrateurs représentant les salariés mais en incluant l'administrateur représentant les salariés actionnaires). Cinq nationalités seraient représentées, avec quatre administrateurs de nationalité autre que française ou binationaux, soit **un taux d'internationalisation de 28,57 % et de 33,33 % (4/12) hors les administrateurs représentant les salariés.**

HUITIÈME À SEIZIÈME RÉSOLUTIONS

Les neuf résolutions ici soumises à l'approbation des actionnaires ont toutes trait à la rémunération des mandataires sociaux ; elles résultent de l'application des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 du Code de commerce.

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

Dans les huitième à onzième résolutions, il est ainsi demandé aux actionnaires, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, de bien vouloir approuver la **politique de rémunération** applicable d'une part aux Administrateurs (huitième résolution), d'autre part aux Dirigeants Mandataires Sociaux : le Président du Conseil d'administration (neuvième résolution), le Directeur Général (dixième résolution) et les Directeurs Généraux délégués (onzième résolution), après avoir pris connaissance du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise. Un extrait de ce rapport est reproduit ci-dessous dans le paragraphe « **A) Politique de rémunération des mandataires sociaux** », qui figure par ailleurs dans le chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel et Rapport Financier Annuel 2025, disponible sur le site internet <https://invest.bnpparibas/recherche/rapports/documents/rapports-financiers-et-sociaux>. Cette politique a également été mise en ligne à la même adresse dès son adoption par le Conseil.

Quatre évolutions sont en particulier soumises à votre approbation.

Il vous y est tout d'abord proposé de faire progresser la rémunération annuelle fixe du Président du Conseil d'administration, M. Jean Lemierre, laquelle s'établit à 950 000 euros bruts et n'a pas été révisée depuis sa nomination, le 1^{er} décembre 2014.

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 S.A. 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 ;

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| Variation de l'inflation en France (HICP) ¹ | 0,6% | 0,1% | 0,3% | 1,2% | 2,1% | 1,3% | 0,5% | 2,1% | 5,9% | 5,7% | 2,3% | 0,9% |
| Application de la variation à la rémunération du Président | 950 000 | 950 950 | 953 898 | 964 963 | 985 227 | 998 035 | 1 003 225 | 1 023 992 | 1 084 407 | 1 145 785 | 1 172 367 | 1 182 918 |
| Evolution capitalisée depuis 2014 | | | | | | | | | | | | 24,5% |

1. source: BCE

- l'évolution de la rémunération totale des collaborateurs BNP Paribas SA en France, entre 2014 et 2024, a été de 39,1%.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------|
| Evolution rémunération totale BNPP SA France ¹ | 60 386 | 61 306 | 64 501 | 66 354 | 68 060 | 68 663 | 70 677 | 73 195 | 78 923 | 82 944 | 84 005 |
| Variation de la rémunération totale | | 1,52% | 5,21% | 2,87% | 2,57% | 0,89% | 2,93% | 3,56% | 7,83% | 5,09% | 1,28% |
| Evolution depuis 2014 | | | | | | | | | | | 39,1% |

1. source: Bilans sociaux publiés sur le site internet de BNP Paribas, indicateur " Rémunération moyenne d'un salarié (revenu) en € (y compris Intéressement, Participation) "

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

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, ainsi que l'apport de son expérience internationale notamment en tant que Président de la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement, unique en Europe et qui a été particulièrement importante pour BNP Paribas, dont l'empreinte internationale s'est fortement accrue au cours des 12 dernières années.

Considérant l'ensemble de ces éléments, le Conseil propose 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^{er} janvier 2026, soit environ la moitié de la dérive capitalisée de l'inflation appliquée au salaire sur cette période.

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 Unicredit¹).

Il vous est également proposé de revoir les modalités techniques de paiement des différés de la rémunération variable des Dirigeants Mandataires Sociaux Exécutifs, MM. Jean-Laurent Bonnafé, Yann Gérardin et Thierry Laborde et d'introduire un seuil déclencheur (backstop) sur le résultat brut d'exploitation (ci-après « RBE »), en dessous duquel aucun paiement au titre de ce critère ne sera effectué.

Pour mémoire, les critères de performance financière portent sur 75 % de leur rémunération variable cible :

- Pour le Directeur Général :
 - o 37,50% de sa rémunération variable cible dépend de l'évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent ;
 - o 37,50% dépend du pourcentage de réalisation du budget de RBE du Groupe.
- Pour les Directeurs Généraux délégués :
 - o 18,75% de leur rémunération variable cible dépend de l'évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent ;
 - o 18,75% dépend du pourcentage de réalisation du budget de RBE du Groupe ;
 - o 18,75% de l'évolution du résultat net avant impôt de l'exercice par rapport à l'exercice précédent pour leur périmètre de responsabilité respectif ;
 - o 18,75% du pourcentage de réalisation du budget de RBE de leur périmètre de responsabilité respectif.

En premier lieu, votre Conseil a examiné la rémunération cible servant de base à la détermination de la partie variable de leur rémunération, actuellement fixée à 100% de leur rémunération fixe de l'exercice, **ainsi que le plafond de la rémunération variable,** correspondant à 1,2 fois la cible soit 120% de leur rémunération fixe.

Il a analysé les structures de rémunération des Dirigeants Mandataires Sociaux Exécutifs des principales institutions financières européennes et a constaté que le plafond de 120% applicable à la rémunération variable des Dirigeants Mandataires Sociaux de BNP Paribas est inférieur à celui dont bénéficient un certain nombre de concurrents du Groupe (*cf tableau ci dessous*).

¹ Les tableaux comparant la rémunération actuelle et proposée de M. Lemierre avec ses pairs européens se trouvent en page 40 du présent document. Du fait de structures de gouvernance particulières chez BBVA et Banco Santander, entités faisant habituellement partie du panel de comparables de votre Banque, les niveaux de rémunération des rôles d'Executive Chairman (Président Exécutif) et de Lead Independent Director (Administrateur Référent) n'ont pas été pris en compte. Données issues d'études réalisées par Willis Towers Watson.

Le Conseil propose donc de fixer la rémunération cible servant de base à la détermination de la partie variable de leur rémunération à 120% de leur rémunération fixe de l'exercice, ce qui aura pour effet de porter le plafond applicable à leur rémunération variable à 144%, un niveau proche de la médiane du panel des pairs du Groupe.

| | BNP Paribas (actuel) | Banco Santander | Barclays | BBVA | Crédit Agricole | Deutsche Bank | HSBC | Intesa | Société Générale | UBS | Unicredit | Médiane (hors BNPP) | BNP Paribas (proposition) |
|------------------------|-------------------------|--------------------|-------------------|--------|--------------------|------------------|-------------------|--------|---------------------|------|-------------------|------------------------|------------------------------|
| Cible (en % du fixe) | 100% | N.P. | N.P. ¹ | 78,50% | 100% | 63% | N.P. ¹ | 100% | 120% | N.P. | 99% ² | | 120% |
| Plafond (en % du fixe) | 120% | 120% | 250% | 118% | 120% | 95% | 300% | 175% | 140% | 350% | 141% ² | 141% | 144% |

Ce changement n'augmentera en aucun cas la rémunération totale maximale dont pourraient bénéficier les Dirigeants Mandataires Sociaux Exécutifs dans la mesure où le montant total qui pourra leur être versé au titre de leur rémunération variable (annuelle et de long terme) restera limité à deux fois leur rémunération fixe, conformément à la réglementation. Afin de respecter cette limite, le montant du PRLT serait écrêté le cas échéant.

En second lieu, le Conseil a examiné les critères quantitatifs liés à la performance financière du Groupe et applicables à la détermination de la rémunération variable annuelle des Dirigeants Mandataires Sociaux Exécutifs.

Le Conseil a souhaité davantage contraindre l'alignement entre la rémunération des Dirigeants Mandataires Sociaux Exécutifs et la performance du périmètre dont ils ont la charge, afin de mieux prendre en compte l'intérêt du Groupe et de ses actionnaires.

Dans cette optique, il propose de mettre en place un seuil déclencheur applicable à la réalisation du RBE par rapport au budget, en dessous duquel aucun paiement ne sera effectué au titre de ce critère, avec un taux de réalisation calculé comme suit :

- Pour les critères liés au RBE du Groupe et, pour les Directeurs Généraux délégués, du périmètre de responsabilité, le taux de réalisation sera déterminé en fonction des bornes suivantes :
 - Entre 0% et 70% de réalisation de la cible budgétaire, le taux de réalisation du critère sera nul ;
 - Entre 70% et 85% de la cible, le taux de réalisation sera déterminé linéairement entre 50% et 80% ;
 - Entre 85% et 100% de la cible, le taux de réalisation sera déterminé linéairement entre 80% et 100% ;
 - Au-delà de 100%, le taux de réalisation du critère correspondra au taux de réalisation du budget, dans la limite d'un plafond de 130%.

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%, tant à la hausse qu'à la baisse.

L'évolution de ces modalités accroît la sensibilité de la rémunération aux performances opérationnelles, en particulier lorsqu'elles sont exceptionnelles, que ce soit à la hausse ou à la baisse.

Enfin, le Conseil a examiné les règles de paiement différé applicables aux rémunérations variables de court et de long terme de vos Dirigeants Mandataires Sociaux Exécutifs.

La réglementation européenne² impose que le paiement d'au moins 60% de la composante variable de leur rémunération soit différé sur une durée d'au moins 5 ans, sans distinguer la rémunération variable de court et de long terme.

Le Conseil a constaté que les règles actuellement applicables au sein de votre Groupe sont plus contraignantes que ce que la réglementation impose : en effet, 60% de la rémunération variable à court terme des Dirigeants Mandataires Sociaux Exécutifs est différée jusqu'à 6 ans avec des paiements tous les ans jusqu'à échéance ; et 100% de la rémunération variable à long terme est différée à 5 ans avec un seul paiement à terme. En d'autres termes, le différé est calculé sur la rémunération variable de court terme et de long terme séparément. Cela induit un **taux de différé global de 80% de la rémunération variable totale.**

Attribution N au titre de N-1

| | N | N+1 | N+2 | N+3 | N+4 | N+5 | N+6 | Total |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| Bonus cash | 20 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | | 100 |
| Bonus cash indexé | | 20 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | |
| PRLT | | | | | | 100 | | 100 |
| Total | 20 | 26 | 12 | 12 | 12 | 112 | 6 | 200 |
| Cash flows cumulés | 10% | 23% | 29% | 35% | 41% | 97% | 100% | |
| % de la rémunération variable différée | | | | | | | 80% | |

¹ Notes du tableau des rémunérations cible et plafond :

1. Aucune politique officielle de cible mais un midpoint / target scenario est indiqué pour la bonne communication dans le Rapport Annuel. Ce scénario positionne le bonus annuel « cible » à un équivalent de 50% du maximum
 2. Du fait de la structure particulière de la rémunération fixe, les niveaux ont été retravaillés comme suit :
 - Salaire de base : Rémunération fixe totale de 5,9 M€ qui intègre un salaire de 4,15 M€ dont 80% sont le salaire de base au titre du poste de Directeur Général et 20% sont des rémunérations au titre du rôle d'administrateur, soit 3,32 M€ de fixe au titre du poste de DG équivalent aux autres fixes du marché
 - Bonus maximum : 8,3 M€ + 3,4 M€ = 11,7 M€ de rémunération variable totale dont la part variable annuelle représente 40%, soit 4,68 M€ de rémunération variable annuelle maximum, soit 141% du fixe
 - Bonus cible : 70% du maximum, soit 3,276 M€ de rémunération variable annuelle cible ou 99% du fixe
- Source : étude réalisée par le cabinet indépendant Willis Towers Watson.

² Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 telle que modifiée par la Directive (UE) 2019/878 du 20 mai 2019 et la Directive (UE) 2024/1619 du 31 mai 2024 ; ainsi que les lignes directrices de l'EBA « Orientations sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive 2013/36/UE »

Le Conseil a analysé la pratique de marché et a constaté que la plupart des banques européennes traite la rémunération variable dans sa globalité afin de définir les règles de différé.

| Entité | Base de calcul du différé dans la politique de rémunération | % de la rémunération variable globale différée |
|------------------|--|--|
| Banco Santander | | 60% |
| Barclays | | 85% ¹ |
| BBVA | Rémunération variable totale (court + long terme conjointement) | 60% |
| UBS | | 80% |
| Unicredit | | 60% |
| Deutsche Bank | Rémunération variable long terme uniquement. Le variable court terme n'est pas différé | 60% |
| HSBC | | 60% ² |
| Crédit Agricole | | 67% ³ |
| Intesa | Rémunération variable court terme et long terme séparément | 65% ⁴ |
| Société Générale | | 77% ⁵ |

Le Conseil vous propose en conséquence de modifier les règles applicables à la rémunération de vos Dirigeants Mandataires Sociaux Exécutifs en prenant en compte conjointement la rémunération variable à court terme et la rémunération variable à long terme, afin de fixer le taux global de différé de la rémunération variable à 60%, comme prévu par la réglementation.

Attribution N au titre de N-1

| | N | N+1 | N+2 | N+3 | N+4 | N+5 | N+6 | Total |
|--|-----------|-------------|------------|------------|------------|--------------|------------|------------|
| Bonus cash | 44 | 3,2 | 3,2 | 3,2 | 3,2 | 3,2 | | 120 |
| Bonus cash indexé | | 44 | 3,2 | 3,2 | 3,2 | | 3,2 | |
| PRLT | | | | | | 100 | | 100 |
| Total | 44 | 47,2 | 6,4 | 6,4 | 6,4 | 106,4 | 3,2 | 220 |
| Cash flows cumulés | 20% | 41% | 44% | 47% | 50% | 99% | 100% | |
| % de la rémunération variable différée | | | | | | | 60% | |

Ce changement conduirait à une accélération des paiements de la rémunération variable annuelle les premières années, mais **les montants distribués restant au total les mêmes², il n'emporte pas de conséquence négative pour nos actionnaires**. Cette proposition, conforme à l'esprit de la réglementation, est plus alignée avec les pratiques de nos pairs européens et vise à assurer l'attractivité des postes de Dirigeants du Groupe par rapport à nos concurrents afin de sécuriser les meilleurs profils dans l'intérêt de nos actionnaires.

Le dispositif global proposé, renforce la cohérence entre rémunération et performance, améliore la compétitivité du Groupe par rapport au marché et demeure conforme aux contraintes réglementaires.

Le reste de la politique de rémunération reprend les grandes lignes et les principes directeurs de la politique approuvée lors de l'Assemblée Générale du 13 mai 2025 : concernant la détermination de la rémunération variable annuelle, la part dévolue aux critères quantitatifs reste ainsi fixée à 75%, la part affectée à la prise en compte de la performance RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale) du Groupe représentant 15%, une fraction de seulement 10% étant donc déterminée en fonction de l'évaluation qualitative.

La **douzième résolution**, qui vous est proposée en application de l'article L.22-10-34 I du Code de commerce, soumet au vote de l'Assemblée Générale la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués à raison du mandat, au cours ou au titre de l'exercice écoulé, à l'ensemble des mandataires sociaux ; un rejet de cette résolution entraînerait la suspension des rémunérations des administrateurs pour l'exercice en cours. En outre, le rapport sur le gouvernement d'entreprise (intégré dans le Document d'Enregistrement Universel) fournit des informations sur le niveau de rémunération des dirigeants (Président du Conseil, Directeur Général, Directeurs Généraux délégués) mis au regard de la rémunération moyenne et de la rémunération médiane des salariés de BNP Paribas SA, ainsi que l'évolution, sur une période de 5 ans, de ces rémunérations et ratios et de critères de performance de votre Entreprise. Les salariés considérés sont ceux de BNP Paribas (SA) en France et de ses succursales (un peu plus de 64 000 collaborateurs).

¹ Notes relatives au tableau comparant les bases de calcul du différé :

- Barclays : le niveau a été déterminé selon la rémunération variable maximum qui correspond à 800% du salaire de base :
 - 250% en variable annuel dont 50% upfront : $125\% / 800\% = 15\%$
 - 50% du variable annuel différé à 2 ans et 550% en LTI : $675\% / 800\% = 85\%$
- HSBC : le niveau a été déterminé selon la politique de rémunération indiquant qu'au moins 60% de la rémunération variable, qu'elle soit à court terme ou à long terme, sera différée. En utilisant les niveaux de variable maximum les niveaux upfront / différés sont de 33% / 67% :
 - 300% en variable annuel : $300\% / 900\% = 33\%$
 - 600% en LTI : $600\% / 900\% = 67\%$
- Crédit Agricole S.A. : le niveau a été déterminé selon la rémunération variable cible qui correspond à 144% du salaire de base :
 - 120% en variable annuel maximum dont 40% upfront : $48\% / 144\% = 33\%$
 - 60% du variable annuel différé et 24% en LTI maximum : $96\% / 144\% = 67\%$
- Intesa Sanpaolo : le niveau a été déterminé selon la rémunération variable totale maximum qui correspond à 200% du salaire de base :
 - 175% en variable annuel dont 40% upfront : $70\% / 200\% = 35\%$
 - 60% du variable annuel différé et 25% en LTI maximum : $130\% / 200\% = 65\%$
- Société Générale : le niveau a été déterminé selon la rémunération variable totale maximum théorique qui correspond à 240% du salaire de base :
 - 140% en variable annuel dont 40% upfront : $56\% / 240\% = 23\%$
 - 60% du variable annuel différé et 100% en LTI maximum : $184\% / 240\% = 77\%$

Source : étude réalisée par le cabinet indépendant Willis Towers Watson.

² A l'exception du changement induit par l'augmentation de la cible de la rémunération variable annuelle à 120%, présenté précédemment

Les **treizième à seizième résolutions** soumettent à l’approbation des actionnaires, en application de l’article L. 22-10-34 II du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l’exercice 2025 ou attribués au titre du même exercice respectivement à MM. Jean Lemierre, Président du Conseil d’administration, Jean-Laurent Bonnafé, Directeur Général, Yann Gérardin et Thierry Laborde, Directeurs Généraux délégués. Les montants en ont été strictement déterminés selon les règles édictées par la politique de rémunération votée l’année dernière. Pour chacun de ces dirigeants mandataires sociaux, un tableau présente les mécanismes et montants des éléments de rémunération versés en 2025 ou attribués au titre de cet exercice : il est rappelé que le versement de la rémunération variable annuelle de MM. Jean-Laurent Bonnafé, Yann Gérardin et Thierry Laborde au titre de l’exercice 2025 est conditionné à l’approbation de l’Assemblée Générale. Le Président du Conseil d’administration n’est pas concerné par cette disposition, ne percevant pas de rémunération variable.

Le détail des rémunérations versées en 2025 ou attribuées au titre de l’exercice 2025 est exposé au chapitre **(B)** ci-dessous. Ces informations sont également disponibles en ligne à l’adresse <https://invest.bnpparibas/recherche/rapports/documents/rapports-financiers-et-sociaux>.

A) POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX SOUMISE AU VOTE EX ANTE DES ACTIONNAIRES, EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.22-10-8 DU CODE DE COMMERCE, LORS DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 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^{er} 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 S.A. 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 BNPP 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^{er} 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 1er 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 3e position en termes de résultat net part du Groupe pour l'exercice 2024, la rémunération totale du Directeur Général se situe en 10e 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 1er 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.

a) 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).

b) Critères liés à la performance financière du Groupe

Les critères liés à la performance financière du Groupe portent sur 75 % de la rémunération variable cible et permettent de calculer la partie correspondante de la rémunération 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 équilibrés 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 équilibrés 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 :
 - o 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) ;
 - o une borne intermédiaire égale à 85% de la cible budgétaire pour laquelle le taux de réalisation sera de 80%.

c) Critères liés à la performance RSE du Groupe [états de durabilité]¹

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

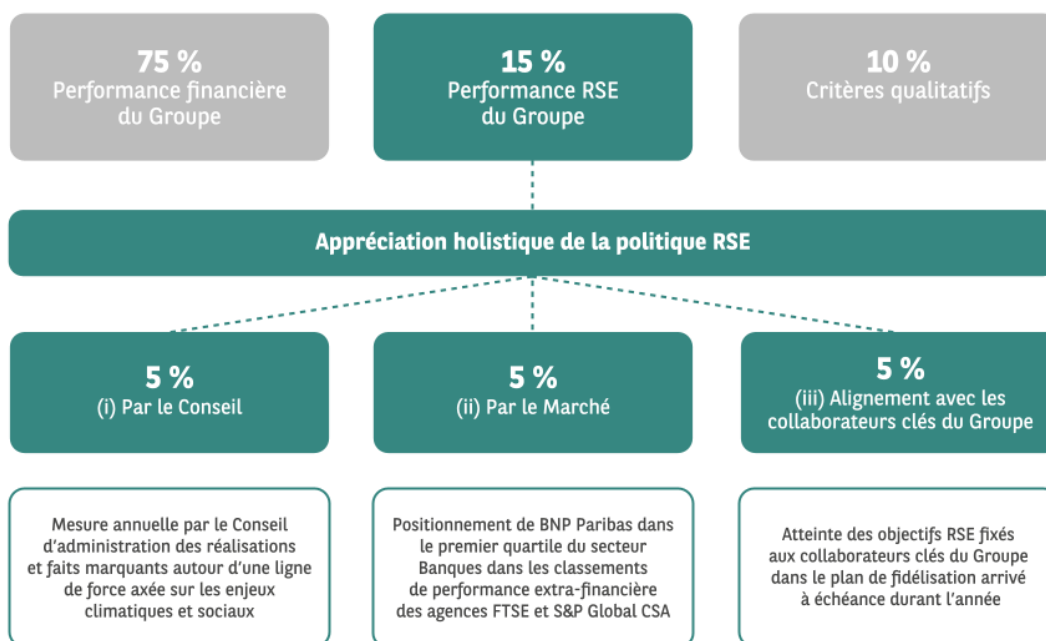
L'attribution de cette fraction de la rémunération variable annuelle repose sur une mesure multicritère basée sur une approche holistique des actions entreprises par le Groupe BNP Paribas sur les plans environnemental, sociétal et social.

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.

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.



d) 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.

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 & Sustainability</i> 2025, tant dans ses dimensions humaines, organisationnelles que techniques, et tenant compte du contexte général de l'année considérée |

e) Plafond

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

En tout état de cause :

- chacun des critères liés à la performance financière du Groupe (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 (PRLT) 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.

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

La première moitié du montant attribué dépend de l'évolution du cours de l'action¹, 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.

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.

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

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

Elle prend en compte la seule surperformance du cours de l'action BNP Paribas par rapport à l'évolution de l'indice moyen mesurée sur une période de 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 deuxième 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 deuxième 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.

c) Plafond

Conformément aux dispositions de l'article L.511-78 du Code monétaire et financier relatives au plafonnement de la part variable attribuée par rapport à la part fixe, la rémunération variable totale attribuée, comprenant l'attribution au titre du PRLT, ne peut excéder, conformément à la décision de l'Assemblée Générale du 14 mai 2024, deux fois la rémunération fixe. Pour le calcul du

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.

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.

d) Paie ment 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 deuxième 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.

e) Condi tion de présence

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

f) Malus et claw-back

Le règlement du PRLT prévoit des clauses dites de « malus » et « claw-back ». Ainsi, dans l'hypothèse où le bénéficiaire viendrait à adopter un comportement ou se rendrait coupable d'agissements non conformes aux attentes de BNP Paribas, telles qu'elles sont notamment définies en matière de :

- (i) 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.

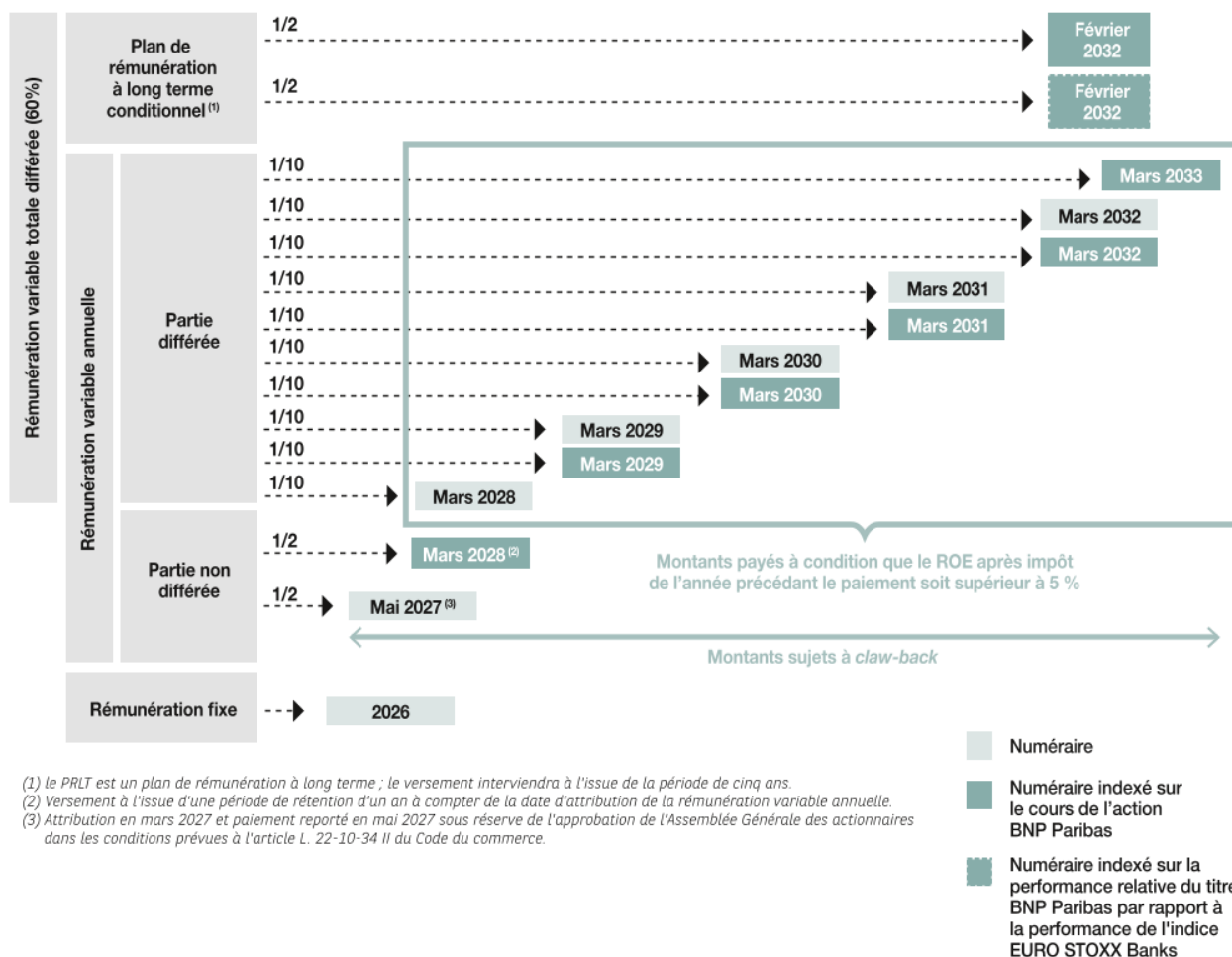
De même, ce règlement prévoit qu'en cas de mise en œuvre d'une mesure de résolution bancaire en application du Code monétaire et financier, les droits au titre du PRLT seront définitivement annulés.

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 2025 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 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 %.



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'Epargne 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 REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2025 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MEME 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 12 mai 2026.

I. Rémunération 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 ⁽¹⁾ | 71 254 | N.A. |
| CHORT Valérie ⁽²⁾ | N.A. | 81 656 |
| COHEN Monique | 187 485 | 164 450 |
| EPAILLARD Hugues ⁽³⁾ | 147 247 | 137 307 |
| GUILLOU Marion ⁽⁴⁾ | 130 065 | 35 344 |
| LEMIERRE Jean | 76 777 | 77 391 |
| LEPOULTIER Vanessa ⁽³⁾⁽⁵⁾ | 95 872 | 111 782 |
| LOGGHE Lieve | 130 391 | 144 176 |
| LOMBARD Marie-Christine ⁽⁶⁾ | 97 206 | 103 238 |
| De MAZIERES Bertrand ⁽⁷⁾ | N.A. | 82 137 |
| NOYER Christian | 147 356 | 178 070 |
| PETER Nicolas ⁽⁸⁾ | N.A. | 77 444 |
| POUPARD Guillaume ⁽⁹⁾ | N.A. | 79 369 |
| SCHWARZER Daniela | 179 220 | 157 197 |
| STRAATHOF Annemarie ⁽¹⁰⁾ | 84 223 | 132 693 |
| TILMANT Michel ⁽¹¹⁾ | 139 961 | 46 105 |
| VERRIER Sandrine ⁽³⁾⁽¹²⁾ | 11 356 | N.A. |
| TOTAL | 1 850 000 | 1 945 342 |

(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) Administrateur à compter du 13 mai 2025.

(9) Administrateur à compter du 13 mai 2025.

(10) Administratrice à compter du 14 mai 2024.

(11) Administrateur jusqu'au 12 mai 2025.

(12) Administratrice jusqu'au 15 février 2024.

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

| | Part fixe ⁽¹⁾ | 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 ⁽²⁾ |
| 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.

II. Rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux

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

a) Appréciation de la réalisation des objectifs fixés pour l'exercice 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 |
|--|--|---------------------|-----------|---|
| Directeur Général – M. Jean-Laurent BONNAFÉ | | | | |
| Bénéfice net par action | 9,57 | 10,29 | 7,55 % | 40,33 % |
| Résultat brut d'exploitation | Budget 2025 ⁽¹⁾ : 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 |
|--|--|---------------------|-----------|--|
| Directeurs Généraux délégués – MM. Yann GÉRARDIN et Thierry LABORDE | | | | |
| Groupe | | | | |
| Bénéfice net par action | 9,57 | 10,29 | 7,55 % | 20,17 % |
| Résultat brut d'exploitation | Budget 2025 ⁽¹⁾ : 20 060 M€ | Réalisé : 19 849 M€ | -1,05 % | 18,55 % |
| Périmètre de responsabilité – CIB | | | | |
| Résultat net avant impôt | 7 418 M€ ⁽²⁾ | 7 506 M€ | 1,19 % | 18,97 % |
| Résultat brut d'exploitation | Budget 2025 ⁽¹⁾ : 7 705 M€ | Réalisé : 7 936 M€ | 3,00 % | 19,31 % |
| Périmètre de responsabilité – CPBS | | | | |
| Résultat net avant impôt | 7 034 M€ ⁽²⁾ | 7 812 M€ | 11,06 % | 20,82 % |
| Résultat brut d'exploitation | Budget 2025 ⁽¹⁾ : 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 oeuvré 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 Etats 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 :
 - Energie 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 obligataire verte européenne de 1,1 milliard d'euros de l'énergéticien 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 d'un 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 Etats-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 CABEI 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 à 2028 via son programme *Climate & Biodiversity initiative*.

Sur les actions en faveur des collaborateurs :

- Ecoute 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 un *Employee Assistance Program* 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^{er} 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^{ème} 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 | | | Mesure multicritère |
|--------|--|--------------------|---|---------------------|
| | (i) Par le Conseil | (ii) Par le marché | (iii) Alignement avec les collaborateurs clés | |
| Poids | 5,00 % | 5,00 % | 5,00 % | |
| Mesure | 5,00 % | 5,00 % | 5,00 % | 15,00 % |

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 Adjoints 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 de la mise en oeuvre 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 oeuvre 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 d'un milliard d'euros de revenus entre 2021 et 2025 et l'entrée d'Arval en négociations exclusives avec Mercedes-Benz Group en vue d'acquérir Athlon, ce qui serait une étape majeure dans la stratégie de BNP Paribas Mobility ;
- 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 oeuvre 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 :

- 2 356 120 euros pour M. Jean-Laurent Bonnafé (représentant 102,44 % de sa rémunération variable annuelle cible) ;
- 1 836 000 euros pour M. Yann Gérardin (représentant 102,00 % de sa rémunération variable annuelle cible) ;
- 1 116 288 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 ⁽²⁾ | RBE ⁽³⁾ | RNAI ⁽⁴⁾ | RBE ⁽⁵⁾ | | | | |
| | | Groupe | Groupe | Métier | Métier | | | | |
| Jean-Laurent BONNAFÉ | Poids ⁽¹⁾ | 37,50 % | 37,50 % | | | 15,00 % | 10,00 % | | |
| | Mesure ⁽¹⁾ | 40,33 % | 37,11 % | | | 15,00 % | 10,00 % | 2 356 120 | 2 300 000 |
| Yann GÉRARDIN | Poids ⁽¹⁾ | 18,75 % | 18,75 % | 18,75 % | 18,75 % | 15,00 % | 10,00 % | | |
| | Mesure ⁽¹⁾ | 20,17 % | 18,55 % | 18,97 % | 19,31 % | 15,00 % | 10,00 % | 1 836 000 | 1 800 000 |
| Thierry LABORDE | Poids ⁽¹⁾ | 18,75 % | 18,75 % | 18,75 % | 18,75 % | 15,00 % | 10,00 % | | |
| | Mesure ⁽¹⁾ | 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.

b) Modalités et conditions de paiement

- Les modalités de paiement des rémunérations variables des dirigeants mandataires sociaux exécutifs du Groupe BNP Paribas au titre de l'exercice 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.
- 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.

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

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 ⁽¹⁾ | Valorisation du montant attribué en juste valeur ⁽²⁾ |
|--|---------------------------------|---|
| Jean-Laurent BONNAFÉ | 2 300 000 | 915 630 |
| Yann GÉRARDIN | 1 800 000 | 716 580 |
| Thierry LABORDE | 1 080 000 | 429 948 |

● Cf. explications ci-dessus.

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

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Multiples de rémunération et évolution

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-9 du Code de commerce et aux lignes directrices sur les multiples de rémunération de l'Afep actualisées en février 2021, est présenté ci-dessous, le niveau de la rémunération due ou attribuée au Président du Conseil d'administration, au Directeur Général et 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, continuellement 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.

| | 2021 | 2022 ⁽¹⁾ | 2023 ⁽²⁾ | 2024 | Année 2025 |
|---|--------|---------------------|---------------------|--------|---------------|
| Performance de la société | | | | | |
| Résultat net avant impôt (<i>en millions d'euros</i>) | 13 637 | 13 214 | 11 725 | 16 188 | 17 065 |
| Évolution N/N-1 | 39 % | 6 % | - 11 % | 38 % | 5 % |
| Résultat d'exploitation (<i>en millions d'euros</i>) | 12 199 | 12 564 | 11 236 | 15 437 | 16 296 |
| Évolution N/N-1 | 46 % | 13 % | - 11 % | 37 % | 6 % |
| Bénéfice net par action (<i>en euros</i>) | 7,26 | 7,80 | 8,58 | 9,57 | 10,29 |
| Évolution N/N-1 | 37 % | 7 % | 10 % | 12 % | 8 % |
| Rémunération des salariés | | | | | |
| Rémunération moyenne (<i>en milliers d'euros</i>) | 93 | 96 | 99 | 101 | 102 |
| Évolution N/N-1 | 6 % | 3 % | 2 % | 2 % | 1 % |
| Rémunération médiane (<i>en milliers d'euros</i>) | 59 | 62 | 66 | 67 | 68 |
| Évolution N/N-1 | 4 % | 5 % | 5 % | 3 % | 1 % |
| Président du Conseil d'administration | | | | | |
| Rémunération du Président du CA (<i>en milliers d'euros</i>) | 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 % |
| Directeur Général | | | | | |
| Rémunération du DG (<i>en milliers d'euros</i>) | 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 % |
| Yann Gérardin, Directeur Général délégué⁽³⁾ | | | | | |
| Rémunération du DGD (<i>en milliers d'euros</i>) | 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 % |
| Thierry Laborde, Directeur Général délégué⁽³⁾ | | | | | |
| Rémunération du DGD (<i>en milliers d'euros</i>) | 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 comparable 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.

7. 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.

C) AUTRES INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX VERSEES OU ATTRIBUEES AU TITRE DE L'EXERCICE 2025, NON SOUMISES AU VOTE DES ACTIONNAIRES

I. 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 |
| Sous-total | 3 779 624 | 4 656 120 | 3 710 700 | 3 636 000 | 2 170 368 | 2 196 288 |
| Montant du PRLT (juste valeur) ⁽¹⁾ | 462 409 | 915 630 | 451 620 | 716 580 | 270 972 | 429 948 |
| TOTAL | 4 242 033 | 5 571 750 | 4 162 320 | 4 352 580 | 2 441 340 | 2 626 236 |

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

II. 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.

III. 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 |
| Jean LEMIERRE 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 |
| | Sous-total | 950 000 | 950 000 |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | 76 777 | 77 391 |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 5 951 | 5 888 |
| TOTAL | | 1 032 728 | 1 033 279 |
| Jean-Laurent BONNAFÉ 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) ⁽²⁾ | 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 |
| | Sous-total | 4 242 033 | 5 571 750 |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | 76 777 | 77 391 |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 6 267 | 6 267 |
| TOTAL | | 4 325 077 | 5 655 408 |
| Yann GÉRARDIN 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) ⁽²⁾ | 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 |
| | Sous-total | 4 162 320 | 4 352 580 |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | Néant |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 1 360 | 1 360 |
| TOTAL | | 4 163 680 | 4 353 940 |
| Thierry LABORDE 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) ⁽²⁾ | 270 972 | 429 948 |

| En euros | 2024 | 2025 |
|---|--------------------|--------------------|
| | Montants attribués | Montants attribués |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice | Néant | Néant |
| Sous-total | 2 441 340 | 2 626 236 |
| Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| Rémunération liée au mandat d'administrateur | Néant | Néant |
| Avantages en nature ⁽¹⁾ | 6 708 | 9 628 |
| TOTAL | 2 448 048 | 2 635 864 |

(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 |
|---|-----------------------|
| Performance au titre de la condition intrinsèque | 65 % |
| 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 € |
| Evolution 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% |
| Performance au titre de la condition relative | 0% |
| Fraction du montant attribué (en pourcentage du montant total attribué) | 50% |
| Evolution du cours de bourse BNP Paribas | 36,98 % |
| Evolution 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 |
| Ecart 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% |
| Performance total au titre du PRLT 2020 | 65% |
| Montant attribué en février 2020 | 1 562 000 € |
| MONTANT VERSE EN FEVRIER 2025 | 1 015 300 € |

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

| En euros | | 2024 | 2025 |
|---|---|--------------------------|--------------------------|
| | | Montants versés | Montants versés |
| Jean LEMIERRE 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 ⁽¹⁾ | 5 951 | 5 888 |
| TOTAL | | 1 032 728 | 1 033 279 |
| Jean-Laurent BONNAFÉ Directeur Général | Rémunération fixe | 1 843 000 | 2 300 000 |
| | Rémunération variable annuelle | 1 913 825 | 1 936 327 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2024</i> | <i>Néant</i> | <i>387 325</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2023</i> | <i>375 530</i> | <i>509 151</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2022</i> | <i>556 739</i> | <i>247 217</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i> | <i>221 671</i> | <i>220 873</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i> | <i>206 502</i> | <i>205 678</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i> | <i>232 430</i> | <i>231 483</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i> | <i>223 626</i> | <i>134 600</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2017</i> | <i>97 327</i> | <i>Néant</i> |
| | Plan de rémunération à long terme conditionnel (PRLT) | 1 405 800 ⁽²⁾ | 1 015 300 ⁽²⁾ |
| | Rémunération exceptionnelle | Néant | Néant |
| | Rémunération liée au mandat d'administrateur | 76 777 | 77 391 |
| | Avantages en nature ⁽¹⁾ | 6 267 | 6 267 |
| TOTAL | | 5 245 669 | 5 335 285 |
| Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué | Rémunération fixe | 1 800 000 | 1 800 000 |
| | Rémunération variable annuelle | 902 482 | 1 136 161 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2024</i> | <i>Néant</i> | <i>382 140</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2023</i> | <i>305 820</i> | <i>414 604</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2022</i> | <i>461 781</i> | <i>205 021</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i> | <i>134 881</i> | <i>134 396</i> |
| | 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 ⁽¹⁾ | 1 360 | 1 360 |
| TOTAL | | 2 703 842 | 2 937 521 |

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

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

| | | | |
|---|---|------------------|------------------|
| Thierry LABORDE Directeur Général délégué | Rémunération fixe | 1 080 000 | 1 080 000 |
| | Rémunération variable annuelle | 538 999 | 665 067 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2024</i> | <i>Néant</i> | <i>218 074</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2023</i> | <i>180 504</i> | <i>244 758</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2022</i> | <i>280 488</i> | <i>124 509</i> |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i> | <i>78 007</i> | <i>778 726</i> |
| | 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 ⁽¹⁾ | 6 708 | 9 628 |
| TOTAL | | 1 625 707 | 1 754 695 |

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. 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. Bonnafé.

Tableau récapitulatif des rémunérations versées au titre de leurs précédentes activités salariées pendant l'exercice de leurs mandats

| | | 2024 | 2025 |
|---|---|------------------|------------------|
| <i>En euros</i> | | Montants versés | Montants versés |
| Yann GÉRARDIN Directeur Général délégué | Rémunération fixe | Néant | Néant |
| | Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾ | 930 044 | 693 550 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i> | 107 175 | 122 465 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i> | 251 882 | 289 679 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i> | 243 701 | 281 406 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i> | 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 |
| TOTAL | | 1 403 580 | 1 186 245 |

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

| | | | |
|---|---|----------------|----------------|
| Thierry LABORDE Directeur Général délégué | Rémunération fixe | Néant | Néant |
| | Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾ | 196 186 | 172 790 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2021</i> | 37 074 | 42 362 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2020</i> | 64 471 | 74 142 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2019</i> | 48 571 | 56 286 |
| | <i>dont rémunération variable annuelle au titre de 2018</i> | 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).

La dix-septième résolution, spécifique à l'industrie bancaire, prévoit en application de l'article L511-73 du Code monétaire et financier, une consultation de l'Assemblée Générale sur l'enveloppe globale des rémunérations de toutes natures versées durant l'exercice 2025 aux dirigeants effectifs, c'est-à-dire chez BNP Paribas les dirigeants mandataires sociaux, ainsi qu'à certaines catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (*Material Risk Taker* - MRT).

Le Groupe applique, conformément à la réglementation CRD¹ en vigueur, une politique et un encadrement strict des rémunérations visant à limiter la prise de risque et à aligner les rémunérations sur les objectifs à long terme du Groupe, particulièrement en matière de maîtrise des risques et à assurer une politique de rémunération neutre du point de vue du genre. Concernant les MRT, le Groupe veille donc particulièrement à :

- les identifier en fonction des critères définis dans le Règlement délégué de la Commission Européenne² (critères qualitatifs et critères quantitatifs liés aux niveaux de rémunération) et de critères internes, sachant que sont inclus dans le périmètre des MRT Groupe, l'ensemble des collaborateurs identifiés exclusivement en raison de leur niveau de rémunération et/ou de leur expertise, sans qu'il soit avéré que leur activité professionnelle ait une incidence sur le profil de risque du Groupe ;
- différer sur 4 à 5 ans une partie des rémunérations variables qui leur sont attribuées ;
- soumettre le versement de leurs rémunérations variables à l'atteinte de conditions ;
- indexer une partie de leurs rémunérations variables attribuées, versées à l'issue d'une période de rétention, sur le cours de bourse de l'action BNP Paribas ou sur les résultats du Groupe ;
- plafonner leurs rémunérations variables attribuées de manière à respecter le ratio entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération³.

La politique de rémunération et les montants attribués aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs au titre de leur performance 2025 durant la durée de leur mandat sont précisés dans le Chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2025. Par ailleurs, la politique et les montants de rémunération attribués aux collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe au titre de l'exercice 2025 sont détaillés dans un rapport mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas <https://invest.bnpparibas.com>.

Les rémunérations effectivement versées en 2025, objets de la présente résolution, sont par nature différentes des rémunérations attribuées au titre de 2025 (telles que détaillées dans le rapport sur les rémunérations des MRT mis en ligne sur le site institutionnel de BNP Paribas). Elles sont relatives aux paiements partiels de rémunérations variables attribuées entre 2021 (au titre de l'exercice 2020) et 2025 (au titre de l'exercice 2024) pour leurs parties versables en 2025 conformément aux dispositions applicables. Elles incluent également les paiements de rémunérations fixes en 2025 avec prise en compte des éventuelles revalorisations salariales intervenues en cours d'année. Conformément aux obligations réglementaires, en application des règles de différé et d'indexation d'une partie des rémunérations variables attribuées, le montant payé au titre des rémunérations variables attribuées au cours des exercices précédents peut être impacté par l'évolution du cours de l'action BNP Paribas entre la date d'attribution et la date de paiement ainsi que par la non-atteinte des conditions de performance.

En 2024, l'enveloppe globale des rémunérations versées aux 1 259 collaborateurs identifiés comme MRT s'élevait à 968 millions d'euros. L'enveloppe globale des rémunérations versées en 2025 aux 1 372 collaborateurs identifiés comme MRT pour le Groupe s'élève à 1 095 millions d'euros, pour un montant moyen versé de 798 milliers d'euros contre 769 milliers d'euros en 2024, soit une augmentation de 3,8%.

L'augmentation de l'enveloppe globale versée s'explique principalement (i) par la hausse du nombre de MRT en 2025 (+ 9%), et (ii) ainsi que par l'augmentation de la rémunération variable versée en 2025 (+20% par rapport à 2024) en raison notamment de l'allongement de la période de rétention. En effet, conformément à la demande de la BCE, la période de rétention sur le numéraire indexé a été allongée de 9 à 12 mois pour les plans attribués à compter de 2024 au titre de 2023. Ainsi, l'échéance d'upfront numéraire indexé relative aux plans attribués en 2024 a été versée en mars 2025 au lieu de décembre 2024, contribuant à l'augmentation de la rémunération variable versée en 2025 (versement en mars 2025 de l'upfront numéraire des plans attribués 2025 et de l'upfront numéraire indexé des plans attribués en 2024) par rapport à 2024 (versement en mars 2024 uniquement de l'upfront numéraire des plans attribués en 2024).

¹ **DIRECTIVE 2013/36/UE** du Parlement Européen et du Conseil du 26 juin 2013 telle que modifiée par la Directive (UE) 2019/878 du 20 mai 2019 (transposée dans le Code Monétaire et Financier via l'Ordonnance n°2020-1635 du 21 décembre 2020) et par la Directive (UE) 2024/1619 du 31 mai 2024.

² **RÈGLEMENT DÉLÉGUÉ (UE) N° 2021/923** de la Commission Européenne du 25 mars 2021 complétant la directive 2013/36/UE et 2019/878 du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement.

³ Tel qu'approuvé par l'Assemblée Générale des actionnaires du 14 mai 2024 pour une durée de trois ans.

LE CONSEIL PROPOSE, EN SECOND LIEU, L'ADOPTION DE ONZE RÉOLUTIONS PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE.

Les résolutions n°18 à n°23 ont pour objet de doter votre société de la souplesse nécessaire à la gestion de sa structure financière tout en respectant des limites destinées à encadrer une éventuelle dilution. *Elles vous proposent le strict renouvellement de celles que vous aviez bien voulu autoriser lors de l'Assemblée Générale du 14 mai 2024.*

En particulier, il est en outre précisé dans les résolutions d'augmentation de capital que pendant toute période d'offre publique sur le titre BNP Paribas, le Conseil d'administration ne sera pas autorisé à décider une augmentation de capital en vertu des délégations que ces résolutions soumettent à votre approbation.

Ces résolutions se répartissent entre augmentations de capital avec maintien du droit préférentiel de souscription d'une part, et avec suppression du, ou sans, droit préférentiel de souscription d'autre part, avec une double limite :

- **L'ensemble des augmentations de capital avec suppression du, ou sans, droit préférentiel de souscription ne peut dépasser 215 millions d'euros, soit moins de 10 % du capital social existant à ce jour (vingt-et-unième résolution) ;**
- **L'ensemble des augmentations de capital avec maintien, suppression du, ou sans droit préférentiel de souscription ne peut dépasser 880 millions d'euros, soit moins de 40 % du capital existant à ce jour (vingt-troisième résolution).**

DIX-HUITIÈME RÉOLUTION

Il est demandé à l'Assemblée générale par la dix-huitième résolution d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à procéder à l'émission d'actions ordinaires de la société ainsi que de toutes valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme à du capital à émettre, avec maintien du droit préférentiel de souscription.

Le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourrait être supérieur à 880 millions d'euros ; ce montant induirait la création d'un nombre d'actions nouvelles équivalant à environ **39,9 % du capital existant à ce jour**. La présente délégation annule et remplace toute autre délégation ayant le même objet qui aurait pu être antérieurement consentie.

DIX-NEUVIÈME RÉOLUTION

La dix-neuvième résolution propose à l'Assemblée générale d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à procéder à l'émission d'actions ordinaires de la société ainsi que de toutes valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme à du capital à émettre avec suppression du droit préférentiel de souscription. Un droit de priorité pourra être conféré aux actionnaires sur tout ou partie de l'émission.

Il s'agit de permettre à la Banque de se financer en dotant le Conseil d'administration de la souplesse et de la réactivité nécessaires pour saisir à bref délai des conditions de marché optimales.

Il est précisé que le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées ne pourrait être supérieur à 215 millions d'euros. Ce montant induirait la création d'un nombre d'actions nouvelles équivalant à environ **9,8 % du capital existant à ce jour**. De plus, votre Conseil vous propose de conserver les mêmes modalités de fixation du prix d'émission des actions nouvelles que celles précédemment applicables, à savoir qu'il serait toujours au moins égal à la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de bourse précédant le début de l'offre moins une décote maximale de 5 %, **garantissant ainsi la référence aux conditions de marché**.

Il est enfin précisé que la présente délégation annule et remplace toute autre délégation ayant le même objet qui aurait pu être antérieurement consentie.

vingtième résolution

Il est ici demandé aux actionnaires d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à procéder à l'émission d'actions ordinaires ainsi que de valeurs mobilières donnant accès au capital, sans droit préférentiel de souscription, en vue de rémunérer des titres qui seraient apportés à BNP Paribas. Le montant nominal maximum des augmentations de capital susceptibles d'être ainsi réalisées est fixé à 10 % du capital social à la date de la décision du Conseil d'administration.

L'adoption de cette résolution donnerait à BNP Paribas les moyens d'une réactivité accrue et augmenterait donc ses capacités de négociation, tous facteurs favorables aux intérêts des actionnaires ; elle conférerait à la Banque la souplesse nécessaire pour mener à bien des opérations de croissance externe sans impact sur sa trésorerie. Comme le prévoit la loi, le Conseil d'administration procéderait à l'approbation de l'évaluation des apports après avoir pris connaissance du rapport des Commissaires aux apports ; ce rapport serait communiqué aux actionnaires à l'occasion de l'Assemblée générale suivante.

La présente délégation priverait d'effet toute délégation antérieure de même nature pour le solde non utilisé à ce jour.

vingt-et-unième résolution

Afin de limiter la dilution résultant de l'emploi éventuel d'une ou plusieurs des autorisations d'augmentation de capital avec suppression du, ou sans, droit préférentiel de souscription, il est en outre demandé à l'Assemblée dans la vingt-et-unième résolution que le montant nominal maximum global des augmentations de capital pouvant résulter immédiatement ou à terme de l'utilisation des autorisations comportant l'absence ou la suppression du droit préférentiel de souscription, conférées par les dix-neuvième et vingtième résolutions, ne puisse en tout état de cause être supérieur à 215 millions d'euros (environ **9,8 % du capital existant à ce jour**).

VINGT-DEUXIÈME RÉOLUTION

La vingt-deuxième résolution prévoit que le Conseil d'administration serait autorisé à augmenter le capital social par incorporation de réserves, de bénéfices, de primes d'émission, de fusion ou d'apport, et ce dans la limite d'un montant nominal maximum de 880 millions d'euros. Cette opération se traduirait alors par la création et l'attribution gratuite d'actions et/ou par élévation du nominal des actions existantes.

VINGT-TROISIÈME RÉOLUTION

Il est enfin indiqué aux actionnaires dans la vingt-troisième résolution que le montant nominal maximum global des augmentations de capital pouvant résulter immédiatement ou à terme de l'utilisation des autorisations, avec maintien, suppression du, ou sans droit préférentiel de souscription, conférées par les dix-huitième à vingtième résolutions, ne pourra en tout état de cause être supérieur à 880 millions d'euros (soit environ **39,9 % du capital existant à ce jour**). La présente délégation annule et remplace toute autre délégation ayant le même objet qui aurait pu être antérieurement consentie.

VINGT-QUATRIÈME RÉOLUTION

Par la vingt-quatrième résolution, il est demandé à l'Assemblée générale d'autoriser le Conseil d'administration à procéder à l'augmentation du capital, avec suppression du droit préférentiel de souscription, dans le cadre d'une offre visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier, par émission d'obligations super-subordonnées contingentes convertibles, (dites « Additional Tier 1 » ou « AT1 »), libellées en toute autre devise que l'euro, qui ne seraient converties en actions ordinaires de BNP Paribas à émettre, dans la limite de 10 % du capital social, que dans le cas où le ratio Common Equity Tier One (« CET1 ») deviendrait inférieur à un seuil de 5,125 %. **Il s'agit ici du renouvellement de l'autorisation donnée par la vingt-troisième résolution de l'Assemblée Générale du 13 mai 2025 ; elle permettrait à votre Société, dans le cadre de l'optimisation de sa structure financière, de continuer de pouvoir émettre des AT1s convertibles dans toutes les devises (hors l'euro) où la demande et la liquidité le justifient, où un coût de financement plus compétitif qu'en émettant des AT1 non convertibles libellés en euros pourrait être obtenu, et enfin où les « actifs structurels » dans cette devise ne seraient plus suffisants pour émettre des AT1 non convertibles.**

Pour rappel, les AT1 avec clause d'absorption de pertes (« mécanisme de réduction du principal ») que peut émettre BNP Paribas doivent être adossés à des « actifs structurels » présents dans son bilan, pour le même montant et dans la même devise que ces instruments. Si ces actifs structurels ne sont pas suffisants dans une devise donnée pour « couvrir » les AT1 avec réduction de principal émis dans cette devise, le compte de résultat (P&L) de la Banque est exposé à une volatilité du fait des variations de la devise d'émission, impactant directement le dividende servi et, toutes choses égales par ailleurs, la valorisation de l'action. Le recours à l'émission d'AT1s avec une clause de conversion en lieu et place du mécanisme de réduction du principal permet au Groupe d'immuniser son P&L contre ces variations de change tout en diversifiant ses sources de financement dans les devises pour lesquelles le montant des actifs structurels est limité.

En d'autres termes, si l'on veut encore pouvoir assurer, au bénéfice de ses actionnaires, le financement de BNP Paribas aux mêmes conditions économiques, avantageuses et sans prise de risque supplémentaire, il est comptablement nécessaire de pouvoir continuer à recourir à une clause de conversion en actions BNP Paribas.

En pratique, cette proposition ne modifierait toutefois pas la dilution potentielle qui pourrait affecter les Actionnaires de la Banque, puisque la clause de conversion ne serait jamais amenée à être mise en œuvre, les Autorités de Résolution intervenant avant que le seuil de déclenchement (« les 5,125 % du Common Equity Tier 1 ») ne soit atteint (en vertu de la *Bank Recovery and Resolution Directive* - BRRD - article 32(4)) ; ce processus de « bail-in » consistant à absorber les pertes puis à reconstituer le capital d'une banque en utilisant les instruments éligibles, affecterait d'ailleurs, selon leur degré de séniorité, l'ensemble de ces instruments (et pas seulement les AT1s avec clause de conversion).

Comme dans les pays de l'Union Européenne et en Grande-Bretagne où cette disposition est déjà très largement mise en œuvre, elle interviendrait « à côté » des autorisations d'émission de capital « générales », avec et sans droit préférentiel de souscription (DPS), l'ensemble continuant donc à respecter *de facto* les limites de volume d'émission et donc de dilution potentielle déjà en place chez BNP Paribas.

Il est enfin à noter que les devises choisies pour émettre des obligations convertibles seraient naturellement limitées par la liquidité des marchés et les procédures existantes du Groupe. En effet, le Groupe n'aurait aucun intérêt financier à émettre dans des devises où la liquidité et la demande ne permettraient pas d'obtenir un prix de financement plus compétitif qu'en euro ou en dollar US, ce qui limite naturellement le champ des devises possibles aux marchés les plus développés. Par ailleurs, au regard des procédures du Groupe en matière de sécurité financière, il n'est pas envisageable d'émettre des obligations convertibles au titre de la présente résolution dans des devises de pays globalement visés par des sanctions économiques ou des mesures restrictives (notamment mises en œuvre par la République Française, l'Union européenne, le Conseil de Sécurité des Nations-Unies et les États-Unis d'Amérique).

Fonctionnement détaillé

Afin de se conformer aux exigences en matière de fonds propres et de liquidité, les Institutions Financières ont la possibilité d'émettre des obligations convertibles conditionnelles sous forme d'AT1.

En vertu de la réglementation relative aux exigences de fonds propres (CRR - *Capital Requirement Regulation* -), si une banque voit son ratio de Common Equity Tier 1 (CET1) tomber en dessous de 5,125 %, elle a la possibilité soit de convertir les obligations AT1

en actions, soit de réduire leur valeur (absorption des pertes par réduction du principal). **Les émetteurs doivent décider au moment de l'émission, laquelle de ces options serait exercée au cas où le seuil de déclenchement serait atteint.**

Les ATIs avec clause de réduction de capital historiquement émis par BNP Paribas dans différentes devises doivent être adossés à des actifs structurels de même devise et pour le même montant afin d'équilibrer/compenser les situations comptables en matière de change ; une insuffisance d'actifs structurels dans une devise donnée par rapport au montant de ces instruments émis se traduit par un impact sur le compte de résultat (P&L) au rythme des fluctuations de la devise en question. **Opter pour une clause de conversion en lieu et place de la clause de dépréciation** permet de reconnaître l'instrument comme un passif et non en equity (comme c'est le cas pour les ATIs avec clause de dépréciation). Cela permet de rééquilibrer la position de change et, par conséquent, de compenser l'impact sur le compte de résultats des fluctuations de la devise des deux côtés du bilan. En un mot, le compte de résultats est immunisé contre les variations de cette devise.

En résumé, afin de pouvoir optimiser le coût de financement réglementaire de votre Banque et de diversifier ses risques et sa base d'investisseurs, il est souhaitable que BNP Paribas puisse continuer à émettre des obligations dans d'autres devises que l'euro ; cela implique de recourir à une option de conversion afin de neutraliser l'impact de la variation des devises retenues sur le compte de résultats.

Si le ratio de CET1 d'une banque tombe en dessous du seuil de 5,125 %, alors l'AT1 doit être converti en actions ; le nombre d'actions à émettre est alors égal :

- au montant notionnel de l'AT1,
- divisé par le cours de l'action, déterminé comme suit :
 - le prix au moment du déclenchement/de l'atteinte du seuil,
 - **assorti d'un niveau minimal de 70 % du prix au moment de l'émission de l'AT1**, afin de limiter le nombre d'actions qui pourraient être créées à un prix trop bas (ce qui est probable dans ce type de configuration) et donc une nouvelle dilution des actionnaires existants.

L'introduction d'un tel niveau de plancher protège les actionnaires en cas de conversion.

En tout état de cause, il convient de noter que dans tous les cas, si le ratio CET1 d'une banque donnée s'est fortement détérioré, le cadre de résolution (BRRD¹) **prévoit déjà la possibilité de convertir les instruments de fonds propres en actions** lorsque l'Autorité de Résolution (le Conseil de Résolution Unique) juge opportun de rétablir les fonds propres au niveau souhaité.

En pratique, cette intervention interviendra bien avant que le niveau de CET1 ne soit inférieur à 5,125 %, l'Autorité de Résolution étant déjà intervenu pour procéder à une conversion obligatoire : à titre d'illustration, à la fin de l'exercice 2025, le ratio CET1 de BNPP était de 12,6 % pour un capital Common Equity Tier1 de 98,3 milliards d'euros ; un niveau inférieur à 5,125 % *impliquerait donc, toutes choses égales par ailleurs, des pertes de l'ordre de 58,4 milliards d'euros !*

Cette disposition réglementaire prive de facto toute clause de conversion des ATIs de sa mise en œuvre effective.

Une résolution spécifique en Assemblée générale

Si les ATIs ont toutes les caractéristiques des titres de dette (donc non dilutifs à l'émission pour les actionnaires), ils peuvent être convertis en actions en période de stress (sachant que ce stress est encore plus improbable puisque ces instruments renforcent le bilan de la Société).

L'exercice automatique de l'option de conversion, lorsque et si, le seuil de déclenchement est atteint, induit une augmentation de capital dont les (nouvelles) actions seraient obligatoirement attribuées aux seuls porteurs d'AT1 ; cela implique la suppression du DPS pour les actionnaires existants. Compte tenu de l'automatisme de la conversion, cette augmentation de capital potentielle (et très hypothétique) doit donc être préalablement autorisée par une Assemblée Extraordinaire.

Bien que les dispositions du Code de commerce aient récemment évolué pour assouplir la limite légale pour l'émission d'instruments donnant accès au capital, le Groupe a choisi de conserver pour cette résolution la limite de **10 % du capital social** (dilution maximale sur la base du plancher), dans le cas très improbable où le ratio deviendrait inférieur à 5,125 %.

En résumé, le risque de dilution des actionnaires serait limité :

- **par la présence d'un plancher sur le prix de conversion,**
- **et - surtout - par la très faible probabilité qu'un scénario de conversion se produise** (et ce d'autant plus que la structure financière sera renforcée par l'émission de ces obligations),
 - **en particulier du fait de la mise en œuvre des mécanismes réglementaires de Résolution prévoyant déjà la possibilité de convertir des instruments de capitaux propres en actions.**

C'est pourquoi, afin de continuer à bénéficier de conditions économiques favorables pour le financement **de votre Entreprise, il vous est aujourd'hui proposé le renouvellement de l'autorisation que vous aviez bien voulu donner l'année dernière, à savoir :**

- d'une augmentation de capital d'un maximum de 10 %,
- dans le cadre d'une ou plusieurs émissions d'obligations convertibles conditionnelles super subordonnées libellées en toute autre devise que l'euro,
- si le CET1 tombe à un niveau inférieur à 5,125 %,
- avec un taux de conversion plancher à 70 %,
- d'une validité de 14 mois.

¹ Bank Recovery and Resolution Directive

Si cette possibilité ne pouvait se concrétiser, les alternatives seraient :

- *de ne pas émettre d'AT1 dans certaines devises, c'est-à-dire de renoncer à bénéficier des meilleures conditions économiques offertes par une obligation libellée dans ces devises plutôt qu'en euros ou dans les quelques devises que votre Banque peut choisir pour émettre des AT1 avec clause d'absorption des pertes sans subir d'impact de change ;*
- *si néanmoins des AT1 dans ces devises étaient émis :*
 - *de devoir conserver des capitaux propres dans les pays concernés exclusivement à cette fin, afin d'amener les « actifs structurels » au niveau nécessaire,*
 - *ou d'accepter les risques de change ;*

toutes dispositions qui ne semblent pas être dans l'intérêt bien compris de nos actionnaires.

VINGT-CINQUIÈME RÉSOLUTION

Cette résolution est rendue obligatoire par la présentation à l'Assemblée Générale des autorisations financières. Elle propose à l'Assemblée Générale d'autoriser pour 26 mois le Conseil d'administration à réaliser des opérations réservées aux adhérents du Plan d'Épargne d'Entreprise du Groupe BNP Paribas pour un montant nominal maximum de 43 millions d'euros.

Cette autorisation entraînerait la suppression du droit préférentiel de souscription. Ce montant de 43 millions d'euros représente 21,5 millions d'actions ordinaires, soit environ 1,95 % du capital existant à ce jour, et donc moins de 1 % par an en moyenne. **Le prix de souscription des actions émises sera égal à la moyenne des cours des vingt dernières séances de bourse, sans décote.**

Il est également indiqué à l'Assemblée que le Conseil d'administration ne serait pas autorisé à décider une augmentation de capital en vertu de cette délégation pendant toute période d'offre publique sur le titre BNP Paribas.

Cette autorisation se substituerait à toute autre autorisation de même nature actuellement en vigueur.

À ce jour, compte tenu de l'ensemble des mécanismes de partage de la valeur créée par la Banque, déjà à la libre disposition des salariés de BNP Paribas, la Direction Générale a indiqué au Conseil d'administration qu'elle ne souhaite pas procéder à une telle opération.

VINGT-SIXIÈME RÉSOLUTION

Il est ici demandé à l'Assemblée d'autoriser le Conseil, pour une durée de 18 mois, à annuler, par voie de réduction du capital social, tout ou partie de ses actions, détenues par votre société ou acquises dans le cadre de l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale Ordinaire, dans la limite de 10 % du capital existant à la date de l'opération, par période de 24 mois. La présente autorisation se substitue à celle accordée par la vingt-cinquième résolution de l'Assemblée générale du 13 mai 2025.

VINGT-SEPTIÈME RÉSOLUTION

La résolution ici soumise à l'approbation des actionnaires a trait à des modifications des Statuts de votre Société relatives aux modalités de nomination et de remplacement de l'administrateur représentant les salariés actionnaires, proposées afin de prendre en compte les dispositions légales ayant transposé en 2024 et 2025 la directive « Women on Boards » du 23 novembre 2022.

La loi impose depuis plusieurs années un minimum de 40 % du sexe sous-représenté au sein des conseils d'administration. En application des dispositions de la Directive « Woman on Boards » précitées, les administrateurs représentant les salariés actionnaires doivent désormais être pris en compte pour le calcul de ce pourcentage. Il est donc nécessaire d'adapter les Statuts de BNP Paribas afin que les modalités de nomination ou de remplacement d'un administrateur représentant les salariés actionnaires permettent de répondre aux exigences de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce quant à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil d'administration.

Il est donc proposé de modifier le 3/ de l'article 7, du titre III des Statuts afin que :

- le Conseil de surveillance du FCPE d'une part, et les salariés détenant des actions en direct d'autre part, désignent chacun deux candidats au plus : une femme et un homme ;
- chaque candidat se présente avec un remplaçant de même sexe, permettant ainsi au Conseil d'administration, en cas de départ de l'administrateur représentant les salariés actionnaires, de coopter le remplaçant afin que l'équilibre des sexes au sein du Conseil d'administration soit inchangé. Si nécessaire, le Conseil d'administration pourrait alternativement décider de coopter un des autres candidats désignés en début du processus de sélection. La cooptation ferait l'objet d'une ratification par l'Assemblée générale ordinaire suivante. Le CA pourrait également décider de redémarrer un processus complet.

VINGT-HUITIÈME RÉSOLUTION

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

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATIONS VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2025 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MEME 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

TABLEAU N° 1 : ÉLÉMENTS DE REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2025 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A 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 (versé) le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. Cette rémunération fixe n'a pas évolué depuis décembre 2014. |
| Rémunération variable annuelle | Néant | M. Jean LEMIERRE ne bénéficie pas d'une rémunération variable annuelle. |
| 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. |
| TOTAL | 1 033 279 | |

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). |

TABEAU N° 2 : ÉLÉMENTS DE REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2025 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A M. JEAN-LAURENT BONNAFÉ, DIRECTEUR GENERAL, 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 ^{er} janvier 2025, a été proposée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale du 13 mai 2025. |
| Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾ | 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 : (1) évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (37,5 % de la rémunération variable cible) ; (2) pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (37,5 % de la rémunération variable cible). 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 : (3) 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 ; (4) 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 ; (5) 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 %. 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. |
| TOTAL | 5 655 408 | |

(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 |
|---|---|-------------------------|
| Rémunération variable annuelle | | 1 936 327 |
| Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2024 | 13 mai 2025 18 ^e résolution | 387 325 |
| Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2023 | 14 mai 2024 18 ^e résolution | 509 151 |
| Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2022 | 16 mai 2023 15 ^e résolution | 247 217 |
| Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2021 | 17 mai 2022 15 ^e résolution | 220 873 |
| Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2020 | 18 mai 2021 15 ^e résolution | 205 678 |
| Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2019 | 19 mai 2020 16 ^e résolution | 231 483 |
| Dont paiement partiel de la rémunération variable annuelle au titre de 2018 | 23 mai 2019 14 ^e résolution | 134 600 |
| Plan de rémunération à long terme conditionnel | 19 mai 2020 16 ^e résolution | 1 015 300 |

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'Epargne 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). |

TABEAU N° 3 : ÉLÉMENTS DE REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2025 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A M. YANN GÉRARDIN, DIRECTEUR GENERAL DELEGUE, 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 (versé) par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La dernière augmentation de la rémunération fixe de M. Yann GÉRARDIN, effective au 1 ^{er} janvier 2024, a été proposée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2024. |
| Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾ | 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 : (6) évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (18,75 % de la rémunération variable cible) ; (7) pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (18,75 % de la rémunération variable cible) ; (8) 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) ; (9) pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du périmètre CIB (18,75 % de la rémunération variable cible). 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 : (10) 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 ; (11) 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 ; (12) 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 %. 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. |
| TOTAL | 4 353 940 | |

(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)

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

TABEAU N° 4 : ÉLÉMENTS DE REMUNERATION VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2025 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CE MEME EXERCICE A M. THIERRY LABORDE, DIRECTEUR GENERAL DELEGUE, 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 (versé) proposées par le Comité des rémunérations au Conseil d'administration. La dernière augmentation de la rémunération fixe de M. Thierry LABORDE, effective au 1 ^{er} janvier 2024, a été proposée par le Conseil d'administration et approuvée par l'Assemblée Générale du 14 mai 2024. |
| Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾ | 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 : (13) évolution du bénéfice net par action de l'exercice par rapport à l'exercice précédent (18,75 % de la rémunération variable cible) ; (14) pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du Groupe (18,75 % de la rémunération variable cible) ; (15) 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) ; (16) pourcentage de réalisation du budget de résultat brut d'exploitation du périmètre CPBS (18,75 % de la rémunération variable cible). 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 : (17) 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 ; (18) 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 ; (19) 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 %. 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. |
| TOTAL | 2 635 864 | |

(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)

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

**NIVEAUX DE REMUNERATION DES PRESIDENTS NON-EXECUTIFS DES PAIRS EUROPEENS DE BNP PARIBAS
– REMUNERATION ACTUELLE DU PRESIDENT DU CONSEIL D’ADMINISTRATION DE BNP PARIBAS**

| Société | Pays | Devise | Nom | Fonction | Tout mode de rémunération Fixe 2024 | Part Fixe 2024 | | | Avantages en nature | Tout mode de rémunération Fixe 2024 + Avantages en nature |
|-----------------------------|---------------|------------|------------------------|------------------------|---|------------------------------|--------------|----------------------------|------------------------|---|
| | | | | | | Dont part fixe uniquement | Dont Actions | Dont Jetons de présence | | |
| UBS | Switzerland | CHF | Colm Kelleher | Chairman | 5 781 740 | 2 890 870 | 2 890 870 | --- | 17 819 | 5 799 559 |
| HSBC | UK | GBP | Mark E Tucker | Group Chairman | 1 774 580 | 1 774 580 | --- | --- | 171 543 | 1 946 123 |
| BNP Paribas - Actuel | France | EUR | Jean Lemierre | Président du CA | 1 026 777 | 950 000 | --- | 76 777 | 10 319 | 1 037 096 |
| Barclays | UK | GBP | Nigel Hggin | Chairman | 1 013 640 | 1 013 640 | --- | --- | 10 647 | 1 024 287 |
| Société Générale | France | EUR | Lorenzo Bini Smaghi | Président du CA | 925 000 | 925 000 | --- | --- | 54 978 | 979 978 |
| UniCredit | Italy | EUR | Pier Carlo Padoan | Chairman | 925 452 | 907 852 | --- | 17 600 | 30 466 | 955 918 |
| Deutsche Bank | Germany | EUR | Alexander Wynaendts | Chairman | 950 000 | 712 500 | 237 500 | --- | --- | 950 000 |
| Intesa Sanpaolo | Italy | EUR | Gian Maria Gros-Pietro | Chairman | 920 000 | 920 000 | --- | --- | --- | 920 000 |
| Crédit Agricole | France | EUR | Dominique Lefebvre | Président du CA | 625 000 | 625 000 | --- | --- | --- | 625 000 |
| Positionnement - BNPP | | | | | 3/9 | | | | 3/9 | |

**NIVEAUX DE REMUNERATION DES PRESIDENTS NON-EXECUTIFS DES PAIRS EUROPEENS DE BNP PARIBAS
– REMUNERATION PROPOSEE POUR LE PRESIDENT DU CONSEIL D’ADMINISTRATION DE BNP PARIBAS**

| Société | Pays | Devise | Nom | Fonction | Tout mode de rémunération Fixe 2024 | Part Fixe 2024 | | | Avantages en nature | Tout mode de rémunération Fixe 2024 + Avantages en nature |
|----------------------------------|---------------|------------|------------------------|------------------------|---|------------------------------|--------------|----------------------------|------------------------|---|
| | | | | | | Dont part fixe uniquement | Dont Actions | Dont Jetons de présence | | |
| UBS | Switzerland | CHF | Colm Kelleher | Chairman | 5 781 740 | 2 890 870 | 2 890 870 | --- | 17 819 | 5 799 559 |
| HSBC | UK | GBP | Mark E Tucker | Group Chairman | 1 774 580 | 1 774 580 | --- | --- | 171 543 | 1 946 123 |
| BNP Paribas - Proposition | France | EUR | Jean Lemierre | Président du CA | 1 176 777 | 1 100 000 | --- | 76 777 | 10 319 | 1 187 096 |
| Barclays | UK | GBP | Nigel Hggin | Chairman | 1 013 640 | 1 013 640 | --- | --- | 10 647 | 1 024 287 |
| Société Générale | France | EUR | Lorenzo Bini Smaghi | Président du CA | 925 000 | 925 000 | --- | --- | 54 978 | 979 978 |
| UniCredit | Italy | EUR | Pier Carlo Padoan | Chairman | 925 452 | 907 852 | --- | 17 600 | 30 466 | 955 918 |
| Deutsche Bank | Germany | EUR | Alexander Wynaendts | Chairman | 950 000 | 712 500 | 237 500 | --- | --- | 950 000 |
| Intesa Sanpaolo | Italy | EUR | Gian Maria Gros-Pietro | Chairman | 920 000 | 920 000 | --- | --- | --- | 920 000 |
| Crédit Agricole | France | EUR | Dominique Lefebvre | Président du CA | 625 000 | 625 000 | --- | --- | --- | 625 000 |
| Positionnement - BNPP | | | | | 3/9 | | | | 3/9 | |

TAUX DE CHANGE UTILISES DANS CETTE ETUDE

| | |
|---|--------------|
| Pour les éléments 2024 : Moyenne du 01/01/2024 au 31/12/2024 | |
| EUR / GBP | 0,845 |
| EUR / CHF | 0,951 |