

Rémunérations au titre de l'exercice 2015 des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société BNP Paribas Personal Finance

En tant qu'entité consolidée du Groupe BNP Paribas, la société BNP Paribas Personal Finance répond à la politique de rémunération approuvée par le Conseil d'Administration du groupe BNP Paribas, sur proposition du Comité des Rémunérations, et à l'initiative de la Direction Générale, pour tous les collaborateurs du Groupe et en particulier pour les collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe au sens de la Directive CRD4 transposée en droit français dans le Code Monétaire et Financier, par l'ordonnance du 20 février 2014, ainsi que par les décret et arrêté du 3 novembre 2014, et le règlement délégué européen du 4 mars 2014. Ce rapport est donc à lire conjointement avec le rapport établi par le groupe BNP Paribas disponible sur le site Institutionnel du Groupe.

Par ailleurs, conformément à la réglementation bancaire européenne et à l'arrêté du 3 novembre 2014, la société BNP Paribas Personal Finance est également assujettie sur base individuelle aux dispositions en matière d'encadrement sur les rémunérations telles que prévues par la Directive Européenne CRD4¹ du 26 juin 2013 et par les articles L. 511-71 à L. 511-78 du code monétaire et financier. Elle applique ainsi ces dispositions à l'ensemble de ses succursales et filiales, y compris celles en dehors de l'Union Européenne.

En 2014, la politique de rémunération de BNP Paribas Personal Finance a été revue afin de prendre en compte les modifications de la Politique de rémunération du Groupe BNP Paribas.

Les modifications de la politique de rémunération de BNP Paribas Personal Finance portent principalement sur les critères d'identification des MRT, et l'introduction du plafond individuel de rémunération variable en fonction de la rémunération fixe.

I - Gouvernance

A- Comité des Rémunérations

En matière de gouvernance, et conformément au Code monétaire et financier, BNP Paribas Personal Finance a délégué les missions du comité de rémunération relatives à l'examen annuel des rémunérations au Comité de rémunérations du Groupe BNP Paribas. Cette délégation a été présentée et approuvée par le Comité des rémunérations du Groupe BNP Paribas.

Le Comité des Rémunération a ainsi procédé à un examen

1° des principes de la politique de rémunération de BNP Paribas Personal Finance;

2° des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de BNP Paribas Personal Finance;

3° de la politique de rémunération de certaines catégories de personnel, incluant les preneurs de risque qui seraient identifiés au sein de BNP Paribas Personal Finance;

¹ Capital Requirements Directive

4° des rémunérations du responsable de la fonction de gestion des risques et du responsable de la conformité de BNP Paribas Personal Finance.

B – Assemblée Générale des Actionnaires

Par ailleurs, la Direction Générale de la société BNP Paribas Personal Finance a décidé de proposer au Conseil d'Administration de soumettre à la décision de l'Assemblée Générale des Actionnaires le relèvement du ratio entre la rémunération variable et la rémunération fixe de 100 à 200%. L'approbation de l'Assemblée Générale des Actionnaires de BNP Paribas Personal Finance doit être obtenue à la majorité des deux tiers, à condition qu'au moins la moitié des actionnaires ou des titulaires de droits de propriété équivalents soient représentés, à défaut, elle statue à la majorité des trois quarts. Les collaborateurs qui entrent dans la catégorie des MRT au titre de l'exercice précédent sont exclus du vote.

L'assemblée Générale du 12 mai 2015 a voté en faveur du relèvement de ce ratio de 100 à 200% pour une durée de 3 ans.

II. Principes de rémunération de BNP Paribas Personal Finance et politique de rémunération des MRT

A- Principes de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs du Groupe

Les principes de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs de BNP Paribas Personal Finance ainsi que la politique de rémunération des MRT, suit les principes de rémunération du Groupe BNP Paribas, tels que décrits dans le rapport établi au niveau du Groupe et disponible sur le site Institutionnel du Groupe (lien)

<https://invest.bnpparibas.com/remuneration-des-collaborateurs-regules>

https://invest.bnpparibas.com/sites/default/files/documents/rapport_sur_les_remunerations_2015_vf.pdf

B- La politique de rémunération des MRT

1- Le périmètre

La société BNP Paribas Personal Finance a identifié à son niveau le périmètre des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise (ci-après (« Material Risk Takers » ou « MRT ») incluant les preneurs de risque, les personnes exerçant une fonction de contrôle ainsi que tout salarié qui au vu de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération, conformément aux critères définis par l'Autorité Bancaire Européenne (EBA) dans ses Normes Techniques de réglementation.

2- Enveloppes de bonus

Les enveloppes de bonus sont établies à l'issue du processus budgétaires, et sont soumises à validation auprès de la RH Groupe.

Les montants de bonus attribués aux collaborateurs MRT sont revus par la DRH de BNP Personal Finance.

3- Paiement des rémunérations variables

Les collaborateurs identifiés comme MRT entrant dans le périmètre 2015 de BNP Paribas Personal Finance suivent les mêmes règles d'encadrement de la rémunération que celles définies et décrites dans la politique du Groupe BNP Paribas (en termes de différés de paiement, paiement d'une partie de la rémunération variable en actions ou autres instruments spécifiques, conditions de paiement ...).

4- Champ d'application et règles locales

Les dispositions décrites ci-dessus sont celles qui s'appliquent en principe aux MRT de BNP Paribas Personal Finance. Des dispositions particulières parfois plus contraignantes notamment concernant les modalités de paiement de la rémunération variable ou le ratio peuvent dans certains pays être appliquées aux MRT en raison de la transposition locale des règles de la CRD4.

III - Informations quantitatives concernant les rémunérations attribuées aux MRT de la société BNP Paribas Personal Finance au titre de l'exercice 2015

A- Données d'ensemble sur la rémunération des collaborateurs MRT de la société BNP Paribas Personal Finance en 2015

Les informations quantitatives détaillées ci-dessous concernent les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2015 aux collaborateurs identifiés comme MRT au niveau de la société BNP Paribas Personal Finance au sens de la CRD4.

Les données de rémunérations des dirigeants mandataires sociaux de BNP Paribas Personal Finance sont incluses de manière agrégée dans les informations quantitatives ci-dessous.

| | Nombre de personnes concernées | Montant de la rémunération totale | Montant de la rémunération fixe | Montant de la rémunération variable attribuée |
|------------------|--------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|---|
| Organe exécutif | 3 | 2 040 | 758 | 1 282 |
| Autres MRT | 115 | 26 852 | 17 666 | 9 187 |
| Total MRT | 118 | 28 893 | 18 424 | 10 469 |

Montants attribués en milliers d'euros et hors charges patronales

Le montant de la rémunération variable versée comptant en mars 2016 au titre de l'exercice 2015 aux collaborateurs MRT 2015 s'est élevé au total à 4,112 millions d'euros. Le solde de la

rémunération variable, soit un montant théorique de 6,356 millions d'euros, se répartit sur 7 échéances conditionnelles entre septembre 2016 et septembre 2019.

B - Autres données sur les MRT 2015 (en milliers d'euros hors charges patronales)

1- Structure de la part variable de la rémunération

| | Montant acquis versé ou livré | Montant différé conditionnel* |
|-----------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Organe exécutif | 500 | 782 |
| Autres MRT | 3 612 | 5 575 |
| Total | 4 112 | 6 356 |

*Réparti sur sept échéances, entre septembre 2016 et septembre 2019, dont 3 millions d'euros à l'échéance septembre 2016.

| | Paiement en numéraire | Paiement en actions ou instruments équivalents |
|-----------------|-----------------------|--|
| Organe exécutif | 550 | 732 |
| Autres MRT | 3 890 | 5 296 |
| Total | 4 440 | 6 028 |

2- Encours de rémunération variable

| | Montants des rémunérations différées non-acquises au titre de l'exercice | Montants des rémunérations différées non-acquises au titre des exercices antérieurs |
|-----------------|--|---|
| Organe exécutif | 782 | 1 006 |
| Autres MRT | 5 575 | 7 566 |
| Total | 6 356 | 8 573 |

3- Rémunérations différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice

| | Montant des rémunérations différées versées | Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées |
|-----------------|---|---|
| Organe exécutif | 587 | 0 |
| Autres MRT | 4 232 | 0 |
| Total | 4 819 | 0 |

4- Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice

| | Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires | | Montant des sommes payées à l'embauche et nombre de bénéficiaires | |
|-----------------|--|-------------------------|---|-------------------------|
| | Sommes versées | Nombre de bénéficiaires | Sommes versées | Nombre de bénéficiaires |
| Organe exécutif | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Autres MRT | 0 | 0 | 0 | 0 |

5- Garantie d'indemnités de rupture

| | Garantie d'indemnités de rupture accordées au cours de l'exercice | |
|-----------------|---|-------------------------|
| | Montant total | Nombre de bénéficiaires |
| Organe exécutif | 0 | 0 |
| Autres MRT | 0 | 0 |

| | Garantie la plus élevée |
|-----------------|-------------------------|
| Organe exécutif | 0 |
| Autres MRT | 0 |

6- Nombre de collaborateurs MRT dont la rémunération totale au titre de 2015 excède 1Meur

| Rémunération totale | Nombre de MRT au titre de 2015 |
|---------------------|--------------------------------|
| Entre 1 et 1,5M€ | 1 |