

POLITIQUE DE REMUNERATION DE BGL BNP PARIBAS

Version avisée favorablement par :

- Le Comité de Rémunération et de Nomination en date du 15 février 2017
- Le Conseil d'Administration du 16 mars 2017

Sommaire

Préambule

1. Objectifs de la Politique
2. Gouvernance
 - 2.1. Rôle du Conseil d'Administration
 - 2.2. Rôle du Comité de Direction
 - 2.3. Rôle des fonctions de contrôle
3. Champs d'application – Personnes visées
4. Le processus et les rémunérations
 - 4.1. Processus
 - 4.2. Rémunération
 - 4.2.1. Salaires Fixes
 - 4.2.2. Rémunérations variables: déterminations des montants
 - 4.2.2.1. Comité de Direction
 - 4.2.2.2. MRT
 - 4.2.2.3. Acteurs de Marché (Fixed Income, Global Equity & Commodity Derivatives, Trésorerie du Groupe)
 - 4.2.2.4. Responsable de Fonctions de Support et de Contrôle
 - 4.2.2.5. Collaborateurs identifiés dans le cadre de la Loi Bancaire Française / de la Règle Volcker
 - 4.2.3. Attributions individuelles
 - 4.2.4. Rémunérations variables: modalité de paiement
 - 4.2.4.1. Part différée / part non différée
 - 4.2.4.2. La partie non différée
 - 4.2.4.3. La partie différée
 - 4.3. Clauses particulières

Préambule

La politique de rémunération de BGL BNP Paribas relative aux collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise (qualifiés de « collaborateurs régulés » et dénommés globalement « MRT », Material Risk Takers), et dont la liste est arrêtée par le Comité de Direction, s'appuie sur la politique et les mécanismes mis en place au niveau du groupe BNP Paribas dans le cadre des obligations liées aux nouvelles réglementations en matière de rémunération (CRDIV, règle Volcker, Loi Bancaire Française).

Les principes de rémunération et politique de rémunération (des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise) du groupe BNP Paribas sont documentés dans des règlements émis et régulièrement mis à jour par le Groupe.

BGL BNP Paribas appliquera des principes et politique de rémunération tout en se réservant la faculté de définir des modalités complémentaires pour certains collaborateurs qui n'ont pas, sur base individuelle ou collective, d'impact significatif sur le profil du Groupe, mais pour

lesquels BGL BNP Paribas considère que leurs activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de l'entreprise BGL BNP Paribas et/ou comme devant faire l'objet d'une régulation adaptée pour des raisons de conformité locale.

A ce titre, BGL BNP Paribas considère que l'ensemble des membres de son Comité de Direction (CD) doit faire l'objet localement d'une régulation de plein droit.

Favorisant une prise de risques mesurée et raisonnée, et préférant une profitabilité durable et saine à des gains de courte durée, elle respecte intégralement les recommandations et réglementations émises tant par les instances internationales que nationales.

1. Objectifs de la Politique

S'articulant autour de 7 principes, la politique de rémunération de BGL BNP Paribas est conçue de façon à :

- 1- promouvoir des prises de décision, des résultats et des comportements conformes à la stratégie long-terme de l'entreprise ;
- 2- offrir une rémunération de base juste, attractive et compétitive sur les divers marchés d'emploi sur lesquels la Banque est active (salaire fixe) ;
- 3- encourager l'engagement et la performance des employés, cadres et dirigeants (rémunération variable);
- 4- faire participer les employés, cadres et dirigeants aux résultats obtenus par la Banque (rémunération variable) ;
- 5- respecter toutes les règles déontologiques, comptables, et fiscales en vigueur ;
- 6- permettre un contrôle des coûts et une prévisibilité de leur évolution ;
- 7- intégrer les valeurs de l'entreprise, les aspects de Responsabilité Sociale, et les intérêts des clients.

Conforme aux exigences de la circulaire CSSF 10/496, cette politique de rémunération est élaborée dans le cadre d'un mode de gouvernance transparent.

2. Gouvernance

2.1. Rôle du Conseil d'Administration (CA)

Le CA de BGL BNP Paribas, sur avis ou proposition du Comité de Rémunération et de Nomination, établit les principes généraux gouvernant la politique de rémunération de la Banque.

Pour ce faire, le CA, se fondant sur la politique en vigueur dans le groupe BNPP :

- approuve les procédures et modalités pratiques qui régissent la politique de rémunération (telles que proposées par le CD),
- approuve, pour chaque exercice, la constitution d'une provision pour rémunérations variables,
- propose à l'assemblée générale, le montant des tantièmes à verser aux administrateurs au titre de l'exercice antérieur,
- décide des jetons de présence à allouer aux administrateurs.

Le CA de BGL BNP Paribas délègue au Comité de Rémunération et de Nomination, la détermination de l'ensemble des rémunérations des membres du CD dans le respect des principes généraux et des procédures adoptés par le CA. Sur demande du Comité de Rémunération et de Nomination, un Comité CRIF (Conformité, Risque, Finance) est convoqué par le Responsable des Ressources Humaines. Il émet, préalablement au Comité de Rémunération et de Nomination fixant les rémunérations individuelles, un rapport sur l'adéquation des comportements des collaborateurs régulés ainsi que sur

l'adéquation des fonds propres de l'entreprise par rapport aux montants de rémunération variable proposés.

Le Comité de Rémunération et de Nomination comprend un Président, membre du CA, ainsi qu'au moins deux administrateurs non exécutifs. Il peut s'adjoindre un ou plusieurs conseillers. Il se réunit autant de fois que de besoin, et au moins 2 fois par an. En outre, le Comité écoutera, pour chaque exercice et conformément aux exigences de la circulaire CSSF 10/496, le rapport des fonctions de contrôle quant à l'application de la politique de rémunération.

2.2. Rôle du Comité de Direction

Le CD :

- informe les personnes concernées, de la politique de rémunération arrêtée par le CA. A cet effet, il sera remis à chaque personne concernée, un exemplaire de la présente politique ;
- surveille sa mise en œuvre selon le principe des « 4 yeux », et en établissant les procédures et modalités pratiques de son application ;
- approuve, le cas échéant, ensemble avec les responsables hiérarchiques respectifs dans le Groupe BNP Paribas les rémunérations fixes et variables des salariés de la Banque.

2.3. Rôle des fonctions de contrôle

Conformément aux exigences des circulaires, les fonctions de Contrôle (Inspection Générale, Compliance, Risk Management) effectueront annuellement un examen interne de la mise en œuvre de la politique générale des rémunérations. Elles rédigeront un rapport qui sera présenté au CRIF dont le compte-rendu sera rapporté au Comité de Rémunération et de Nomination.

3. Champ d'application – Personnes visées

Le tableau suivant indique le champ d'application / les personnes visées par la circulaire 10/496 :

Catégorie	Composantes de rémunération fondée sur les responsabilités assumées					Rémunération fondée sur les Performances individuelle et collective (+ plafond en % du salaire fixe annuel)
	Tantièmes & Jetons de présence	Salaire Fixe	Indemnité de fonction (1)	Pension extra-légale	Voiture de service	Rémunération variable
Administrateurs (2)	✓	N.A	N.A	N.A	N.A	N.A
Comité de Direction	N.A	✓	✓	✓		✓ 100% (4)
Acteurs de Marché	N.A	✓	✓ (Selon catégorie)	✓	✓ (Selon catégorie)	✓ 100% (4)
Autres MRT (selon définition EBA, Art. 3)	N.A	✓	N.A	✓	✓	✓ 100% (4)
Autre Personnel (3) (susceptible d'avoir une influence significative sur les risques de l'entreprise)	N.A	✓	N.A	✓	✓	✓

N.B : La Banque s'assure que les filiales dans son périmètre de contrôle respectent les réglementations locales en la matière.

- (1) Une indemnité de fonction est une rémunération fixe additionnelle liée à l'exercice d'une fonction (ou responsabilité) déterminée. Elle est spécifiquement liée à cette fonction et devient donc caduque de plein droit si l'employé bénéficiaire ne l'exerce plus. Elle n'est ni indexée, ni pensionnable.
- (2) 21 administrateurs, dont 1 président, 1 vice-président, le président du Comité de Direction, 7 représentants du personnel.
Les Comités du Conseil sont:
 - le Bureau du Conseil
 - le Comité de Rémunération et de Nomination
 - le comité d'Audit
 - le Comité des Risques.
- (3) les MRT définis dans le règlement délégué (UE) No 604/2014 de la Commission du 4 mars 2014 complétant la directive 2013/36/UE 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.

Certains autres membres du Personnel pourraient être appelés, de par leur fonction, à participer à des prises de décision impliquant certains risques. Toutefois, ces décisions sont prises conformément aux principes d'organisation et de séparation des pouvoirs du groupe - y inclus le principe des 4 yeux. Leur éventuelle rémunération variable est par conséquent indépendante d'une quelconque atteinte d'objectifs commerciaux ou financiers qu'une prise de risque accrue permettrait d'atteindre. Ils n'entrent donc pas dans le champ de cette politique de rémunération.

Compte tenu de ces mêmes principes d'organisation et de séparation des pouvoirs, et conformément aux dispositions de l'art. 4.2.(b) du même règlement, l'inclusion d'une personne sur base du seul critère de rémunération ("quantitative criteria", art.4.1.(c)) sera soumis pour avis à un Comité CRIF, avant avis du Comité de Rémunération et de Nomination.

Les fonctions et personnes tombant sous la définition de MRT sont définies en Annexe 1.

- (4) Sans préjudice des lois bancaires applicables, la Rémunération Variable attribuée à un collaborateur entrant dans la catégorie des MRT ne peut excéder une proportion de sa Rémunération Fixe au titre de la même année. Cette proportion est définie annuellement, pour l'année à venir, par le Comité de Rémunération, après avis du CRIF et éventuelle approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires.

Commentaires additionnels :

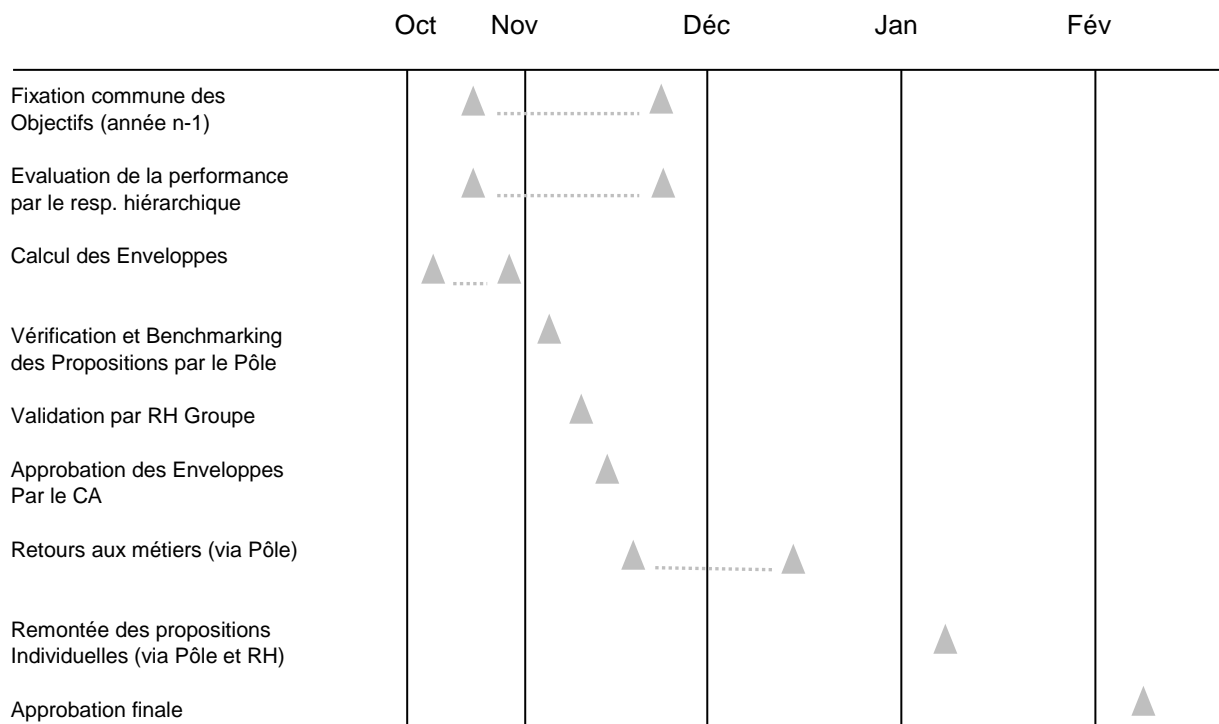
- Une rémunération variable spéciale peut être allouée pour des mérites non financiers et tout à fait exceptionnels (exemples : prime de fold-in réussi ; prime de remplacement ; ...). Ces cas sont toutefois liés à des éléments non prévisibles ni influençables par l'éventuel bénéficiaire, non répétitifs, entièrement discrétionnaires, et payés à posteriori de l'événement les ayant occasionnés, après approbation par le Comité de Rémunération et de Nomination.
- Si le paiement de cette rémunération spéciale additionnelle amenait la rémunération variable totale à un montant supérieur aux plafonds indiqués, ou était en contradiction avec les résultats de l'entreprise, le paiement ne se ferait qu'après concertation du régulateur.

Le paiement ne pourra pas avoir d'impact matériel sur le profil de risque de l'entreprise.
- La rémunération variable peut également consister en un plan de rémunération à moyen ou long terme visant à motiver et fidéliser les collaborateurs clés et collaborateurs à potentiel du Groupe en les intéressant à la croissance de la valeur créée. Ce type de plan est défini par le groupe BNPP. Les modalités du plan seront

communiquées au Comité de Rémunération et de Nomination de BGL BNP Paribas pour les décisions à prendre sur le périmètre le concernant.

4. Le processus et les rémunérations

4.1. Processus



Etant donné que la fonction d'administrateur n'ouvre pas droit à une rémunération variable, ce processus ne leur est pas applicable.

4.2. Rémunérations

4.2.1. Salaires Fixes

La fixation initiale et l'évolution des salaires fixes s'inscrivent dans la politique de rémunération des entreprises du groupe (v. plus haut). Elles reflètent, pour partie l'ancienneté dans le groupe, mais surtout le niveau de responsabilités assumées, l'évolution des compétences, et sont régulièrement soumises à des analyses compétitives de marché.

Il convient de noter que certains bénéfices additionnels (régime de pension complémentaire, voiture de service, ...) reposent sur le niveau de responsabilités assumées (et le salaire fixe y correspondant), et ne sont donc pas, si applicables, corrélés au résultat financier de l'individu.

4.2.2. Rémunérations variables : déterminations des montants

Le supérieur hiérarchique établit, le cas échéant, ensemble avec l'employé concerné, les objectifs qualitatifs et quantitatifs à atteindre au courant de l'exercice.

Le supérieur hiérarchique effectue annuellement, une évaluation de la performance de l'employé. L'évaluation tiendra également compte d'éléments comportementaux tels que

- le suivi et le contrôle des lois, règlements et des règles professionnelles, y compris le contrôle des risques liés à son activité
- l'application des principes managériaux / valeurs du groupe
- l'esprit d'équipe
- le respect des règles d'éthique et de déontologie.

Les collaborateurs régulés feront également l'objet d'une revue annuelle Conformité et Risques.

Les éventuelles rémunérations variables ne constituent pas un droit acquis quelle que soit la catégorie définie-ci-dessous.

4.2.2.1. Comité de Direction

La décision finale sur le montant de la rémunération variable des membres du CD de BGL BNP Paribas revient au Comité de Rémunération et de Nomination de la Banque, et ce sur base d'une proposition émanant du président du Comité de Direction de BGL BNP Paribas établie en concertation avec les Responsables Groupe des Métiers et Fonctions, et présentée aux différentes Instances impliquées du Groupe (RH Pôles, RH Groupe, Directeur General de BNP Paribas) selon les règles et délégations établies.

Pour le Président du Comité de Direction, la proposition présentée aux Instances Groupe est faite par le Responsable Domestic Markets, Vice-Président du Conseil d'Administration, et Président du Comité de Rémunération et de Nomination de BGL BNP Paribas.

Les propositions individuelles sont faites en variation par rapport à l'exercice précédent, en fonction de l'évolution des performances du Groupe, du Pôle éventuel, du Métier et de la Banque, tout en modulant celles-ci, à la hausse comme à la baisse. Elles intègrent l'examen de la performance qualitative et quantitative de l'individu (v. plus haut) avec une attention particulière accordée à la contribution de l'intéressé à la maîtrise des risques.

4.2.2.2. MRT

La décision finale sur le montant de la rémunération variable des membres du personnel identifiés comme MRT revient conjointement au Responsable du Métier / Fonction concerné et au Responsable des Ressources Humaines, et ce sur base d'une proposition émanant de la hiérarchie du MRT, proposition établie, le cas échéant, en concertation avec les Responsables Groupe des Métiers et Fonctions.

Les propositions individuelles sont faites en fonction de l'évolution des performances du Groupe, du Pôle éventuel, du Métier et de la Banque, tout en modulant celles-ci, à la hausse comme à la baisse. Elles intègrent l'examen de la performance qualitative et quantitative de l'individu (v. plus haut) avec une attention particulière accordée à la contribution de l'intéressé à la maîtrise des risques.

4.2.2.3. Acteurs de Marché (Fixed Income, Global Equity & Commodity Derivatives, Trésorerie du Groupe)

En raison de la nature et de la complexité des activités de marché, il est établi que les collaborateurs de ces activités, 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 (collaborateurs régulés sur base collective).

Les éventuelles rémunérations variables ne constituent pas un droit acquis.

4.2.2.4. Responsables de Fonctions de Support et de Contrôle

Les responsables de Fonctions de Support et de Contrôle inclus dans la population des MRT figurent en Annexe 1.

4.2.2.5. Collaborateurs identifiés dans le cadre de la Loi Bancaire Française / de la règle Volcker

Les collaborateurs identifiés dans le cadre de la Loi Bancaire Française / de la règle Volcker sont soumis aux principes de la présente politique. Les modalités de paiement des rémunérations variables de cette population sont celles définies par le Groupe en conformité avec les règles définies dans le cadre réglementaire sous-jacent (cfr politiques Groupe Volcker CG0232EN et Loi Bancaire Française CG0230FR).

4.2.3. Attributions individuelles

- 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 des valeurs, de la déontologie et des procédures du Groupe,
 - c. la contribution à la maîtrise des risques, y compris du risque opérationnel
 - 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 caractérisés à la déontologie ou à l'éthique entraînent réduction ou suppression du bonus.
- Un bonus ne peut être garanti sauf, par exception, dans un contexte d'embauche (hors mutations intra-groupe), pour permettre le recrutement d'une compétence clé (v. pt. 4.3.2. ci-dessous).
- Un bonus de rétention peut être attribué dans les conditions définies par la Direction générale pour retenir un collaborateur clé sur le point d'être embauché par un concurrent

ayant proposé un bonus garanti. Il suit au minimum les mêmes règles que les autres bonus (différé, conditionnalités, indexation, période de blocage) et, le cas échéant, des règles spécifiques liées à sa vocation propre (par exemple un différé supplémentaire non conditionnel destiné à assurer la rétention). Son montant s'impute sur l'enveloppe de bonus du métier et de l'exercice au cours duquel il a été versé.

4.2.4. Rémunérations variables : modalités de paiement

4.2.4.1. Part différée / part non différée

Les bonus dont les bénéficiaires sont des régulés collectifs comportent, au-delà d'un seuil « de minimise » fixé chaque année par le Groupe, une partie non différée et une partie différée. Un seuil « de minimise » a été instauré par les instances du groupe afin d'exclure de la procédure de report et d'indexation (au de certaines de ses applications), les bénéficiaires d'une rémunération variable dont le montant réduit ne justifierait pas la subdivision en plusieurs paiements distincts.

La part différée est d'autant plus importante que le montant du bonus est élevé, selon une grille fixée chaque année par la Direction en conformité avec les directives générales du Groupe, de telle manière que le montant différé représente au moins 40% des bonus attribués.

Les membres du Comité de Direction, régulés individuellement, ne bénéficient pas d'un seuil « de minimise ».

4.2.4.2. La partie non différée

La partie non différée du bonus est payée dans des conditions définies chaque année :

- pour moitié en numéraire à la date d'attribution
- pour moitié en parts indexées sur l'action BNP Paribas, payée en numéraire, au terme d'une période de blocage.

4.2.4.3. La partie différée

La partie différée est attribuée selon les règles du groupe. Conformément aux réglementations en vigueur, elle comporte une partie en numéraire, et une partie en parts indexées sur l'action BNP Paribas.

Le paiement des parties différées se fait en application des règles du groupe.

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

La faute d'un collaborateur ayant entraîné son licenciement, notamment lorsqu'elle consiste en un manquement aux règles relatives aux risques ou à la déontologie, ou encore une dissimulation ou une action ayant eu pour effet de fausser les conditions de fixations de bonus antérieurement alloués implique la perte des droits aux éléments différés des bonus précédemment alloués.

Les collaborateurs ayant effectué une mobilité au sein du Groupe ou dont l'emploi a été supprimé, ou partant à la retraite ou étant décédés ou étant en incapacité de travail 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.

Les employés concernés ont l'interdiction de recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance des montant reportés ou différés.

En cas de départ de l'entreprise, les parties différées de la rémunération variable deviennent nulles (sous réserve du paragraphe y relatif- v. plus haut).

Sans préjudice des principes généraux du droit du travail national, BGL BNP Paribas peut exiger des bénéficiaires de la rémunération variable, le remboursement partiel ou intégral de celle-ci s'il s'avérait par la suite :

- que les résultats sur base desquels le paiement a eu lieu, avaient été établis de façon frauduleuse
- que des risques excessifs avaient été pris
- que la performance financière de l'entité à laquelle appartient l'employé devenait négative à cause de décisions auxquelles l'employé a été associé.

4.3. Clauses particulières

4.3.1. Indemnités contractuelles en lien avec la résiliation d'un contrat de travail

Conformément à l'exigence que des indemnités de résiliation de contrat de travail ne servent pas à récompenser un éventuel échec, la présente politique interdit la rédaction de contrats de travail incluant une indemnité forfaitaire payable en cas de résiliation anticipée d'un contrat de travail.

Pour le seul contrat de travail existant contenant une telle clause (et datant de l'époque pre-2008), le bénéficiaire a déclaré être d'accord pour renoncer à cette clause.

Il est d'entendement exprès qu'une clause de reconnaissance d'ancienneté antérieure à l'entrée en service, n'est pas considérée comme contraire à la politique.

4.3.2. Autres paiements contractuels

Il peut s'avérer nécessaire, dans des cas exceptionnels et lors du recrutement de spécialistes expérimentés, de dédommager le candidat retenu, pour des pertes de revenus futurs ou différés auprès de l'ancien employeur. Ces paiements additionnels, qui se feront au plus tard une (1) année après l'entrée en service, seront fixés préalablement à l'entrée en service, et sont indépendants de la performance de l'employé concerné.