

RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE 2017

1. Composition du Conseil d'administration et de la Direction générale

1.1. Le Conseil d'administration au 31 décembre 2017

Président du Conseil d'administration :

Monsieur Alain VAN GROENENDAEL

Administrateurs :

Monsieur Jean-Marie BELLAFIORE

Monsieur Laurent DAVID

Madame Sylvie DAVID-CHINO

Madame Franciska DECUYPERE

Monsieur Jacques D'ESTAIS

Madame Dominique FIABANE

Madame Sophie HELLER

Madame Virginie KORNILOFF

Monsieur Jean-François PFISTER

Monsieur Bruno Salmon¹

Secrétaire du Conseil :

Madame Isabelle PERRET-NOTO

Le Conseil d'administration du 11 septembre 2017 a procédé à la cooptation de Mme Sophie HELER en remplacement de Mme Beatrice COSSA-DUMURGIER, démissionnaire ; l'Assemblée générale du 15 décembre 2017 a ratifié cette nomination faite à titre provisoire.

La composition du Conseil d'administration attachée au principe de parité homme-femme, est conforme à l'obligation de respecter une proportion d'au moins 40% d'administrateur de chaque sexe.

La liste de l'ensemble des mandats et fonctions exercées dans toutes sociétés par chaque mandataire social est détaillée en annexe 1 et les rémunérations perçues par les mandataires sociaux concernés par l'article L. 225-102-1 du Code de commerce en annexe 2.

¹ M. SALMON n'a aucun contrat de travail avec une des entités du Groupe BNP Paribas, ce qui lui assure son indépendance économique vis-à-vis de BNP Paribas Personal Finance. Compte tenu de la détention directe et indirecte de la totalité des titres de capital de BNP Paribas Personal Finance par BNP Paribas SA, la présence d'un administrateur indépendant au Conseil d'administration satisfait au bon fonctionnement du Conseil.

1.2. La Direction générale au 31 décembre 2017

Directeur général :

Monsieur Laurent DAVID

Directeur général délégué :

Monsieur Jean-Marie BELLAFIORE

Le Directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la Société. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux Assemblées d'actionnaires et au Conseil d'administration.

Le Directeur général délégué est investi des mêmes pouvoirs que le Directeur général.

Le Directeur général et le Directeur général délégué ont été nommés, conformément à l'article L. 511-13 du Code monétaire et financier, Dirigeants Effectifs de BNP Paribas Personal Finance par le Conseil d'administration.

A titre interne, le règlement du Conseil d'administration dispose que le Directeur général et le Directeur général délégué rendent compte des faits marquants de la vie de la Société ; le Directeur General doit également présenter pour accord préalable au Conseil d'administration :

- toutes les décisions ou opérations susceptibles d'affecter la stratégie de la société et de modifier son périmètre d'activité,
- la création à l'étranger de toute succursale,
- toute décision d'investissement ou de désinvestissement d'un montant supérieur à cent millions d'euros ou sa contre-valeur en monnaies étrangères, en particulier tout projet de prise ou de cession, totale ou partielle de participation,
- la constitution de toute sûreté sur les biens sociaux pour un montant supérieur à ce seuil,
- la titrisation d'encours de crédits dès lors que leur montant dépassera un milliard d'euros par opération, qu'il s'agisse d'opérations nouvelles ou du rechargement de fonds existants,
- les émissions de créances négociables d'un montant supérieur à un milliard d'euros par opération.

Il doit également rendre compte périodiquement des opérations significatives dont le montant est inférieur aux limites détaillées ci-dessus.

2. Conditions de préparation des Conseils d'administration

La préparation des Conseils d'administration s'effectue sous la direction du Président du Conseil d'administration qui organise les travaux de préparation, conformément à l'article L 225-51 du code de Commerce. Les Conseils d'administration de la société font l'objet de réunions préparatoires. Les participants à ces réunions appartiennent à la Direction générale, à la Direction financière, à la Direction juridique et conformité et à la Direction des Risques.

Le Président du Conseil d'administration établit l'ordre du jour du Conseil d'administration et fixe des directives concernant la préparation des Conseils d'administration et les documents à élaborer, directives suivies lors des réunions de préparation. Le Président du Conseil d'administration transmet l'ordre du jour aux administrateurs préalablement à la réunion.

Réunions préparatoires

Sur les directives du Président du Conseil d'administration, les réunions préparatoires consistent à :

- Valider les sujets à inscrire à l'ordre du jour du Conseil d'administration,
- Assurer en liaison avec les directions concernées la préparation de documents en vue de leur remise au Conseil,
- L'organisation générale de la réunion.

Elaboration des dossiers

La Direction Juridique assure la centralisation des documents et constitue à cet effet les dossiers présentés aux Conseils d'administration via une application électronique dédiée.

Comités CRD 4

Conformément aux articles L. 511-89 et suivants du Code monétaire et financier, les établissements de crédit d'importance significative doivent mettre en place les comités spécialisés suivants :

- le comité des risques,
- le comité des rémunérations,
- le comité des nominations.

A cet égard, il est rappelé que BNP Paribas Personal Finance remplit les critères des établissements d'importance significative tels que définis par l'arrêté du 3 novembre 2014.

Le Conseil d'administration de BNP Paribas Personal Finance a mis en place un Comité des nominations et un Comité des risques.

Comme l'y autorise la réglementation en vigueur, le Conseil d'administration a donné son autorisation afin que les fonctions dévolues au comité des rémunérations de BNP Paribas Personal Finance soient exercées par le comité des rémunérations de BNP Paribas au niveau de laquelle s'exerce la surveillance de l'ACPR sur base consolidée. Le Conseil d'administration de BNP Paribas a accepté cette délégation.

COMITE D'AUDIT

Conformément à la réglementation applicable, le Conseil d'administration de BNP Paribas Personal Finance a décidé de ne pas constituer de Comité d'audit et d'internaliser au sein du Conseil les missions dévolues audit Comité.

3. MODALITES PARTICULIERES RELATIVES A LA PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES

Les Actionnaires participent aux Assemblées Générales dans les conditions définies par la loi et les statuts de la Société ne prévoient pas de disposition particulière à cet égard.

4. CONVENTIONS REGLEMENTEES

Aucune convention réglementée telle que visée à l'article L. 225-38 du Code de commerce n'a été conclue durant l'exercice 2017.

Il est rappelé que, compte tenu de la nouvelle répartition du capital, l'ensemble des conventions précédemment conclues avec BNP Paribas et qui relevaient du régime des conventions réglementées, bénéficient dorénavant de l'exclusion des conventions mère-fille à 100 %, conformément à l'article L. 225-39 du Code de commerce.

5. INFORMATION SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS

La politique de rémunération des dirigeants est détaillée en annexe 3.

En application de l'article L. 225-100 du code de commerce, les montants résultant de la mise en œuvre de ces principes et critères seront soumis à l'approbation des actionnaires.

6. TABLEAU DES DELEGATIONS

Le tableau des délégations figure en annexe 4.

Annexe 1

Liste des mandats et fonctions exercées par les mandataires sociaux de BNP Paribas Personal Finance

Président du Conseil d'administration

Monsieur Alain VAN GROENENDAEL

(date de 1ere nomination : 12 mai 2009 ; date du dernier renouvellement : 5 mai 2015 ; terme du mandat en cours : mai 2018)

En France :

Président du Conseil d'administration de BNP Paribas Personal Finance

Membre du Comité des nominations de BNP Paribas Personal Finance

Président du Conseil d'administration d'Opel Bank

Administrateur d'IMS – Entreprendre pour la cité (association)

Vice-Président de l'Association Française des Sociétés Financières (association)

A l'étranger :

Administrateur de BNP Paribas Personal Finance South Africa Ltd (Afrique du Sud)

Administrateur d'UCI (Espagne)

Administrateur d'Union de Creditos Inmobiliarios EFC (Espagne)

Administrateur de Cetelem Bank (Russie)

Membre du Conseil de surveillance de Bank BGZ BNP Paribas (Pologne)

Administrateur de TEB Tüketici Finansman (Turquie)

Président de l'Association Eurofinas/Leaseurope (association européenne)

Directeur Général et administrateur

Monsieur Laurent DAVID

(date de 1ere nomination : 12 mai 2014 ; date du dernier renouvellement : 12 mai 2017 ; terme du mandat en cours : mai 2020)

En France :

Directeur Général et Administrateur de BNP Paribas Personal Finance

Administrateur de United Partnership

Administrateur de Carrefour Banque

Membre du Comité des nominations de Carrefour Banque

A l'étranger :

Administrateur de Banco BNP Paribas Personal Finance (Portugal)

Administrateur de Banco Cetelem (Espagne)

Administrateur d'Alpha Crédit (Belgique)

Vice-Président du Conseil d'administration de Findomestic (Italie)
Membre du Comité des rémunérations de Findomestic (Italie)

Directeur Général Délégué et administrateur

Monsieur Jean-Marie BELLAFFIORE

(date de 1ere nomination : 12 juin 2015 ; date du dernier renouvellement : 12 mai 2017 ; terme du mandat en cours : mai 2020)

En France :

Directeur Général Délégué et Administrateur de BNP Paribas
Personal Finance

Membre du Conseil de surveillance de Loisirs Finance

Administrateur de Crédit Moderne Antilles Guyane

Administrateur de Crédit Moderne Océan Indien

Administrateur d'Autop Océan Indien

Administrateur de CMA Lease

A l'étranger :

Représentant permanent de BNP Paribas Personal Finance,

Administrateur de Cetelem Algérie

Administrateurs

Madame Béatrice COSSA-DUMURGIER

Responsable de BNP Paribas Personal Investors

(date de 1ere nomination : 28 novembre 2012 ; date de fin de mandat : 11 septembre 2017)

En France :

Administrateur de BNP Paribas Personal Finance

A l'étranger :

Administrateur de Banca Nazionale del Lavoro – BNL (Italie)

Madame Sylvie DAVID-CHINO

**Responsable Conformité BNP Paribas - Périmètre
Opérationnel International Financial Services**

(date de 1ere nomination : 24 mai 2016 ; terme du mandat en cours : mai 2018)

En France :

Administrateur de BNP Paribas Personal Finance

Membre du Comité des risques de BNP Paribas Personal Finance

A l'étranger :

Administrateur de BNP Paribas Switzerland (Suisse)

Madame Franciska DECUYPERE

**Responsable Retail & SME business line
BNP Paribas International Retail Banking**

(date de 1ere nomination : 24 mai 2016 ; terme du mandat en cours : mai 2018)

En France :

Administrateur de BNP Paribas Personal Finance

A l'étranger :

Administrateur de SHAREKHAN (Inde)

Membre du Comité de Direction du Musée Dhond – Dhaenens
(Belgique)

Monsieur Jacques d'ESTAIS

**Directeur Général Adjoint de BNP Paribas
Head of International Financial Services (IFS)**

(date de 1ere nomination : 7 mars 2012 ; date du dernier renouvellement : 5 mai 2015 ; terme du mandat en cours : mai 2018)

En France :

Administrateur de BNP Paribas Personal Finance
Président du Comité des nominations de BNP Paribas Personal Finance
Membre du Comité des risques de BNP Paribas Personal Finance
Administrateur de BNP Paribas Cardif
Représentant permanent de Klequatorze, Président du Conseil de surveillance de BNP Paribas Securities Services
Président du Conseil de surveillance de BNP Paribas Real Estate
Président du Conseil d'administration de BNP Paribas Asset Management Holding

A l'étranger :

Administrateur de Banc West Corp (Etats-Unis)
Administrateur de TEB Holding (Turquie)
Membre du Conseil de surveillance de Bank BGZ BNP Paribas (Pologne)
Administrateur de BNP Paribas Suisse (Suisse)
Administrateur de LCH Clearnet Group (Royaume Uni)

Madame Dominique FIABANE

Senior Advisor DG Domestic Markets – BNP Paribas

(date de 1ere nomination : 5 mai 2011 ; date du dernier renouvellement : 17 mai 2017 ; terme du mandat en cours : mai 2020)

En France :

Administrateur de BNP Paribas Personal Finance
Administrateur de Crédit Logement
Administrateur d'ARVAL Service Lease
Membre du Conseil de surveillance de BNP Paribas Real Estate

Madame Sophie HELLER

Chief Operating Officer – Retail Banking

(date de 1ere nomination : 11 septembre 2017 ; terme du mandat en cours : mai 2018)

En France :

Administrateur de BNP Paribas Personal Finance
Administrateur d'Arval Service Lease
Membre du Conseil de Surveillance de Financière des Paiements Electroniques
Membre du Conseil de Surveillance de FIVORY
Présidente d'Atelier Services

Madame Virginie KORNILOFF

**Directeur Général Adjoint de BNP Paribas Cardif
Responsable des marchés domestiques**

(date de 1ere nomination : 24 mai 2016 ; terme du mandat en cours : mai 2018)

En France :

Administrateur de BNP Paribas Personal Finance
Administrateur de Natio Assurance
Présidente du Conseil d'administration de Cardif IARD
Directeur général adjoint de BNP Paribas Cardif
Directeur général adjoint de Cardif Assurance Vie
Directeur général adjoint de Cardif-Assurances Risques Divers
Membre du Comité d'administration de Cardif Services

A l'étranger :

Présidente du Conseil d'Administration de Cardif Vita (Italie)

Monsieur Jean-François PFISTER

**Head of the Risk for International Financial
Services - BNP Paribas**

(date de 1ere nomination : 5 mai 2015 ; terme du mandat en cours : mai 2018)

En France :

Administrateur de BNP Paribas Personal Finance
Président du Comité des risques de BNP Paribas Personal Finance
Administrateur de BNP Paribas Cardif

Monsieur Bruno SALMON

(date de 1ere nomination : 29 octobre 2003; date du dernier renouvellement : 5 mai 2015 ; terme du mandat en cours : mai 2018)

En France :

Administrateur de BNP Paribas Personal Finance
Membre du Comité des nominations de BNP Paribas Personal Finance
Administrateur de VICAT
Membre du Comité des rémunérations de VICAT
Administrateur et Vice-Président d'ADIE (association)
Membre du Conseil de surveillance de Missioneo
Administrateur de YELLOAN (SAS)

Annexe 2

Rémunération et avantages versés aux mandataires sociaux
entrant dans le champ d'application de l'art L 225-102-1 du Code de commerce

Cette annexe est à votre disposition sur simple demande de votre part auprès de :

BNP PARIBAS PERSONAL FINANCE
Affaires Juridiques Centrales
143 rue Anatole France
92300 LEVALLOIS PERRET
Tel. : 33 1 46 39 92 68

Annexe 3

PRINCIPES DE REMUNERATION, ET POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS DONT LES ACTIVITES PROFESSIONNELLES ONT UNE INCIDENCE SIGNIFICATIVE SUR LE PROFIL DE RISQUE DE L'ENTREPRISE



PFRH-917 Politique
de Remunération glot

PRINCIPES DE REMUNERATION, ET POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS DONT LES ACTIVITES PROFESSIONNELLES ONT UNE INCIDENCE SIGNIFICATIVE SUR LE PROFIL DE RISQUE DE L'ENTREPRISE

Emetteur	Direction des Ressources Humaines
Métier / Activité	Ressources Humaines
Domaine fonctionnel	Compensation and Benefits

Niveau	2
Type de procédure	Politique
Périmètre d'application	BNPP Personal Finance, toutes Entités, tous Collaborateurs ¹
Application par les Entités	Obligatoire avec ou sans adaptation
Rédaction	Compensation & Benefits Fonctions Centrales
Revue par	
Validation	Frédéric Thoral

Référence	PFRH-917
Version	V1
Statut	Validé
Précédente version	
Date de validation	14/11/2017
Date d'entrée en vigueur	01/12/2017
Conditions d'accès	Accès interne

Procédures de niveau supérieur	RHG0051 - 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
Principales procédures connexes	RHG0039 - Procédure de cadrage générale du processus CRP CG0217FR - Politique Générale de gestion des pratiques de rémunération pouvant constituer des situations de conflit d'intérêts RH-NP-310 - Détermination annuelle du périmètre régulé CG0232EN - BNP Paribas Group Volcker Policy CG0075FR – Politique Globale de protection des intérêts des clients : « Bien vendre » CG0230FR - Politique relative à la loi bancaire française
Textes	- Financial Stability Board – 25 September 2009 - FSB Principles for Sound Compensation Practices – Implementation Standards - CEBS Guidelines on Remuneration policies and practices (10 décembre 2010) - Normes professionnelles (Fédération Bancaire Française) de mars 2011 concernant la gouvernance et les rémunérations variables des personnels dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise ainsi que des membres de l'organe exécutif

	<ul style="list-style-type: none"> - « Orientations relatives aux politiques et pratiques de rémunération des Prestataires de Services d'Investissement » publiées l'ESMA le 11 juin 2013 (ESMA/2013/606) visant à clarifier les exigences de la directive MIF (Marchés d'Instruments Financiers 2004/39/CE transposée le 12 avril 2007) en matière de prévention des conflits d'intérêts et de règles de bonnes conduites relatives aux problématiques de rémunérations. - Position AMF n° 2013-24 du 29 novembre 2013 – Politiques et pratiques de rémunération des Prestataires de Services d'Investissement - « CRD4 » : DIRECTIVE 2013/36/UE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE - Ordonnance no 2014-158 du 20 février 2014 portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière financière du 20 février 2014 modifiant le Code Monétaire et Financier - Décret no 2014-1315 du 3 novembre 2014 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière financière et relatif aux sociétés de financement - Arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution - 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 - Section 13 of the Bank Holding Company Act of 1956, as added by Section 619 of the Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, and the implementing rules (collectively referred to as the "Volcker Rule") adopted by the Federal Reserve Board and other U.S. regulatory agencies (the "Volcker Rule Regulators") - ORIENTATIONS EBA SUR LES POLITIQUES DE REMUNERATION SAINES du 27 juin 2016
--	--

<p>Objectif de la procédure</p>	<p>Définir les principes de rémunération de BNP Paribas Personal Finance, dont la politique de rémunération applicable aux collaborateurs identifiés au sein du Groupe comme preneurs de risque significatif ou Material Risk Takers (MRT).</p>
---------------------------------	---

I.	Définition et abréviation	4
II.	Principes de rémunération.....	5
A.	<i>Composition de la rémunération</i>	5
1.	Rémunération fixe.....	5
2.	Rémunération variable	5
B.	<i>Processus de révision des rémunérations</i>	6
C.	<i>Evolution des rémunérations fixes</i>	6
1.	Enveloppe globale.....	6
2.	Augmentations individuelles.....	6
D.	<i>Evolution des rémunérations variables (bonus)</i>	7
1.	Enveloppe globale.....	7
2.	Allocations individuelles.....	7
3.	Modalités de paiement	7
III.	Politiques de rémunération des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (« Material Risk Takers »)	8
A.	<i>Calcul des enveloppes globales de bonus (hors Rémunération Variable Individuelle pour les collaborateurs exerçant une fonction opérationnelle)</i>	9
B.	<i>Attributions individuelles.....</i>	9
C.	<i>Paiement des rémunérations variables pour les MRT</i>	9
1.	Part différée / part non différée	9
2.	La partie non différée	9
3.	La partie différée.....	10
D.	<i>Principe de proportionnalité</i>	10
E.	<i>Rapport Fixe Variable (Ratio).....</i>	11
F.	<i>Champ d'application et déclinaison des principes et de la politique Groupe au niveau local.....</i>	11
IV.	Autres éléments.....	12
A.	<i>Interdiction de couverture</i>	12
B.	<i>Primes accordées à l'embauche (Sign On).....</i>	12
C.	<i>Rachat de créances (buy-out)</i>	12
D.	<i>Rémunération variable garantie</i>	12
E.	<i>Indemnités de rupture.....</i>	12
F.	<i>Prestation de pension individuelle.....</i>	12
V.	Fonctions de support et de contrôle	12
VI.	Gouvernance et administration du processus	13
A.	<i>Comité Conformité Risques Finance (CRIF).....</i>	13
B.	<i>Comité des Rémunérations et Conseil d'Administration</i>	13
C.	<i>Assemblée Générale des actionnaires</i>	13
D.	<i>Cadrage annuel</i>	14
E.	<i>Délégations.....</i>	14
F.	<i>Audit et Contrôle.....</i>	15

I. Définition et abréviation

BCE : Banque Centrale Européenne

CRIF : Comité Conformité, Risques, Finance présidé par la Direction Générale

CRP : Compensation Review Process – Processus de révision annuelle des rémunérations

EBA : European Banking Authorities

Entités : Domaines d'activité, Entités Opérationnelles, Métiers, Fonctions

GRM : Group Risk Management

G100 : Cadres dirigeants du Groupe

MRT : Material Risk Takers

Ratio : Rapport entre la rémunération variable totale et la rémunération fixe totale

RH : Ressources Humaines

Top-up : Primes exceptionnelles

II. Principes de rémunération

Les principes relatifs à la composition de la rémunération et à l'évolution des rémunérations fixes sont communs à l'ensemble du Groupe 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.

La politique de rémunération du Groupe BNP Paribas et les dispositifs de rémunération ne doivent pas encourager ou récompenser des activités exposant le Groupe à un risque excessif ou non autorisé, ou qui ne seraient pas conformes aux règles définies par la règle Volcker et la Loi Bancaire Française. Les principes Groupe concernant la Règle Volcker et la Loi Bancaire Française sont définis dans la Politique globale Règle Volcker CG0232EN et dans la politique relative à la Loi Bancaire Française CG0230FR.

Les rémunérations variables sont déterminées de manière à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflit d'intérêts entre les collaborateurs et les clients, ou le non-respect des règles de bonne conduite. Les principes de BNP Paribas Personal Finance en matière de protection des intérêts du client et de gestion des conflits d'intérêt sont définis dans la Politique de gestion des pratiques de rémunération pouvant constituer des situations de conflits d'intérêts PFRH116.

Ces principes s'appliquent à l'ensemble du Groupe BNP Paribas. Ainsi, la politique de rémunération de BNP Paribas Personal Finance est la déclinaison des principes de rémunération définis pour le Groupe BNP Paribas. Lorsqu'une Entité la décline à son niveau, elle doit alors s'assurer que la politique de rémunération qu'elle met en œuvre respecte bien les principes de BNP Paribas Personal Finance, et est bien conforme à la législation et la réglementation applicable notamment en matière de respect des règles de bonne conduite et de gestion des conflits d'intérêt.

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 du marché (local ou métier) et d'un principe de cohérence interne au sein de BNP Paribas Personal Finance,
- 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).

2. Rémunération variable

Elle rémunère notamment les réalisations :

- Quantitatives,
- Qualitatives,

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

Elle ne constitue pas un droit et est fixée discrétionnairement chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes de gouvernance. Elle prend la forme d'un bonus pour les collaborateurs entrant dans la catégorie des « Material Risk Takers » (cf.III).

Dans le cas d'une performance exceptionnelle, une rémunération variable complémentaire peut être versée sous forme de primes dites « top-up ».

En complément, la rémunération variable peut également consister en un plan de fidélisation à moyen ou long terme, pouvant comporter des stock-options, 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 intéressant à la croissance de la valeur créée.

Un bonus de rétention pourra 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 local et à la DRH de BNP Paribas Personal Finance de considérer l'existence d'une probabilité forte de départ susceptible de fragiliser l'activité.

En tout état de cause, ce bonus de rétention couvrira une période d'un an maximum, et sera attribué dans les mêmes conditions que les autres bonus (cf. III-C, c'est-à-dire avec une part différée, indexation, conditions de performance).

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, garantissant :

- l'équité de traitement,
- le respect des règles de délégation et du budget annuel validé pour chaque Entité par la Direction Générale de BNP Paribas Personal Finance,
- le double regard systématique hiérarchie / RH.

Une revue intermédiaire des rémunérations, ciblée sur certaines catégories de collaborateurs ou sur certaines géographies, peut être autorisée selon les mêmes règles que la revue principale, en fonction des usages locaux ou de circonstances particulières de marché.

La gestion centralisée et l'outil (CRP) permettent à la Direction Générale d'obtenir à tout moment l'état des propositions dans l'ensemble du Groupe 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.

Les Ressources Humaines Corporate de BNP Paribas Personal Finance (Compensation and Benefits) administrent avec les Entités l'ensemble du processus et rendent compte aux Ressources Humaines Groupe du respect des règles définies dans la note de cadrage, du processus, et des budgets alloués.

C. Evolution des rémunérations fixes

1. Enveloppe globale

Au sein des Entités de BNP Paribas Personal Finance, l'enveloppe globale est fixée par pays en fonction :

- des orientations retenues par la Direction Générale de BNP Paribas Personal Finance et du Groupe compte tenu des contraintes budgétaires et des perspectives économiques,
- des particularités propres à chaque pays : 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 de BNP Paribas Personal Finance ou du Groupe, ou négociées avec les partenaires sociaux (ex. : égalité Hommes / Femmes).

D. Evolution des rémunérations variables (bonus)

1. Enveloppe globale

Les enveloppes de rémunérations variables sont fixées en fonction des résultats dégagés par l'Entité (enveloppe annuelle), du marché (local et/ou métier), et des réalisations. Les enveloppes annuelles sont arrêtées dans le cadre du processus budgétaire avec le département Finance et la Direction Générale de BNP Paribas Personal Finance et du Groupe.

2. Allocations individuelles

Les enveloppes de rémunération variable ci-dessus sont allouées au niveau individuel, en tenant compte des évolutions annuelles de la performance :

- Réalisation des objectifs fixés en début d'année,
- La mesure de la performance spécifique,
- La contribution à la maîtrise des risques et au respect des règles de conformité,
- La mesure des capacités managériales et de l'application des Leadership Guidelines (le cas échéant).

3. Modalités de paiement

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

III. Politiques de rémunération des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (« Material Risk Takers »)

Les collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Groupe sont les Material Risk Takers du Groupe (« MRT ») qui sont identifiés conformément aux critères définis par l'Autorité Bancaire Européenne dans ses Normes Techniques de réglementation publiées au Journal Officiel de l'Union Européenne le 6 juin 2014 (et ses mises à jour éventuelles). La détermination annuelle du périmètre des régulés de BNP Paribas Personal Finance est détaillée dans une note opérationnelle mise à jour annuellement, celui-ci comprend:

Au niveau de BNP Paribas Personal Finance

- les dirigeants exécutifs et non exécutifs: l'organe exécutif de BNP Paribas Personal Finance,
- les autres membres du Comité Exécutif de BNP Paribas Personal Finance,
- au sein des fonctions Conformité : le responsable pour BNP Paribas Personal Finance et les managers qui lui sont directement rattachés,
- le Responsable des Risques et les managers qui lui sont directement rattachés,
- les cadres dirigeants responsables de Région et les managers qui leur sont directement rattachés.

En vertu des critères de risque

- les collaborateurs bénéficiant de délégations en matière de crédit excédant certains seuils et ceux ayant autorité pour approuver ou refuser les décisions en matière de crédit,
- les collaborateurs de BNP Paribas Personal Finance ayant autorité pour initier des transactions dont la limite de VaR (Value at Risk) excède certains seuils, et ceux ayant autorité pour approuver ou refuser ce type de transactions,
- les membres de comités ayant autorité pour valider ou refuser des transactions, opérations ou nouveaux produits,
- les managers dont les délégations cumulées de leurs collaborateurs excède le seuil en matière de risque de crédit.

En vertu des niveaux de rémunération

Sont également ajoutés à la liste, les collaborateurs de BNP Paribas Personal Finance dont la rémunération annuelle au titre de l'exercice précédent excède certains seuils absolus ou relatifs de rémunération totale, et dont l'activité professionnelle a une incidence significative sur le profil de risque du Groupe.

Au niveau des filiales de BNP Paribas Personal Finance

Toutes les entités de BNP Paribas Personal Finance implantées au sein de l'Union Européenne doivent procéder à une étude de la transposition de la CRD IV dans leur droit national afin de déterminer si la filiale doit procéder à une identification des Material Risk Takers (MRT) à son niveau.

Le résultat de l'étude doit être communiqué aux Ressources Humaines Corporate de BNP Paribas Personal Finance (Compensation and Benefits) même si la filiale n'est pas tenue de procéder à une identification à son niveau.

Une fois l'identification réalisée en fonction des contraintes légales locales, les Ressources Humaines locales doivent communiquer la liste des collaborateurs identifiés comme Material Risk Takers (MRT) aux Ressources Humaines Corporate de BNP Paribas Personal Finance (Compensation and Benefits).

La liste finale des MRT de BNP Paribas Personal Finance est chaque année établie par les Ressources Humaines Corporate de BNP Paribas Personal Finance (Compensation and Benefits) et les Entités, conformément à cette procédure opérationnelle, puis soumise aux Ressources Humaines Groupe pour :

- validation par le CRIF Groupe,
- présentation au Comité des Rémunérations du Conseil d'Administration du Groupe puis de BNP Paribas Personal Finance.

A. Calcul des enveloppes globales de bonus (hors Rémunération Variable Individuelle pour les collaborateurs exerçant une fonction opérationnelle)

Les enveloppes de rémunération variable des Entités de BNP Paribas Personal Finance sont déterminées par application d'un taux de variation par rapport à l'exercice précédent, fixé en fonction notamment de l'évolution des performances de BNP Paribas Personal Finance dans son ensemble et de l'Entité après prise en compte du risque, ainsi que des pratiques du marché.

B. 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, 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 aux règles de conformité et au Code de Conduite du Groupe entraînent réduction ou suppression du bonus.

C. Paiement des rémunérations variables pour les MRT

1. Part différée / part non différée

Les rémunérations variables 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 par le CRIF, 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.

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 par tiers sur au moins les 3 années suivant celle de l'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 assimilés a pour double objectif :

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

Lorsqu'une partie de la rémunération variable est entièrement différée (plan de fidélisation par exemple), celle-ci est constituée 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 telles que le maintien de la profitabilité de BNP Paribas Personal Finance et/ou du Groupe dans son ensemble.

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 »).

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 (sous réserve du respect du droit du travail local). La décision relative aux modalités de ces règles de restitution sera soumise à l'approbation des Ressources Humaines Corporate de BNP Paribas Personal Finance 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 à l'article L. 613-50 et suivants du Code Monétaire et Financier, les règlements de plan de rémunération variable différée prévoiront les conditions dans lesquelles les éléments de rémunérations variables pourront être réduites ou annulées.

D. Principe de proportionnalité

Les modalités d'application annuelles des règles de paiement définies ci-dessus (§ C) sont chaque année arrêtées de manière proportionnée et différenciée, après validation par le CRIF qui en informe le Comité des Rémunérations du Conseil d'Administration du Groupe.

L'application de ce principe de proportionnalité peut conduire le CRIF après présentation au Comité des Rémunérations du Conseil d'Administration du Groupe, à adapter ou à neutraliser certaines des règles de paiement des bonus définies ci-dessus (seuil de minimas, taux de différé, période de blocage, conditions de versement du différé, part indexée sur la valeur de l'action) pour certains collaborateurs ou ensembles de collaborateurs, afin de prendre en compte notamment :

- la nature particulière de leurs activités ou les conditions spécifiques (notamment réglementaires) d'exercice de ces activités lorsqu'elles sont soumises à une réglementation locale, en particulier hors de l'Espace Economique Européen,
- le niveau plus faible de séniorité ou de responsabilité de ces collaborateurs, ou encore de leur impact individuel effectif sur le profil de risque de l'entreprise, ou la structure de leur rémunération.

E. Rapport Fixe Variable (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 défini annuellement par le CRIF et éventuelle approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du Groupe (cf. VI/ C).

Pour le calcul du Ratio, un taux d'actualisation peut être appliqué à la part de la rémunération variable différée à 5 ans ou plus, versée sous forme d'actions ou instruments assimilés, dans la limite de 25 % de la rémunération variable totale. Les modalités d'application de ce taux d'actualisation seront conformes à la transposition des orientations définies par l'EBA.

F. Champ d'application et déclinaison des principes et de la politique Groupe au niveau local

Le dispositif défini au § C/ s'applique sur base consolidée à l'ensemble des Entités de BNP Paribas Personal Finance soumises à ces dispositions. Il doit par ailleurs être décliné et appliqué sur base individuelle, au niveau de chacune des filiales de BNP Paribas Personal Finance au sein de l'Union Européenne, selon la législation en vigueur, dans une mesure tenant compte de leur taille et de leur organisation interne ainsi que de la nature, de l'échelle et de la complexité de leur activité.

Il appartient à chaque responsable RH local,

- en lien avec son correspondant de la Conformité au niveau local, de s'assurer que ce dispositif est bien conforme à la législation et à la réglementation applicable au niveau local,
- d'informer au plus vite les Ressources Humaines Corporate de BNP Paribas Personal Finance (qui se rapprochera si besoin est de RH Groupe) des éventuels conflits entre la politique de BNP Paribas Personal Finance et les obligations légales, de droit du travail et/ou réglementaires locales, et de valider auprès d'elle les modalités de résolution de ces conflits.

La communication et les relations avec les régulateurs locaux sont de la responsabilité des équipes locales de la Conformité en lien étroit avec la RH locale, qui doit agir en concertation avec les Ressources Humaines Corporate de BNP Paribas Personal Finance et RH Groupe.

L'application sur base individuelle par les filiales du Groupe implantées en France est requise dès lors que leur bilan total excède 10 milliards d'euros.

Conflit de règles

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

IV. Autres éléments

A. Interdiction de couverture

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

B. Primes accordées à l'embauche (Sign On)

Pour des besoins de recrutement spécifiques, 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 définis chaque année par la Direction Générale de BNP Paribas Personal Finance et du Groupe.

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

C. Rachat de créances (buy-out)

Les créances rachetées lors de l'embauche de collaborateurs expérimentés seront 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.

D. 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).

E. Indemnités de rupture

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

F. Prestation de pension individuelle

En cas de versement de prestations de pensions individuelles, celui-ci devra être effectué sous forme d'actions ou instruments assimilés, et différé de 5 ans à compter de la date de départ du collaborateur.

V. Fonctions de support et de contrôle

Les enveloppes de rémunération variable des fonctions 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, dans une mesure limitée.

Les attributions individuelles sont effectuées selon les principes applicables dans le Groupe en matière de rémunération variable, et indépendamment des performances des Entités que les

collaborateurs supportent ou contrôlent. Par ailleurs, une importance particulière est accordée à la contribution de l'intéressé à la maîtrise des risques lors du processus d'évaluation annuelle.

VI. Gouvernance et administration du processus

Les principes de rémunération du Groupe BNP Paribas et la politique de rémunération des collaborateurs dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise, sont élaborés et proposés par les Ressources Humaines Groupe, en collaboration avec les Ressources Humaines Corporate de BNP Paribas Personal Finance, présentés pour validation au comité Conformité, Risques, Finances Groupe (Comité CRIF), présidé par la Direction Générale du Groupe puis présentés en Comité des Rémunérations avant approbation par le Conseil d'Administration de BNP Paribas Personal Finance et du Groupe.

A. Comité Conformité Risques Finance (CRIF)

Le Comité CRIF est présidé par le Directeur Général Délégué du Groupe. Il comprend les responsables de ces trois départements (ou des représentants mandatés par leurs soins), ainsi que le responsable des Ressources Humaines Groupe, le Directeur Général Adjoint transversal, président de substitution du comité et le responsable Rémunérations et Avantages sociaux du Groupe qui prépare les travaux du comité et en assure le secrétariat.

Il revoit et valide :

- la conformité de la politique de rémunération des MRTs 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,
- la cohérence des pratiques de rémunérations variables avec le maintien d'un niveau suffisant de fonds propres,
- toute décision pour laquelle son avis est requis par le présent document.

B. Comité des Rémunérations et Conseil d'Administration

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

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

Le Comité CRIF donne au Comité des Rémunérations du Groupe toutes informations utiles pour l'exercice de sa mission, notamment :

- niveaux des paramètres de détermination des enveloppes de bonus de BNP Paribas Personal Finance,
- modalités de répartition, d'attribution individuelle et de paiement.

C. Assemblée Générale des actionnaires

L'assemblée Générale des actionnaires de BNP Paribas est consultée annuellement sur :

- l'enveloppe de rémunération versée au cours de l'exercice écoulé aux collaborateurs identifiés comme MRT au titre de cet exercice incluant la Rémunération Fixe et la Rémunération Variable,
- les rémunérations attribuées aux dirigeants mandataires sociaux de BNP Paribas.

Par ailleurs, le CRIF Groupe décidera, de proposer au Comité des Rémunérations du Conseil d'Administration de soumettre à la décision de l'Assemblée Générale des Actionnaires du Groupe le relèvement du Ratio de 100 à 200% (cf. III.E). L'approbation de l'Assemblée Générale des Actionnaires du Groupe devra 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 seront exclus du vote.

Après approbation du relèvement du Ratio auprès de l'Assemblée Générale des Actionnaires de BNP Paribas, une décision similaire est soumise à l'Assemblée Générale des Actionnaires de BNP Paribas Personal Finance pour approbation et application du même Ratio au sein de BNP Paribas Personal Finance.

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. Délégations

Rappel : Des délégations en matière de rémunération sont accordées par le Responsable RH du Groupe au responsable RH de BNP Paribas Personal Finance pour l'ensemble des collaborateurs de BNP Paribas Personal Finance à l'exclusion des membres du G100. Elles sont formalisées par une lettre signée par le Responsable RH du Groupe à l'attention du responsable RH de BNP Paribas Personal Finance, accompagnée d'un tableau définissant les niveaux de délégations accordées en matière de rémunération à l'embauche, d'augmentations individuelles, d'augmentation en cas d'expatriation, de rémunérations variables, d'attributions de stock-options et plans spécifiques et de transactions.

De la même façon, des délégations en matière de rémunération sont accordées par le Responsable RH de BNP Paribas Personal Finance aux Responsables RH régionaux de BNP Paribas Personal Finance. Ces délégations sont également formalisées par une lettre signée par le Responsable RH de BNP Paribas Personal Finance à l'attention des Responsables RH régionaux de BNP Paribas Personal Finance, accompagnée d'un tableau définissant les niveaux de délégations accordées en matière de rémunération à l'embauche, d'augmentations individuelles, d'augmentation en cas d'expatriation, de rémunérations variables, de plans spécifiques et de transactions.

Les règles de délégation en vigueur au sein de BNP Paribas Personal Finance s'appliquent en principe aux MRT.

Toutefois, des règles de délégation spécifiques sont susceptibles de s'appliquer pour la rémunération des collaborateurs régulés. Ces règles spécifiques sont, le cas échéant, définies chaque année lors du processus de rémunération ; elles peuvent notamment inclure la revue et la validation au niveau Direction Générale Groupe des rémunérations supérieures à certains seuils.

Les règles de délégation en vigueur au sein de BNP Paribas Personal Finance s'appliquent également aux fonctions de support et de contrôle; rappelons en particulier que :

- la rémunération des cadres dirigeants (G100) de Personal Finance est individuellement arrêtée par la Direction Générale du Groupe sur proposition conjointe de leur responsable hiérarchique et de RH Groupe,
- la rémunération des collaborateurs des fonctions intégrées (RISK, Conformité, IG et Legal) est fixée par le Responsable de ladite fonction, en accord avec la fonction RH et conformément aux chartes de responsabilité de chacune des fonctions,
- la rémunération des « principaux collaborateurs » (au sens des chartes) des fonctions Finances, RH, Opérations/Informatique et, Communication, est fixée conjointement entre le

Responsable hiérarchique dont ils dépendent chez BNP Paribas Personal Finance et le Responsable de la fonction Groupe à laquelle ils sont rattachés, en accord avec la fonction RH,

F. 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 l'auditabilité du dispositif ; les points de surveillance ainsi que les responsabilités de contrôle de second niveau sont identifiés.

Contrôle périodique: L'organe de contrôle approprié de BNP Paribas Personal Finance effectuera une revue indépendante annuelle a posteriori du processus, pour s'assurer de sa conformité effective aux principes et à procédures prévues par la présente politique. Une synthèse du rapport sera systématiquement portée à la connaissance du Comité des Rémunérations.

La présente politique est approuvée par RH Groupe et le Conseil d'Administration de BNP Paribas Personal Finance et du Groupe dans sa version française. Une traduction peut être fournie localement dans certains pays non francophones. En cas de contradiction entre la version française et sa traduction, la version française prévaudra.

Annexe 4

**Tableau récapitulatif des délégations accordées par l'Assemblée Générale
Article L.225-100 du Code de Commerce**

Date Assemblée	Contenu de la délégation	Durée	Utilisation au titre de l'exercice écoulé
Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 17 Mai 2017	<p>L'Assemblée Générale, a délégué pour une durée de dix-huit mois à compter de l'Assemblée sa compétence à l'effet de décider sur ses seules délibérations d'augmenter le capital social en une ou plusieurs fois et sur ses seules décisions, le capital social d'un montant nominal maximum de 300 000 000 euros :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit par l'émission d'actions nouvelles à libérer par des versements en espèces ou par compensation avec des créances, avec ou sans prime d'émission, dont la souscription sera réservée par préférence aux propriétaires d'actions anciennes qui auront le droit de souscrire les actions nouvelles tant à titre irréductible que réductible, - soit par voie d'incorporation au capital de tout ou partie des réserves ou primes alors existantes, à effectuer par distribution d'actions gratuites ou par élévation du nominal des actions existantes ; - soit par mise en œuvre simultanée de ces procédés ; <p>L'Assemblée Générale a décidé de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions nouvelles émises dans le cadre de la délégation au profit de BNP PARIBAS SA et a délégué au Conseil d'Administration le soin d'arrêter le nombre d'actions à lui attribuer dans la limite d'un montant nominal de 300 000 000 euros pour l'ensemble des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente délégation.</p> <p>L'Assemblée Générale a donné tous pouvoirs au Conseil d'Administration pour procéder à cette ou à ces augmentations de capital dans la limite ci-dessus fixée, aux dates, dans les délais et suivant les modalités qu'il déterminera, en conformité avec les prescriptions statutaires et légales, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fixer le nombre des actions nouvelles à émettre et leur date de jouissance ou le montant dont le nominal des actions existantes sera augmenté et, dans ce dernier cas, arrêter la date à partir de laquelle cette élévation du nominal portera jouissance, - fixer, en cas d'émission d'actions contre libération en espèces, le prix d'émission ainsi que toutes dates, délais et conditions pour l'exercice de tous droits de souscription réservés par préférence aux propriétaires d'actions anciennes, recueillir les souscriptions aux actions nouvelles et les versements y afférents ; répartir le solde de l'augmentation de capital si les souscriptions à quelque titre que ce soit, n'en ont pas absorbé la totalité, limiter éventuellement l'augmentation de capital au montant des souscriptions reçues à condition que celui-ci atteigne les trois quarts au moins du montant de l'augmentation décidée, étant précisé que le Conseil d'Administration pourra utiliser dans l'ordre qu'il déterminera les facultés prévues ci-dessus ou certaines d'entre elles seulement ; - procéder par prélèvement sur les réserves et primes existantes, à la dotation de la réserve légale dans la limite de 10% du montant du capital ainsi augmenté, - apporter aux statuts toutes les modifications qui en résulteront. <p>D'une façon générale, décider et effectuer toutes opérations et formalités, et faire le nécessaire en vue de la réalisation de cette ou ces augmentations de capital.</p> <p>La présente autorisation annule et remplace l'autorisation donnée au Conseil lors de son assemblée du 24 mai 2016.</p>	18 mois	NEANT