

Politique validée par le Conseil d'administration de BGL BNP Paribas, le 23 septembre 2021

Politique de rémunération de BGL BNP Paribas

Sommaire

I.	Définition et abréviation.....	2
II.	Principes de rémunération	3
A.	Composition de la rémunération.....	3
1.	Rémunération fixe.....	3
2.	Rémunération variable individuelle.....	3
3.	Incitations Commerciales.....	4
4.	Autres Rémunérations	4
5.	Avantages Sociaux.....	5
B.	Processus de révision des rémunérations.....	5
C.	Evolution des rémunérations fixes.....	6
1.	Enveloppe globale	6
2.	Augmentations individuelles	6
D.	Evolution des rémunérations variables individuelles.....	6
1.	Enveloppe globale	6
2.	Sous-allocations et allocations individuelles.....	6
3.	Modalités de paiement.....	7
4.	Fonctions de support et de contrôle	7
5.	Interdiction de couverture	7
III.	Politique de rémunération des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de BGL BNP Paribas (« material risk takers ») ..	8
A.	Champ d'application	8
B.	Périmètre	8
C.	Attribution individuelle de rémunération variable individuelle.....	8
D.	Paiement des rémunérations variables pour les MRT	8
1.	Part différée / part non différée et attribution en instruments	8
2.	La partie non différée.....	9
3.	La partie différée	9
E.	Rapport Variable Fixe (Ratio).....	10
F.	Conflit de Règles	10
IV.	Politique de rémunération des opérateurs de marché	11
A.	Périmètre	11
B.	Attribution individuelle de rémunération variable individuelle.....	11
C.	Paiement des rémunérations variables	11

V. Politique de rémunération pour les collaborateurs soumis à la Loi Bancaire Française et à la Règle Volcker.....	12
A. Périmètre	12
B. Attribution individuelle de rémunération variable.....	13
VI. Gestion des pratiques de rémunérations pouvant constituer des situations de conflit d'intérêts	14
A. Populations concernées	14
B. Principes Généraux	15
1. Mode de rémunération visé	15
2. Principes de rémunération.....	15
VII. Gouvernance et Administration du processus	16
A. Comité Conformité Risques Finance (CRIF).....	16
B. Conseil d'Administration et Comités Spécialisés	17
1. Comité de Rémunération.....	17
2. Comité des Risques.....	18
C. Assemblée Générale des actionnaires.....	18
D. Cadrage annuel	18
E. Audit et Contrôle	18

I. Définition et abréviation

CRIF :	Comité Conformité, Risques, Finance
CRP :	Compensation Review Process – Processus de révision annuelle des rémunérations
EBA :	European Banking Authority
FBL :	French Banking Law ou Loi Bancaire Française
MIF :	Directive sur les marchés d'instruments financiers
MRT :	Material Risk Takers
Ratio :	Rapport entre la rémunération variable totale et la rémunération fixe totale
RH :	Ressources Humaines
SFDR :	Sustainable Finance Disclosure Regulation
SMP :	Senior Management Position
Top-up :	Primes exceptionnelles
VR :	Volcker Rule ou Règle Volcker

II. Principes de rémunération

Les principes relatifs à la composition de la rémunération, à l'évolution des rémunérations fixes et à l'attribution des rémunérations variables, précisés ci-après, s'appuient sur ceux mis en place au niveau du Groupe BNP Paribas, prennent en compte les spécificités locales comme notamment celles négociées dans la convention collective de travail des salariés de banque en vigueur et sont en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques. Cette politique vise notamment à ne pas encourager une prise de risque excédant le niveau de risque toléré par la banque y inclus les risques en matière de durabilité des investissements et des produits financiers régis par le règlement européen SFDR, à éviter les conflits d'intérêt ainsi qu'à éviter les inégalités de traitement. Les politiques et pratiques de rémunération sont neutres du point de vue du genre.

A. Composition de la rémunération

1. Rémunération fixe

Elle rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification, l'implication dans les tâches confiées,

Elle est fixée en fonction des exigences locales applicables (exemple : convention collective de travail des salariés de banque), du marché (local ou métier) et d'un principe de cohérence interne au sein de la Banque et du Groupe BNP Paribas.

Elle est composée d'un salaire fixe de base, qui rémunère les compétences et les responsabilités correspondant à la fonction occupée, et le cas échéant de compléments de rémunération fixe liés aux spécificités du poste (prime de spécialité, de fonction ou special allowance) ou au statut du collaborateur (ex : allocation voiture).

2. Rémunération variable individuelle

Elle rémunère notamment les réalisations :

- Quantitatives,
- Qualitatives,

mesurées à partir des performances durables constatées et en partie appréciées lors des évaluations individuelles, au regard des objectifs fixés.

Elle ne constitue pas un droit et est fixée discrétionnairement chaque année dans le respect des résultats de l'entreprise, de la politique de rémunération de l'année considérée, des principes de gouvernance et des éventuelles exigences de régulateurs. Elle prend la forme d'un bonus pour les collaborateurs ou toute forme prévue par un système ou un mécanisme légal en vigueur (exemple : régime luxembourgeois de la prime participative).

- « Top-up » ou prime exceptionnelle :

Dans le cas d'une performance exceptionnelle, une rémunération variable complémentaire peut être versée sous forme de primes dites « top-up » qui viennent en sus de la rémunération variable individuelle

- « Plan de fidélisation » :

En complément, la rémunération variable peut également consister en un plan de fidélisation à moyen ou long terme, pouvant comporter, actions de performance, plan de rémunération à moyen ou long terme, ou tout autre instrument approprié visant à motiver et fidéliser les collaborateurs clés et collaborateurs à potentiel du Groupe, en les intégrant à la croissance de la valeur créée.

- « Bonus de rétention » :

Un bonus de rétention peut exceptionnellement être attribué en cours d'année, pour retenir un collaborateur clé sur le point d'être embauché par un concurrent :

- sur la base du justificatif de l'existence d'une telle offre ferme du dit concurrent, ou
- à la lumière d'un faisceau convergent d'indicateurs qui permettent au responsable RH et au responsable du métier de considérer l'existence d'une probabilité forte de départ susceptible de fragiliser l'activité.

Ce bonus de rétention sera en tout état de cause limité à 1 an, et attribué dans les mêmes conditions que les autres bonus.

- « Bonus Garanti » : Rémunération variable garantie

Garantir par avance le paiement des rémunérations variables est interdit.

Toutefois, dans un contexte d'embauche, notamment pour attirer une compétence clé, l'attribution d'une rémunération variable peut être exceptionnellement garantie la première année, cette attribution sera en tout état de cause soumise aux mêmes conditions que les rémunérations variables (c'est-à-dire avec une part différée, indexation, conditions de performance).

3. Incitations Commerciales

La présente politique n'autorise aucune sorte de rémunération qui serait basée sur la réalisation de résultats commerciaux et ce afin :

- de ne pas encourager à proposer un produit ou un service au détriment d'un autre mieux adapté aux besoins du client
- de ne pas favoriser les intérêts des collaborateurs et/ou les intérêts de la Banque au détriment de ceux du client.

4. Autres Rémunérations

- Primes accordées à l'embauche (Sign On) :

Pour des besoins spécifiques de recrutement, des primes versées comptant imputées sur l'enveloppe de bonus de l'exercice, peuvent être consenties aux nouveaux embauchés.

Ces primes ne peuvent excéder des montants en vigueur au sein du Groupe BNP Paribas.

Ces primes doivent être assorties d'une clause de remboursement en cas de départ de l'entreprise la première année suivant l'embauche.

- Rachat de créances (buy-out) :

Les créances rachetées lors de l'embauche de collaborateurs expérimentés sont payées selon un échéancier et des conditions les plus proches possibles des échéances et conditions initiales des instruments rachetés ; tout en suivant les modalités de paiement ainsi que les conditions comportementales prévues dans le cadre des plans de rémunération différée du Groupe BNP Paribas, en vigueur au moment du rachat de la créance à ces collaborateurs.

- Indemnités de rupture :

En cas de rupture anticipée d'un contrat de travail, tout montant versé dans le cadre transactionnel (au-delà des minima légaux et accords collectifs en vigueur) devra refléter la performance effective passée du collaborateur. L'évaluation de cette performance devra être documentée.

- Autre prime

En dehors de toute exigence de la convention collective de travail des salariés de banque, une prime est attribuée aux collaborateurs soumis à la classification de la Convention Collective de Travail des Salariés de Banque. Le montant de cette prime discrétionnaire est identique pour tous les collaborateurs concernés.

5. Avantages Sociaux

Les avantages sociaux viennent en complément des autres formes de rémunération et visent notamment à protéger le collaborateur contre les aléas de la vie (contrats de prévoyance, mutuelle, ...), encourager son effort d'épargne et favoriser la préparation de sa retraite.

Au-delà des dispositifs légaux et conventionnels, la Banque propose à ses collaborateurs un certain nombre d'avantages en nature dont des dispositifs de protection sociale :

- la prise en charge d'une partie des frais de santé, assurance invalidité et/ ou assurance décès ;
- des plans de retraite lui permettant de constituer au cours de sa vie professionnelle un capital pour sa retraite complémentaire ;
- des dispositifs visant à encourager son effort d'épargne.

Ces dispositifs peuvent être complétés d'avantages en nature liés au statut ou permettant de répondre à un besoin spécifique (véhicules, logement, congés spéciaux).

B. Processus de révision des rémunérations

- Le processus de révision des rémunérations (« Compensation Review Process », CRP) se déroule chaque année entre novembre et mars. Il s'agit d'une revue globale, visant à garantir :
 - l'équité de traitement : lors des attributions individuelles de rémunérations (augmentation de salaire, attribution de rémunérations variables et éventuelles attributions dans le cadre du plan de fidélisation), le principe général est celui de l'égalité de traitement, et la nécessité de n'introduire aucun critère discriminatoire.
 - le respect des règles de délégation et du budget annuel validé par la Direction Générale du Groupe BNP Paribas, des Pôles et Métiers ainsi que par les instances compétentes de BGL BNP Paribas
 - le double regard systématique hiérarchie / RH.
- Une revue intermédiaire des rémunérations, ciblée sur certaines catégories de collaborateurs, peut être autorisée selon les mêmes règles que la revue principale.
- La gestion centralisée et l'outil (CRP) permettent d'obtenir à tout moment l'état des propositions de l'ensemble de la Banque et de piloter ce processus jusqu'aux décisions individuelles et à leur notification, en fonction de la conjoncture, des résultats de l'entreprise et des conditions du marché.

C. Evolution des rémunérations fixes

1. Enveloppe globale

L'enveloppe globale est fixée en fonction :

- des orientations retenues par la Direction Générale du Groupe BNP Paribas, des Pôles et Métiers ainsi que par les instances compétentes de BGL BNP Paribas compte tenu des contraintes budgétaires et des perspectives économiques,
- des particularités propres : législation ou obligations contractuelles (augmentations générales légales ou contractuelles), inflation, pratiques du marché local ou marché du travail local.

2. Augmentations individuelles

- L'enveloppe d'augmentations individuelles est fixée en déduisant de l'enveloppe globale ci-dessus l'impact des augmentations générales légales ou contractuelles.
- Les augmentations individuelles sont décidées en fonction :
 - des promotions,
 - des mobilités,
 - des accroissements de compétence ou d'expérience, des améliorations de comportement ou d'efficacité professionnelles,
 - des contraintes du marché du travail (maintien du niveau de compétitivité des salaires, rétentions ...),
 - des dispositions en matière de prévention contre la discrimination
 - des actions spécifiques décidées par la Direction Générale du Groupe BNP Paribas, des Pôles et Métiers ainsi que par les instances compétentes de BGL BNP Paribas ou négociées avec les partenaires sociaux (ex. : égalité Hommes / Femmes).

D. Evolution des rémunérations variables individuelles

1. Enveloppe globale

L'enveloppe de rémunération variable est fixée en fonction des résultats dégagés par la Banque (enveloppe annuelle), du marché (local et/ou métier), et des réalisations. L'enveloppe annuelle est arrêtée dans le cadre du processus budgétaire avec le département Finance et la Direction Générale du Groupe BNP Paribas, des Pôles et Métiers ainsi qu'avec les instances compétentes de BGL BNP Paribas.

2. Sous-allocations et allocations individuelles

L'enveloppe de rémunération variable ci-dessus, le cas échéant sous-allouée par ligne de métier, est attribuée au niveau individuel, en tenant compte du niveau et des évolutions annuelles de la performance de chacun mesurée en fonction :

- De la réalisation des objectifs fixés en début d'année
- De la mesure de la performance spécifique
- Du respect du Code de Conduite du Groupe, des Règles et Règlements et de la contribution à la maîtrise des risques ¹

¹ A ce titre, des revues systématiques sont faites tous les ans pour les populations SMP, MRT, FBL/VR et certaines populations spécifiques le cas échéant, afin d'impacter le niveau de la rémunération variable de manière cohérente en fonction de la nature du manquement observé.

- De la mesure des capacités managériales (le cas échéant) et/ou de la qualité des ventes, de la protection des intérêts du client.

3. Modalités de paiement

Les modalités de paiement des rémunérations variables dépendent de conditions définies annuellement sur proposition du CRIF, en collaboration avec le Comité des Rémunérations de BGL BNP Paribas. Ainsi, en fonction de la catégorie des collaborateurs (notamment pour les Material Risk Takers), de la nature de leur activité ou de leur niveau de rémunération variable, certains collaborateurs du Groupe pourront être soumis à des règles d'encadrement de leur rémunération variable (différé, indexation, etc...).

4. Fonctions de support et de contrôle

Les enveloppes de rémunération variable des fonctions de contrôle et de support sont déterminées indépendamment de la performance des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, mais en tenant compte le cas échéant des situations de marché du travail particulières.

Les enveloppes de rémunération variable des fonctions de contrôle sont déterminées au niveau Groupe en prenant en compte l'évolution des performances du Groupe, tout en atténuant celle-ci, à la hausse comme à la baisse.

Les attributions individuelles sont effectuées selon les principes applicables dans le Groupe BNP Paribas en matière de rémunération variable, et ne sont pas directement liées aux performances de la Banque. Par ailleurs, une importance particulière est accordée à la contribution de l'intéressé à la maîtrise des risques lors du processus d'évaluation annuelle.

La rémunération variable des collaborateurs des fonctions de contrôle (Risk, Compliance, Legal et Inspection Générale) ne doit pas dépasser 100% de leur rémunération fixe.

5. Interdiction de couverture

La couverture ou l'assurance par les bénéficiaires de leurs rémunérations différées ou en période de blocage visant à neutraliser ou atténuer les risques de fluctuation de valeur (indexation) ou de niveau minimum de performances, sont interdites.

III. Politique de rémunération des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de BGL BNP Paribas (« material risk takers »)

A. Champ d'application

Le dispositif défini au présent chapitre en vertu de la CRD5 s'applique sur base consolidée à l'ensemble des entités du Groupe BGL BNP Paribas au regard des règles posées par la loi du 5 avril 1993 sur le secteur financier telle que modifiée.

B. Périmètre

Les collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe BGL BNP Paribas sont les Material Risk Takers (« MRT ») qui sont identifiés conformément à la Directive CRD5 2019/878 du Parlement Européen et du Conseil du 20 mai 2019 et tel que prévu par la loi du 5 avril 1993 sur le secteur financier telle que modifiée. La détermination annuelle du périmètre des MRT est détaillée dans la procédure « détermination annuelle du périmètre régulé ».

La liste finale des MRT est présentée au Comité Exécutif de la Banque pour validation.

C. Attribution individuelle de rémunération variable individuelle

- L'attribution individuelle est effectuée discrétionnairement (pas de formule contractuelle individuelle) sur la base :
 - des performances de l'équipe à laquelle appartient l'intéressé et de ses performances individuelles (la performance est mesurée en fonction du niveau de résultat et du niveau de risque associé à ce résultat),
 - des évaluations (évaluation individuelle annuelle obligatoire réalisée par le responsable hiérarchique) qui apprécient à la fois :
 - a) les réalisations qualitatives par rapport aux objectifs fixés,
 - b) le comportement professionnel au regard du Code de Conduite et des Règles et Règlementations, des valeurs, des règles de conformité, et des procédures du Groupe,
 - c) la contribution à la maîtrise des risques, y compris du risque opérationnel et
 - d) le cas échéant le comportement managérial de l'intéressé.
- Indépendamment des éventuelles procédures disciplinaires, le non-respect des règles et procédures applicables, ou les manquements au Code de Conduite du Groupe, Règles & Règlementations et évaluation & maîtrise des risques entraînent systématiquement une réduction ou suppression du bonus.
- Les membres non exécutifs de l'organe de supervision (Président ou Membres du Conseil d'Administration) de BGL BNP Paribas et de ses filiales ne peuvent bénéficier que d'une rémunération fixe. Aucune rémunération variable, basée sur la performance, ne peut leur être attribuée.

D. Paiement des rémunérations variables pour les MRT

1. Part différée / part non différée et attribution en instruments

Les rémunérations variables comportent une partie non différée et une partie différée, et doivent être attribuées pour partie en instruments (actions ou instrument assimilés).

La rémunération variable excédant les seuils définis par la réglementation² doit suivre les dispositions suivantes :

- La part différée est d'autant plus importante que le montant de la rémunération variable est élevé, selon une grille fixée chaque année au niveau du Groupe BNP Paribas, de telle manière que la part différée des rémunérations variables attribuées aux MRT représente au moins 40% de leur rémunération variable et que pour les rémunérations variables les plus élevées, la part différée atteigne au moins 60 % de la rémunération variable totale.
- 50% de la rémunération variable, à la fois sur la part non différée et sur la part différée, est attribuée en instruments (actions ou instrument assimilés).

2. La partie non différée

La partie non différée de la rémunération variable est payée dans des conditions définies chaque année :

- pour moitié en numéraire à la date d'attribution
- pour moitié en actions ou instruments assimilés au terme d'une période de blocage

3. La partie différée

La partie différée est acquise sur 4 ans minimum³ suivant l'année d'attribution, sous réserve de la réalisation de conditions définies lors de l'attribution et payée

- pour moitié en numéraire à la date d'acquisition,
- pour moitié en actions ou instruments assimilés.

L'attribution d'actions ou d'instruments assimilés⁴ a pour double objectif :

- un alignement des bénéficiaires sur les intérêts de l'actionnaire,
- une solidarité avec les résultats globaux de l'entreprise.

Lorsqu'une partie de la rémunération variable est entièrement différée (plan de fidélisation par exemple), celle-ci constitue en priorité de la partie différée de la rémunération variable. Si nécessaire, une partie du bonus peut également être différée en complément des montants déjà différés pour atteindre l'objectif de 40 à 60 % pour les rémunérations variables les plus élevées.

L'acquisition de chaque fraction annuelle est conditionnée à la constatation, à chaque terme, de la réalisation des conditions définies lors de l'attribution initiale.

Ces conditions visent à favoriser :

- la prise en compte de l'impact des activités de l'exercice considéré sur les résultats des exercices ultérieurs,
- l'alignement des comportements individuels sur la stratégie et les intérêts de l'entreprise.

En cas de non réalisation des conditions au cours d'un exercice, la fraction annuelle différée est perdue (« Malus »).

L'alignement sur les intérêts à long terme de l'institution est pleinement respecté grâce à l'indexation sur le cours de l'action BNP Paribas pendant toute la période de différé et la période de rétention.

² Rémunération variable totale supérieure à 50k€ ou supérieure à un tiers de la rémunération annuelle totale.

³ Sur un rythme pas plus rapide que prorata temporis et 5 ans minimum pour les membres de la direction autorisée de BGL BNP Paribas

⁴ Instruments numériques indexés reflétant l'évolution du cours de l'action BNP Paribas ou plan de fidélisation considéré comme instrument de dette pour les MRT.

Ainsi, pour chaque partie annuelle de la rémunération variable indexée sur le cours de l'action, l'indexation commence à la date d'attribution et est effective pendant toute la durée de la période de différé (de 1 à 4 ans / 5 ans) et pendant la période de rétention.

La faute d'un collaborateur ayant entraîné son licenciement (ou, pour un collaborateur ayant quitté le Groupe, la faute qui aurait été susceptible d'entraîner son licenciement si elle avait été révélée alors qu'il était employé), lorsqu'elle consiste en un manquement en matière de gestion du risque, de conformité, ou de respect du Code de Conduite ou encore en une dissimulation ou une action ayant eu pour effet de fausser les conditions de fixation de bonus antérieurement alloués, implique la perte de tout ou partie des droits aux éléments différés des rémunérations variables précédemment alloués et éventuellement la restitution des éléments de rémunération variable déjà perçus. La décision relative aux modalités de ces règles de restitution est soumise à l'approbation d'un comité local (PCC / CRIF) et transmise au Groupe (RH Groupe, Conformité).

Les collaborateurs ayant effectué une mobilité au sein du Groupe, ou dont l'emploi a été supprimé, ou partant à la retraite ou ayant quitté le groupe en plein accord avec celui-ci continuent en principe à bénéficier du/des versement(s) de la partie différée dès lors que les conditions initialement prévues sont remplies.

Par ailleurs, en cas de mise en œuvre d'un plan de résolution, tel que défini par la Directive n°2014/59/UE du 15 mai 2014, dite « BRRD », les règlements de plan de rémunération variable différée prévoient les conditions dans lesquelles les éléments de rémunérations variables pourront être réduites ou annulées.

E. Rapport Variable Fixe (Ratio)

La rémunération variable attribuée à un collaborateur entrant dans la catégorie des MRT ne peut excéder sa rémunération fixe au titre de la même année multipliée par un Ratio. Ce ratio est proposé par le CRIF au Comité de Rémunération qui le soumet au Conseil d'administration et éventuellement à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires (cf. chapitre VII/ C).

Actuellement, il est fixé à 100% pour les MRT identifiés sur le périmètre de consolidation de BGL BNP Paribas. Il est fixé à 50% pour les collaborateurs de BGL BNP Paribas identifiés en tant que MRT sur le périmètre de consolidation de BNP Paribas Fortis.

F. Conflit de Règles

En cas d'application de ces principes à la fois au niveau du Groupe et au niveau local, les dispositions les plus contraignantes notamment en matière de modalités de paiements des rémunérations s'imposeront.

IV. Politique de rémunération des opérateurs de marché

A. Périmètre

En raison de la nature et de la complexité des activités de marché, il est établi que les opérateurs de marché de BGL BNP Paribas, même lorsqu'ils ne disposent pas d'un niveau de délégation, de séniorité ou de responsabilité leur permettant d'avoir individuellement une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise, sont susceptibles néanmoins, par exception et en tant que membres d'un desk ou d'une équipe, d'avoir une telle incidence.

Pour cette raison, et compte tenu de la volonté du Groupe de retenir l'approche la plus prudente et la plus rigoureuse en matière de rémunération, les collaborateurs de ces activités sont collectivement inclus dans la population régulée.

La liste finale des opérateurs de marché est validée chaque année par le Comité Exécutif de BGL BNP Paribas.

B. Attribution individuelle de rémunération variable individuelle

L'attribution individuelle de rémunération variable individuelle aux opérateurs de marché suit les mêmes principes que ceux applicables aux MRT.

C. Paiement des rémunérations variables

Les rémunérations variables supérieures à 100.000€ comportent une partie non différée et une partie différée.

La part différée est d'autant plus importante que le montant de la rémunération variable est élevé, selon une grille fixée chaque année au niveau du Groupe BNP Paribas, de telle manière que la part différée des rémunérations variables attribuées aux MRT représente au moins 40% de leur rémunération variable et que pour les rémunérations variables les plus élevées, la part différée atteigne au moins 60 % de la rémunération variable totale.

Les modalités de paiement des rémunérations variables des opérateurs de marché comportant une partie différée et non différée sont identiques à celles applicables aux MRT.

V. Politique de rémunération pour les collaborateurs soumis à la Loi Bancaire Française et à la Règle Volcker

La loi de séparation et de régulation des activités bancaires, dite “Loi Bancaire Française” (Loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013) a introduit une réforme du dispositif réglementaire du secteur bancaire et financier français en prescrivant notamment un principe d’externalisation. Les activités dites “spéculatives” doivent désormais rester séparées du reste de l’activité bancaire.

La Loi Bancaire Française a une portée extraterritoriale, elle s’applique aux entités du groupe dans lesquelles BNPP détient plus de 50% de droits de vote ou sur lesquelles le groupe exerce un contrôle exclusif (au sens de l’IFRS 10), quel que soit le lieu d’enregistrement ou d’activité.

Conformément à la Loi Bancaire Française (LBF), les rémunérations des personnels de BGL BNP Paribas chargés des opérations sur instruments financiers dans des activités qui sont soumises à la Loi Bancaire Française sont fixées de façon cohérente avec les règles d’organisation et de fonctionnement assignées à et ne doivent pas encourager la prise de risque sans lien avec leurs objectifs.

La section 13 du Bank Holding Company Act, en addition par la section 619 du Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, dite « règle Volcker », est entrée en vigueur en avril 2014. Cette règle vise à prohiber certaines activités dans les entités bancaires :

- Trading pour compte propre, sujet à certaines exemptions et exclusions
- Acquisition ou détention d’intérêt dans les fonds couverts, ou le sponsoring de tels fonds sujets à certaines exemptions, transactions avec des fonds couverts sponsorisés par BNPP, dépassement d’une limite de 3% dans certains investissements autorisés avec les fonds couverts.

La règle Volcker a également une portée extraterritoriale. Elle s’applique aux entités bancaires qui ont une filiale, une succursale ou une agence aux Etats-Unis. Elle s’applique donc à BGL BNP Paribas.

Conformément à la Règle Volcker (VR), les dispositifs de rémunération des collaborateurs opérant sous les exemptions de tenue de marché (Market Making) , de couverture (Risk Mitigating Hedging) et de prise ferme (Underwriting) ne doivent pas récompenser ou inciter la conduite d’activités de négociation non autorisées ou la réalisation d’investissements ou d’activités qui exposent le Groupe à un risque excessif ou imprudent.

A. Périmètre

Le groupe BNP Paribas a choisi d’appliquer les dispositions relatives aux rémunérations des collaborateurs opérant sur un périmètre d’activité selon la définition la plus large des deux réglementations. Est ainsi concerné l’ensemble des activités et desks au sein du Groupe, quelque soient leurs juridictions, qui sont soumis à la Loi Bancaire Française et/ou à la Règle Volcker, à l’exception des exemptions liées aux activités de clearing et des activités de legacy. La cartographie des activités et desks assujettis du Groupe est consolidée annuellement par la Conformité.

Les collaborateurs soumis aux dispositions en matière d’encadrement de leurs attributions individuelles de rémunération variable au titre de la Loi Bancaire Française ou au titre de la Règle Volcker sont les responsables de ces activités/desks, conformément à la « politique de détermination annuelle du périmètre régulé » du Groupe BNP Paribas RHG0057FR.

B. Attribution individuelle de rémunération variable

- ⇒ L'attribution individuelle de rémunération variable est effectuée sur la base :
 - des performances de l'équipe à laquelle appartient l'intéressé et de ses performances individuelles (la performance est mesurée en fonction du niveau de résultat et du niveau de risque associé à ce résultat),
 - des évaluations (évaluation individuelle annuelle obligatoire réalisée par le responsable hiérarchique) qui apprécient à la fois :
 - a) les réalisations qualitatives par rapport aux objectifs fixés,
 - b) le comportement professionnel au regard des valeurs, des règles de conformité, du Code de Conduite et des procédures du Groupe,
 - c) la contribution à la maîtrise des risques, y compris du risque opérationnel et
 - d) le cas échéant, le comportement managérial de l'intéressé.

- ⇒ Indépendamment des éventuelles procédures disciplinaires, le non-respect des règles et procédures applicables, ou les manquements au Code de Conduite du Groupe, Règles & Réglementations et à l'évaluation & maîtrise des risques, entraînent réduction ou suppression de l'attribution individuelle de rémunération variable.

VI. Gestion des pratiques de rémunérations pouvant constituer des situations de conflit d'intérêts

Conformément aux orientations de l'ESMA (**ESMA/2013/606**), aux orientations de l'EBA de 2016, à la Directive MIF 2, au Règlement Délégué 2017/565 du 25 avril 2016 et aux dispositions légales et réglementaires luxembourgeoises, les politique et pratiques de rémunération de BGL BNP Paribas tiennent compte des intérêts de tous les clients, afin de s'assurer qu'ils sont traités de façon équitable et que leurs intérêts ne sont pas affectés par les pratiques de rémunération à court, moyen ou long terme.

Les politique et pratiques de rémunération de BGL BNP Paribas sont élaborées de façon à ne pas créer de conflits d'intérêt ou d'incitations susceptibles d'amener les personnes concernées à favoriser leurs propres intérêts ou les intérêts de l'entreprise, au détriment d'un quelconque client, ou la vente ou le placement d'un produit, d'un service d'investissement ou d'un service connexe au détriment d'un autre choix.

A. Populations concernées

Sont concernées toutes les personnes⁵ susceptibles d'avoir une incidence, directe ou indirecte, sur les services d'investissement et les services connexes fournis par BGL BNP Paribas ou sur le comportement de la Banque, indépendamment du type de clients, dans la mesure où la rémunération ou toutes autres incitations comparables de ces personnes sont susceptibles de créer un conflit d'intérêts les encourageant à agir à l'encontre des intérêts d'un client de la Banque :

- Toutes personnes ou collaborateurs en contact direct avec la clientèle (contreparties éligibles, clients professionnels ou non professionnels) y compris le personnel d'accueil et qui :
 - vendent à celle-ci des produits et services de toute nature : produits et services de nature bancaire et financière, services d'investissement et services connexes, etc., ou
 - conseillent à celle-ci l'acquisition ou la cession auprès de la Banque, ou par son intermédiaire de tels produits,
- les responsables hiérarchiques des collaborateurs ci-dessus qui fixent ou valident leurs objectifs commerciaux ou qui s'assurent que ceux-ci sont atteints,
- les équipes d'animation et/ou de supervision commerciale qui apportent directement leur support aux collaborateurs visés ci-dessus pour la réalisation de leurs objectifs commerciaux et/ou assurent une supervision dans ce domaine,
- les équipes de structuration et de production des produits et services vendus à la clientèle corporate ou retail, dans la mesure où cette production est assortie d'objectifs commerciaux devant être atteints par les distributeurs,
- les équipes responsables des programmes de fidélisation des clients,
- les équipes traitant les réclamations des clients,

La fonction Ressources Humaines avec l'aide de la conformité de BGL BNP Paribas identifient les populations concernées de manière globale, en général sur la base de critères génériques tels que la typologie de poste, ensemble d'une unité opérationnelle, etc. La prise en compte des dispositions sur les rémunérations se fera globalement en interdisant de lier directement la rémunération des collaborateurs de ces entités à la vente d'un produit spécifique ou d'une catégorie de produit ou d'un service, que ce soit en règle générale, ou lors d'opérations ponctuelles (campagnes de vente).

⁵ Administrateur, associé ou équivalent, gérant ou agent lié de l'entreprise, membre du personnel de l'entreprise ou d'un agent lié de l'entreprise ainsi que toute autre personne physique dont les services sont mis à la disposition et placés sous le contrôle de l'entreprise ou de l'agent lié et qui participe à la fourniture de services et d'activités d'investissement par l'entreprise

B. Principes Généraux

Outre les éléments de rémunération fixe et de rémunération variable individuelle, il existe d'autres modes de rémunération visés dans la Directive et le Règlement délégué MIF 2 pouvant entraîner des situations de conflits d'intérêts.

1. Mode de rémunération visé

Il s'agit de toute forme de paiement ou avantage fourni directement ou indirectement aux personnes ci-dessus mentionnées dans le cadre de leur activité professionnelle :

- flux financiers : paiements en espèces, paiements sous forme d'actions ou d'options, annulation de prêts aux personnes concernées en cas de licenciement, cotisations retraite, rémunération par des tiers, par exemple, au moyen de mécanismes d'intéressement de type « carried interest », augmentations de salaire,
- avantages non financiers : progression de carrière, couverture maladie, réductions ou conditions particulières pour l'usage d'une voiture ou d'un téléphone mobile, remboursements extensifs de notes de frais, séminaires dans des destinations exotiques, etc.

dès lors qu'ils comportent un élément de variation s'appuyant exagérément sur des critères quantitatifs (indicateurs chiffrés, tels qu'un chiffre de ventes ou de production) pouvant inciter le collaborateur à privilégier les intérêts de la Banque et son intérêt personnel au détriment de l'intérêt du client ;

2. Principes de rémunération

Les rémunérations ou autres avantages accordés pour récompenser la performance des collaborateurs concernés :

- Ne sont pas uniquement et principalement basés sur des indicateurs commerciaux quantitatifs (en particulier ils ne doivent pas être directement liés à la vente d'un produit spécifique ou d'une catégorie de produits) ou sur la performance globale de la Banque (hors rémunération variable collective) ou du métier dans lequel ils exercent leur activité (cf annexe 1 : exemple de bonnes et mauvaises pratiques).
- Doivent inclure également des critères qualitatifs appropriés et mesurables ayant pour effet d'atténuer, voire de neutraliser ces éléments quantitatifs, et reflétant la conformité avec les réglementations applicables, le traitement équitable des clients, et la qualité des services fournis aux clients et toutes autres mesures de contrôle permanent donnant une assurance que les intérêts du client sont protégés (indicateurs de satisfaction des clients ou de respect de son intérêt, absence de réclamations, etc.). La protection de l'intérêt du client n'interdit pas la promotion des produits et services qui sont dans son meilleur intérêt.
- Sont déterminés de telle sorte qu'un équilibre soit maintenu entre les composantes fixes et variables de la rémunération afin que la structure de rémunération ne favorise pas les intérêts du Groupe/de l'Entité ou des personnes / collaborateurs concernés au détriment des intérêts des clients.

VII. Gouvernance et Administration du processus

Les principes de rémunération de BGL BNP Paribas et la politique de rémunération des collaborateurs soumis à des dispositions réglementaires, tels que détaillés dans la présente politique, sont élaborés et proposés par la fonction Ressources Humaines, en collaboration avec les métiers/fonctions concernés et en lien avec la conformité, présentés pour validation au comité Conformité, Risques, Finances (Comité CRIF), présidé par le membre de la direction autorisée en charge des Ressources Humaines de BGL BNP Paribas puis présentés en Comité de Rémunération avant revue et approbation par le Conseil d'Administration de BGL BNP Paribas.

Concernant les dispositions relatives à MIF 2, la politique, les procédures et dispositifs de rémunération, sont élaborés et proposés par la fonction Ressources Humaines, en collaboration avec les métiers concernés et en lien avec la conformité puis présentés en Comité des Rémunérations avant revue et approbation par le Conseil d'Administration de BGL BNP Paribas.

A. Comité Conformité Risques Finance (CRIF)

Le Comité CRIF est présidé par le membre de la direction autorisée en charge des Ressources Humaines. Il comprend les responsables des départements Conformité, Risques et Finance (ou des représentants mandatés par leurs soins).

Les missions du CRIF sont les suivantes :

- revoir les cas pour lesquels des constats ont été identifiés par les fonctions Conformité et RISK (en particulier pour les populations MRT et FBL/VR) et/ou par les managers pour l'ensemble du périmètre assujéti aux critères obligatoires Groupe ;
- revoir tout autre cas de collaborateur du métier/fonction/région (en particulier en dehors de ce périmètre assujéti) pour lequel les fonctions Conformité et/ou RISK auraient eu connaissance de comportements non conformes et qu'elles souhaiteraient porter à la connaissance du comité ;
- définir le coefficient de réduction applicable à la rémunération variable des collaborateurs pour lesquels des constats ont été identifiés ;
- donner un avis sur les règles à respecter en ce qui concerne la proportion variable/fixe proposée annuellement par le Comité de Rémunération de BGL BNP Paribas ; revoir et valider la politique de rémunération de BGL BNP Paribas et en particulier les points suivants :
 - la conformité de la politique de rémunération au regard de la réglementation et des normes professionnelles en vigueur
 - l'adéquation de cette politique et de sa mise en œuvre vis-à-vis de la politique de risques de l'entreprise
 - l'adéquation de la politique vis-à-vis de la politique en matière de gestion des conflits d'intérêt
 - la cohérence des pratiques de rémunérations variables avec le maintien d'un niveau suffisant de fonds propres
- analyser les résultats de l'examen interne (mise en œuvre de la politique de rémunération) effectué annuellement par les fonctions de contrôle (Inspection Générale, Compliance, Risk Management).

Le comité doit en particulier s'assurer que l'ensemble des collaborateurs identifiés comme MRT et FBL/VR ont bien été revus de manière indépendante par les fonctions Conformité et RISK et que les constats identifiés ont bien été remontés et pris en compte pour la détermination de la rémunération variable annuelle des collaborateurs concernés. La liste des collaborateurs MRT et FBL/VR est annexée au compte rendu du comité avec en face de chacun des collaborateurs la date du comité au cours duquel il/elle a été revu(e).

Ce comité est garant de l'égalité de traitement entre les collaborateurs.

Le Président est garant de la décision finale et il est aidé dans sa fonction par le Secrétaire du comité.

Des membres complémentaires, en particulier le manager des collaborateurs ayant eu un constat (en particulier en cas de désaccord entre son évaluation et les conclusions de l'évaluation faites par les fonctions Conformité et RISK) peuvent être désignés en fonction des métiers concernés.

Les décisions doivent être matérialisées dans un compte rendu. Elles sont prises de manière collégiale à l'issue de débats contradictoires au cours desquels les fonctions Conformité, RISK, RH sont amenées à exprimer formellement leur position. Ces positions doivent être étayées sur la base d'éléments factuels, remontés préalablement au comité, permettant de motiver et de justifier la décision finale. Le métier est également amené à s'exprimer pour fournir tout élément de contexte pouvant éclairer les débats.

B. Conseil d'Administration et Comités Spécialisés

Le Conseil d'Administration définit, approuve et supervise la politique de rémunération de l'établissement et notamment la politique de rémunération des personnes participant à la fourniture de services aux clients qui vise à encourager un comportement professionnel responsable et un traitement équitable des clients ainsi qu'à éviter les conflits d'intérêts dans les relations avec les clients.

Il est assisté dans sa mission par des comités spécialisés, notamment :

- Le comité de rémunération
- Le comité des risques

1. Comité de Rémunération

Les missions et pouvoirs de ce comité sont ceux prévus par la législation et réglementation luxembourgeoise ainsi que par les pouvoirs qui lui sont conférés par le Conseil d'Administration. Ce comité a compétence sur les politiques et les pratiques de rémunération et sur les incitations créées pour la gestion des risques, des fonds propres et des liquidités.

Le comité de rémunération est chargé d'élaborer les décisions concernant les rémunérations, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques et que le Conseil d'Administration est appelé à arrêter.

Les principes de rémunération et la politique de rémunération des collaborateurs (le présent document et ses modifications) sont proposés au Comité de Rémunération après validation par le CRIF.

Celui-ci en délibère et en soumet l'approbation au Conseil d'Administration.

Le Comité CRIF donne au Comité de Rémunération toutes informations utiles pour l'exercice de sa mission, notamment concernant la population des MRT, les modalités de répartition, d'attribution individuelle et de paiement des rémunérations variables

Le Comité de Rémunération reçoit par ailleurs toute synthèse appropriée de la revue de la mise en œuvre de la politique de rémunération dans le cadre notamment des dispositifs de contrôle permanent et/ou de contrôle périodique de la Banque.

Le Comité de Rémunération délibère sur les rémunérations des membres du Comité Exécutif et des titulaires de fonction clé dans le respect des principes généraux et des procédures en vigueur.

2. Comité des Risques

Les missions et pouvoirs de ce comité sont ceux prévus par la réglementation luxembourgeoise ainsi que par les pouvoirs qui lui sont conférés le Conseil d'Administration.

Ce comité délibère, sans préjudice des responsabilités du comité de rémunération, sur le caractère approprié des avantages prévus dans les politiques et pratiques de rémunération, compte tenu du niveau de risques de l'établissement, de ses fonds propres et de ses réserves de liquidités internes et réglementaires ainsi que de sa profitabilité.

C. Assemblée Générale des actionnaires

L'assemblée Générale des actionnaires de BGL BNP Paribas est consultée dès lors que la réglementation applicable ou les statuts de BGL BNP Paribas le requièrent.

Tout relèvement du ratio Variable sur Fixe au-delà d'un seuil réglementaire/légal de 100% sera soumis à la décision de l'Assemblée Générale des Actionnaires dans la limite de 200% dès lors que la réglementation applicable l'exigerait. Cette démarche s'opérera alors conformément aux dispositions légales/réglementaires en vigueur.

Les collaborateurs qui entrent dans la catégorie des MRT au titre de l'exercice précédent seront exclus du vote.

D. Cadrage annuel

Conformément à cette politique sont arrêtées chaque année, par le CRIF, les décisions de cadrage du processus de rémunération, notamment le niveau et les paramètres de détermination des enveloppes de rémunérations variables des collaborateurs régulés, ainsi que les règles de versement (y compris celles du différé).

E. Audit et Contrôle

Contrôle permanent : les procédures opérationnelles mettant en œuvre la présente note sont documentées, ainsi que les décisions prises dans le cadre du processus de rémunération, de manière à assurer la piste d'audit du dispositif ; les points de surveillance ainsi que les responsabilités de contrôle de second niveau sont identifiés.

Un suivi de la mise en œuvre de la politique est effectué et s'assure que des contrôles ont bien été mis en place pour vérifier notamment:

- l'adéquation de la présente politique et des procédures d'application avec la politique du Groupe BNP Paribas et proposer le cas échéant, des ajustements et mises à jour,
- et en particulier pour les collaborateurs soumis à MIF 2
 - l'application effective et efficiente de la politique, avec la prise en compte en particulier de critères qualitatifs pour la détermination de la rémunération variable individuelle/incitations commerciales, en s'appuyant sur :
 - des indicateurs de la qualité du service aux clients et de leur satisfaction,
 - des éventuelles réclamations de clients - et mettre en place le cas échéant des mesures correctrices en cas de préjudice subi par un client - ,
 - les constats et recommandations formulés le cas échéant dans ce domaine par le contrôle périodique, les régulateurs ainsi que les Ressources Humaines et la Conformité
 - que la rémunération variable des collaborateurs ayant eu des manquements au titre du respect de ces critères qualitatifs a bien été impactée

- que les collaborateurs qui reçoivent les plus hautes rémunérations et qui peuvent présenter un risque plus élevé, ont bien été évalués sur la base de critères qualitatifs visant à encourager les actions dans l'intérêt des clients (degré de satisfaction client, conformité aux procédures, etc.).

Ces contrôles sont mis en œuvre de manière proportionnée, en fonction du métier, de la nature des activités des collaborateurs concernés et du type de rémunération.

Contrôle périodique : l'organe de contrôle approprié effectuera une revue indépendante annuelle a posteriori du processus de révision annuelle des rémunérations pour le périmètre des Material Risk Takers, pour s'assurer de sa conformité effective aux principes et aux procédures prévus par la présente politique. Une synthèse du rapport sera systématiquement portée à la connaissance du Comité de Rémunération.

Annexe 1

Exemples de bonnes et mauvaises pratiques au titre de la gestion des conflits d'intérêt et la protection des intérêts clients

Bonnes pratiques :

- La part variable est calculée sur une base linéaire de préférence au « tout ou rien » en fonction d'un objectif à atteindre ; elle peut être payée par tranches réparties sur un laps de temps approprié afin de la corriger en fonction des résultats à long terme,
- La part variable se fonde sur des critères qualitatifs,
- Les critères utilisés dans le calcul de la part variable sont les mêmes pour tous les produits vendus et comprennent des critères qualitatifs,
- Dans le cas d'un investissement à durée indéterminée, le paiement de la part variable est différé au terme d'un certain nombre d'années ou jusqu'au remboursement du produit,
- La part variable est liquidée au terme de l'investissement ou est reportée afin de garantir que puisse être pris en compte le bénéfice final pour le client et que, le cas échéant, la part variable puisse être adaptée,
- La part variable est fonction à la fois du volume des ventes du produit et du retour réel sur investissement pour le client, appréciés sur une période de temps appropriée.

Mauvaises pratiques

- Une rémunération supplémentaire spécifique est offerte aux collaborateurs pour qu'ils encouragent les clients à investir dans un produit dans lequel la Banque a un intérêt particulier alors qu'un autre pourrait davantage satisfaire leurs besoins (au surplus, cette pratique conduit souvent le Collaborateur à suggérer aux clients de céder des produits qu'il leur aurait conseillé de garder pour investir dans le nouveau produit)
- Les collaborateurs reçoivent une prime importante liée à un produit spécifique, qui les incite à vendre ce produit sans vérifier qu'il est adapté aux clients ni prendre en compte convenablement les risques identifiés ; la prime est versée avant que les risques identifiés se réalisent,
- La part variable ne tient compte que du volume des ventes,
- Les Collaborateurs procèdent à de fréquents achats et ventes de produits, ou privilégient les produits à maturité courte, pour avoir une rémunération supplémentaire, sans s'assurer que ces pratiques sont dans l'intérêt du client.
- La politique de rémunération lie directement la rémunération à la vente d'instruments financiers spécifiques, ou d'une catégorie d'instruments financiers,
- La prise en compte de données essentiellement quantitatives pour déterminer les rémunérations variables,
- Les incitations qui pourraient pousser des personnes concernées à vendre ou à favoriser un produit : incitations qui varient d'un type de produit à un autre, rémunérations basées sur les volumes de vente de chaque produit, une rémunération offerte pour la vente de certains produits qui augmente durant une période définie (campagne de promotion),
- Des conditions inadéquates pour le paiement d'une rémunération incitative : existence d'un quota minimal de ventes sur les produits d'une gamme afin d'obtenir un bonus, lien entre le paiement d'un bonus et un taux de pénétration minimum de vente de services optionnels,
- Des schémas qui contiennent des « accélérateurs » par lesquels le fait de franchir un seuil accroît proportionnellement les primes gagnées.