



BNP PARIBAS
FORTIS

Information de BNP Paribas Fortis relative au troisième pilier pour l'exercice 2014

Contexte

L'objectif du troisième pilier relatif à la discipline de marché consiste à enrichir les prescriptions minimales de fonds propres (pilier 1) et le processus de surveillance prudentielle (pilier 2) par un ensemble de données venant compléter la communication financière.

La réforme de l'accord de Bâle (dit Bâle 3) approuvée en novembre 2010 conduit à renforcer la capacité des banques à absorber des chocs économiques et financiers de toute nature en introduisant une série de dispositions réglementaires. Le contenu de cette réforme se traduit en droit européen au sein de la Directive 2013/36/UE (CRD 4) et du Règlement (UE) n° 575/2013 du 26 juin 2013 (CRR) qui constituent le corpus des textes "CRD IV".

En application de l'article 13 du Règlement (UE) n° 575/2013 du 26 juin 2013 (CRR), BNP Paribas Fortis est considérée comme une 'entité significative'. Faisant partie du Groupe BNP Paribas, BNP Paribas Fortis n'est donc pas soumise à la publication complète des exigences du pilier 3 mais peut limiter sa communication à celles requises par les articles spécifiques du Règlement (UE) n° 575/2013 du 26 juin 2013 (CRR). Cette publication comprend d'une part des informations qualitatives et quantitatives en lien avec la composition du capital et l'adéquation des fonds propres et d'autre part les éléments essentiels de la politique de rémunération. Les informations relatives à la composition du capital et l'adéquation des fonds propres sont publiées en partie dans le Rapport annuel 2014 de BNP Paribas Fortis dans la note 4 'Gestion des risques et adéquation des fonds propres' (pages 89-132) et en partie dans le Document de référence de BNP Paribas dans l'annexe 3 : Informations relatives aux exigences en fonds propres pour les filiales significatives (pages 371-372).

Le Rapport annuel 2014 de BNP Paribas Fortis est disponible via le lien suivant:

[https://www.bnpparibasfortis.com/docs/default-source/key-documents-\(en---fr---nl\)/fr/rapport-annuel-2014---bnp-paribas-fortis-sa-nv.pdf?sfvrsn=4](https://www.bnpparibasfortis.com/docs/default-source/key-documents-(en---fr---nl)/fr/rapport-annuel-2014---bnp-paribas-fortis-sa-nv.pdf?sfvrsn=4)

Le Document de référence 2014 de BNP Paribas est disponible via le lien suivant:

https://invest.bnpparibas.com/sites/default/files/documents/DDR_2014_bnp_paribas.pdf

Par ailleurs, quelques informations spécifiques concernant Pillier 3 au sein de BNP Paribas Fortis au 31 décembre 2014 sont incluses ci-dessous.



Créances restructurées

Le tableau ci-dessous présente la valeur nette comptable des créances restructurées n'ayant pas donné lieu à l'extinction de la créance initiale. Lorsque l'emprunteur rencontre des difficultés financières, ses encours font l'objet d'un classement en douteux. Ils peuvent faire l'objet de mesures de restructuration, et après une période d'observation certains de ces encours peuvent être reclassés en encours sains.

Suite à la clarification des définitions des créances restructurées durant l'année 2014, les chiffres de 2013 présentés dans le tableau ci-dessous ne sont pas comparables à ceux de 2014.

En millions d'euros	31 décembre 2014	31 décembre 2013
Prêts et créances	1 397	2 133
<i>Encours douteux restructurés</i>	756	1 812
<i>Dépréciations sur encours douteux restructurés</i>	(286)	(637)
Encours douteux restructurés - valeur nette	470	1 175
Encours douteux restructurés reclassés en portefeuille sain	927	958
Engagements hors-bilan	27	186
Total	1 424	2 319

Une restructuration pour cause de difficultés financières de l'emprunteur d'un actif classé dans la catégorie 'prêts et créances' se définit comme une modification des termes et conditions de la transaction initiale (par exemple, la dépréciation d'un emprunt, la replanification du montant principal ou des intérêts et/ou la modification du taux contractuel), que BNP Paribas Fortis n'envisage que pour des raisons économiques ou juridiques liées aux difficultés financières de l'emprunteur, et telle qu'il en résulte une moindre obligation du client à l'égard de la Banque par rapport aux termes et conditions de la transaction avant restructuration.

Au moment de la restructuration, une réduction qui équivaut à la différence entre la valeur comptable brute du prêt et la valeur actualisée au taux d'intérêt effectif initial (avant la restructuration) est comptabilisée comme une réduction de l'actif. La diminution de la valeur de l'actif est comptabilisée en compte de résultat sous la rubrique 'Coût du risque'. A la fin des périodes comptables futures, la remise sera reprise et comptabilisée dans le compte de résultat en marge d'intérêts sur la durée de vie attendue de l'actif et augmentera le niveau d'intérêt calculé comme indiqué dans l'échéancier de remboursement défini au moment de la restructuration. En fin de compte, le montant des intérêts comptabilisé en produits d'intérêt correspond à l'intérêt calculé au taux initial du prêt.

Lorsque la restructuration est constituée d'une liquidation partielle ou totale avec d'autres actifs sensiblement différents, la dette initiale et les actifs reçus en règlement sont comptabilisés à leur juste valeur à la date de règlement. La différence de valeur est comptabilisée en résultat sous la rubrique 'Coût du risque'.



Rémunérations au titre de l'exercice 2014 des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de BNP Paribas Fortis SA

Conformément à la réglementation bancaire européenne, BNP Paribas Fortis SA/NV ('La Banque') applique les dispositions en matière d'encadrement sur les rémunérations telles que prévues par la Directive Européenne CRD4¹ du 26 juillet 2013.

Ainsi, en 2014, la politique de rémunération de la Banque a été revue afin de prendre en compte les nouvelles dispositions de la CRD4 transposée dans la loi bancaire Belge du 25 avril 2014, et le règlement délégué européen du 4 mars 2014 venant compléter la Directive par des normes techniques de réglementation portant sur les critères d'identification des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise ('Material Risk Takers' ou 'MRT'), ainsi la politique a été revue pour être en ligne avec la politique de rémunération du Groupe BNP Paribas.

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

Le nombre de collaborateurs identifiés est détaillé en p.12.

I. Gouvernance

Les principes de rémunération de BNP Paribas et la politique de rémunération des MRT sont élaborés et proposés par les Ressources Humaines, en collaboration avec les métiers concernés, présentés pour avis au comité Conformité, Risques, Finances (Comité CRIF) et la comité des Risques puis décidés par la Direction Générale après présentation en Comité des Rémunérations et approbation par le Conseil d'Administration. Depuis 2014, l'Assemblée Générale des Actionnaires doit être consultée sur certains aspects.

A. Comité Conformité Risques Finances 'CRIF'

Le Comité CRIF est présidé par M. Filip Dierckx, Chief Operating Officer.

La politique de rémunération des collaborateurs régulés est présentée et discutée au sein du Comité CRIF qui émet un avis sur :

- la conformité de la politique au regard de la réglementation et des normes professionnelles en vigueur,
- l'adéquation de cette politique et 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.

Ce Comité a délibéré à trois reprises pour le processus de rémunération au titre de 2014.

¹ Capital Requirements Directive



B. Comité des Risques

Le Comité des Risques est présidé par M. Dirk Boogmans.

Afin de favoriser des pratiques et politiques de rémunération saines, le comité des risques, sans préjudice des tâches du comité de rémunération, examine si les éléments variables prévus par le système de rémunération tiennent compte de manière appropriée de la maîtrise des risques, des besoins en fonds propres et la position de liquidité de BNP Paribas Fortis, ainsi que la probabilité et l'échelonnement dans le temps des bénéfices.

Ce Comité a délibéré à deux reprises pour le processus de rémunération au titre de 2014.

C. Comité des Rémunérations

Le Comité des Rémunérations est présidé par M. Herman Daems.

Le comité fournit un jugement judicieux et indépendant sur la politique de rémunération et les pratiques en matière de reward, tenant compte du contrôle des risques, des besoins en capitaux propres et de la position de liquidité et, plus spécifiquement, comme suit :

- guide le conseil d'administration en ce qui concerne la politique de rémunération, en particulier pour les salariés dont les activités ont un impact significatif sur le profil de risque de la Banque;
- prépare des décisions du conseil d'administration en ce qui concerne les rémunérations, tenant compte des intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties concernées, ainsi que de l'intérêt général;
- vérifie la rémunération des personnes responsables des fonctions de contrôle indépendantes.

Le Comité des Rémunérations s'est réuni à trois reprises pour délibérer du processus de rémunération au titre de 2014. Plus d'information est disponible dans le Rapport Annuel (section : gouvernance)

D. Audit et contrôles

Les procédures opérationnelles mettant en œuvre la politique de rémunération de la Banque sont documentées de manière à assurer l'auditabilité du dispositif et la traçabilité des décisions.

Par ailleurs, L'Inspection Générale de la Banque effectue une revue indépendante annuelle a posteriori du processus de rémunération, pour s'assurer de sa conformité effective aux principes et aux procédures prévues par la politique de rémunération de la Banque.

La revue effectuée en 2014 par l'Inspection Générale de la Banque sur le processus 2013 a conclu à une correcte application des principes et de la réglementation. La synthèse de cette revue a été portée à la connaissance du Comité des Rémunérations.



II. Principes de rémunération de BNP Paribas Fortis et politique de rémunération des MRT

A. Principes de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs de la Banque

La rémunération des collaborateurs de la Banque est composée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable.

1. La rémunération fixe

La rémunération fixe rémunère l'accomplissement des exigences de la fonction, les compétences, le respect des valeurs et le cas échéant, l'application des principes de gestion du Groupe BNP Paribas.

Elle est fixée en fonction du marché (local et métier) et d'un principe de cohérence interne spécifique à BNP Paribas Fortis qui se reflète dans les pratiques ou les politiques salariales.

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 notamment aux spécificités du poste (p.ex. senior plan) et/ou à une expérience spécifique (p.ex. experience plan).

Les augmentations individuelles sont mises en œuvre garantissant une revue globale, basées sur :

- l'équité de traitement
- le respect des règles de délégation
- le double regard systématique hiérarchie / ressources humaines.

2. La rémunération variable

La rémunération variable rémunère les réalisations quantitatives et qualitatives mesurées à partir des performances constatées et des évaluations individuelles, au regard des objectifs fixés. Elle est déterminée en fonction du marché professionnel, des résultats dégagés par l'activité et des réalisations par rapport aux objectifs quantitatifs et qualitatifs. La rémunération variable est fixée chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes de gouvernance en vigueur.

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. En complément, la rémunération variable peut également consister en un plan de fidélisation ou 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.

La structure de rémunération doit permettre d'offrir un niveau de rémunération fixe suffisant pour rémunérer l'activité professionnelle, en relation avec le niveau de séniorité, d'expertise et d'expérience professionnelle dans l'activité concernée, pour permettre le cas échéant de ne pas accorder de rémunération variable.



3. Le processus de révision annuelle

La gestion des évolutions de rémunération se fait dans le cadre d'un processus annuel au sein de la Banque et à l'aide d'un outil centralisé permettant à la Direction d'obtenir à tout moment l'état des propositions au sein de la Banque, en particulier pour l'ensemble des MRT, 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 de marché.

4. Autres éléments relatifs à la politique de rémunération

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 le cas échéant).

La couverture ou l'assurance par les bénéficiaires du risque lié à la fluctuation de l'action ou à la profitabilité des métiers visant à supprimer l'aléa lié à leur rémunération différée ou en période d'indisponibilité sont interdites.

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 de BNP Paribas Fortis, en vigueur au moment du rachat de la créance à ces collaborateurs.

Enfin, en cas de rupture anticipée d'un contrat de travail, tout montant versé dans le cadre transactionnel est réglementé conformément à la disposition de la loi bancaire Belge du 25 avril 2014.

B. La politique de rémunération des MRT

1. Le périmètre

Les MRT sont identifiés conformément aux critères définis par l'Autorité Bancaire Européenne (EBA²) dans ses Normes Techniques de réglementation, la Loi Bancaire Belge du 25 avril 2014 et aux critères complémentaires du Groupe selon la méthodologie suivante :

Au niveau de la Banque

- l'organe exécutif de la Banque : les dirigeants exécutifs et non-exécutifs,
- les autres membres du Comité Exécutif de la Banque,
- les responsables de niveau Banque des fonctions Finances, Ressources Humaines, Politique de rémunération, Affaires Juridiques, Affaires Fiscales, Informatique, Analyses économiques,
- au sein des fonctions Conformité et Inspection Générale : le responsable de niveau Banque et les managers qui lui sont directement rattachés,

² European Banking Authority



- au sein de la fonction Risques, le responsable de niveau Banque, les managers lui reportant directement, ainsi que les autres membres du Comité Exécutif de la fonction,
- les responsables de métiers, domaines d'activité retail banking, entités opérationnelles ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe.

Au niveau des principaux métiers de la Banque définie comme Unités Génératrices de Trésorie (UGT) consommant le plus de capital :

- le responsable, et les managers qui lui sont directement rattachés,
- le responsable des risques, et les managers qui lui sont directement rattachés.

En vertu des critères de risques

- 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 ayant autorité pour initier des transactions dont la limite de Value at Risk « VaR » 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 directs excèdent le seuil en matière de risque de crédit.

En vertu des niveaux de rémunération

Sont également ajoutés à la liste, les collaborateurs dont la rémunération totale annuelle au titre de l'exercice précédent excède certains seuils absolus (EUR 500 000) ou relatifs (0,3% les mieux rémunérés), et dont l'activité professionnelle a une incidence significative sur le profil de risque du Groupe.

2. Détermination des enveloppes de bonus et répartition par ligne d'activité

a/ Le BNP Paribas Fortis New Reward Model (NRM)

Le NRM est applicable à tous les métiers et contient une partie individuelle liée aux résultats de performance et les objectifs de gestion des risques.

Pour la partie individuelle, pour la population CLA une estimation est faite en se basant sur l'exercice de l'année précédente. La décision pour les managers est basée sur la performance de l'entreprise ainsi que sur la performance des risques.

b/ CIB bonus pool spécifique

Dans le cadre du strict encadrement des rémunérations de l'ensemble des collaborateurs de Global Markets (Fixed Income et Global Equity & Commodities Derivatives, hors Equity Cash), l'enveloppe de rémunération variable de ces métiers est déterminée au niveau Groupe en prenant en compte l'ensemble des éléments constitutifs des résultats et du risque, notamment :

- les revenus directs,
- les coûts directs et indirects alloués au métier,



- le coût du refinancement facturé en interne (y compris coût réel de la liquidité),
- la charge du risque générée par le métier,
- la rémunération précipitaire du capital alloué à l'activité.

Les enveloppes ainsi calculées sont réparties au sein des métiers de Global Markets entre les différentes lignes d'activité, en fonction de critères adaptés aux caractéristiques propres à chaque métier ou équipe, définis et documentés de manière précise, et reflétant :

- la mesure de performance quantitative (y compris la création et le développement d'avantages compétitifs de long terme pour le Groupe),
- la mesure du risque sous-jacent,
- la valeur de marché des équipes concernées ainsi que la situation concurrentielle.

Ces éléments sont complétés par des éléments factuels permettant de mesurer le comportement collectif des équipes :

- en matière de contrôle permanent, de conformité et de respect des procédures,
- en termes d'esprit d'équipe au sein du métier, et de ventes croisées au sein du Groupe.

Les critères retenus s'appuient sur des indicateurs quantitatifs et des éléments factuels, dont la nature est définie chaque année lors du lancement du processus de rémunération.

c/ Les autres métiers de la Banque

Les enveloppes de rémunération variable des autres métiers de la Banque sont fixées en fonction notamment de l'évolution des performances du métier dans son ensemble après prise en compte du risque, ainsi que des pratiques du marché.

d/ Les enveloppes des fonctions support et fonctions 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.

3. Allocations individuelles

L'attribution individuelle (pas de formule individuelle contractuelle) 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 :
 - les réalisations qualitatives par rapport aux objectifs fixés,
 - le comportement professionnel au regard des valeurs, de la conformité et des procédures du Groupe,
 - la contribution à la maîtrise des risques, y compris du risque opérationnel et
 - 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 conformité ou à l'éthique entraînent la réduction ou la suppression du bonus.

Les attributions individuelles pour les collaborateurs des fonctions support et des fonctions de contrôle sont effectuées selon ces principes et indépendamment des performances des métiers que les collaborateurs 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.

Ainsi, les risques et leurs mesures sont des éléments qui sont pris en compte tant dans le processus de détermination des enveloppes, de sous-allocation des enveloppes de rémunération variable aux métiers, que comme critère d'appréciation dans le cadre du processus d'évaluation et d'allocation individuelle de ces rémunérations variables, et qui contribuent à renforcer la culture des risques de l'ensemble des collaborateurs.

4. Paiement des rémunérations variables

Pour les MRT, 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 la Direction Générale du Groupe BNP Paribas, variant de 40% à 60% au moins, pour les niveaux de rémunération variable les plus élevés.

Conformément aux obligations réglementaires, le paiement des rémunérations variables (pour la partie différée ou la partie non différée) se fait de la manière suivante :

- pour moitié en numéraire
- pour moitié en numéraire indexé sur l'action BNP Paribas au terme d'une période de blocage.

L'indexation à l'action a un double objectif : l'alignement des bénéficiaires sur les intérêts de l'actionnaire, et la solidarité avec les résultats globaux de l'entreprise.

Le paiement des bonus soumis à différé s'étale sur sept échéances de paiement, avec une dernière échéance en septembre 2018, soit trois ans et neuf mois après l'exercice de référence pour la détermination des rémunérations variables.

La partie différée est acquise progressivement sur les trois années suivant celle de l'attribution, sous réserve de la réalisation de conditions de performance financière du métier, de l'activité et du Groupe, et de conditions comportementales, définies lors de l'attribution.

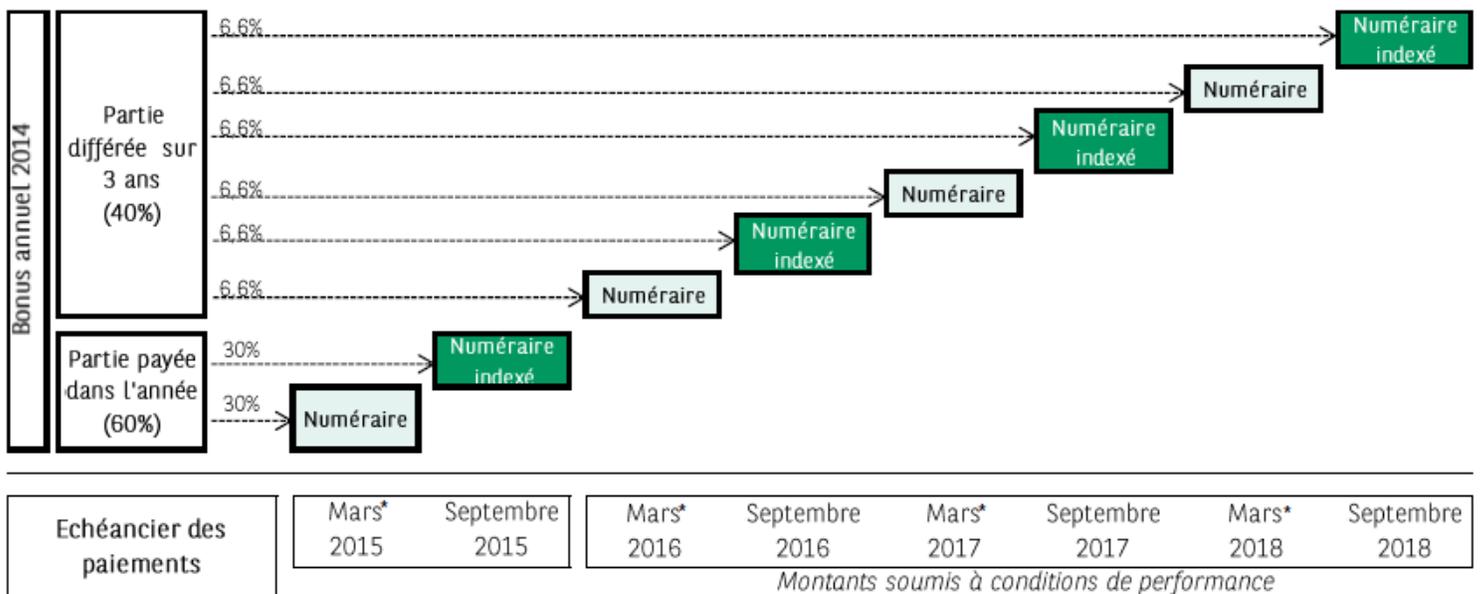
L'acquisition de chaque fraction annuelle est ainsi conditionnée à la constatation, à chaque terme, de la réalisation des conditions définies lors de l'attribution initiale basées sur le niveau de profitabilité du métier, et/ou de l'activité, et/ou du Groupe dans son ensemble. Ces conditions visent à favoriser la prise en compte de l'impact des activités de l'exercice considéré sur les résultats des exercices ultérieurs, et 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').



Les manquements sérieux potentiels liés au suivi et à la gestion des risques et à la gestion de la conformité seront évalués par un comité dédié, sur base des critères suivants :

- la connaissance et le respect des procédures et des normes de risques (y-inclus, mais non limité à, les limites de risque, le suivi et l'ajustement de ces limites, ...);
- le rapport et la gestion des incidents liés aux risques;
- l'évaluation du niveau de 'prise de risques', y-compris la prise en compte de paramètres de 'stress-test';
- le type de comportement qui a conduit/contribué à la nécessité d'adapter matériellement les résultats financiers d'un métier;
- le type de comportement qui a conduit/contribué à (ou qui peut raisonnablement être considéré comme conduisant à) une perte financière substantielle, ou qui nuit aux intérêts ou à la réputation d'un métier, de la Banque ou de BNP Paribas ou;
- la connaissance et le respect des procédures et des règlements de conformité et de risque opérationnel (y-compris la sécurité financière, la protection des intérêts du client, l'éthique professionnelle, les abus de marché, l'outsourcing, la protection des données, la prévention de la fraude, les procédures de Contrôle Permanent, et les procédures relatives à la gouvernance de 'l'Exceptional Transaction Committee', du 'New Activities Committee' & de 'Customer Acceptance Committee');
- le rapport des incidents liés à la conformité, la réglementation, le risque opérationnel, et les autres incidents qui pourraient nuire à la réputation de la Banque ou du Groupe BNP Paribas; et/ou
- le suivi des faiblesses relevées dans l'environnement de contrôle interne (y-compris, mais non limité à, les recommandations de l'IG, du Contrôle Permanent, la Conformité, ...)

Le schéma suivant illustre les règles de paiement des bonus dans le cas d'un taux de différé sur trois ans de 40% :



(*) ou avril selon le calendrier de paiement pour la rémunération variable annuelle



Par application d'un principe de proportionnalité et pour limiter la gestion administrative associée à ces plans, lorsque la rémunération variable totale est inférieure à EUR 75 000, le variable différé est réglé dès attribution.

Certains MRT bénéficient également d'un plan de fidélisation entièrement différé à trois ans et demi prenant la forme d'un instrument assimilé à de la dette dont le paiement est subordonné à l'absence de mesure de résolution du régulateur et au maintien d'un CET1³ du Groupe BNP Paribas supérieur à 7%.

La faute d'un collaborateur ayant entraîné son licenciement, notamment lorsqu'elle consiste en un manquement aux règles relatives aux risques ou à la conformité, 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/ou des éléments de rémunération variable déjà perçus (sous réserve du respect du droit du travail local).

Enfin, la rémunération variable des collaborateurs des activités de marchés qui n'entrent pas dans la catégorie des MRT continue à être strictement encadrée et fait l'objet de règles de paiement intégrant des différés, de l'indexation et des clauses suspensives de paiement.

5. Rémunération fixe

La rémunération fixe des MRT est, comme pour les autres collaborateurs, notamment définie en fonction des compétences, de l'expérience et du marché local.

6. Ratio entre rémunération variable et fixe

En ligne avec la Loi Bancaire Belge, la rémunération variable attribuée à un collaborateur entrant dans la catégorie des MRT ne peut pas excéder plus de 50% de sa rémunération fixe ou EUR 50 000 bruts.

7. Champ d'application et règles locales

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

8. Les dirigeants exécutifs

Enfin, la rémunération variable des dirigeants exécutifs de la Banque est déterminée en cohérence avec les principes énoncés ci-dessus applicables à l'ensemble des MRT de la Banque et selon des modalités proposées par le Comité des Rémunérations, et arrêtées par le Conseil d'Administration de BNP Paribas Fortis. Les principes et la politique de rémunération spécifiques applicables aux dirigeants exécutifs de la Banque sont détaillés dans le Rapport Financier Annuel 2014.

³ Common Equity Tier 1 Groupe à 10,3% au 31/12/2014



III. Informations quantitatives concernant les rémunérations attribuées aux MRT au titre de l'exercice 2014

A. Données d'ensemble

1. Les collaborateurs de la Banque dont la rémunération au titre de 2014 est soumise à des règles d'encadrement

227 employés de la Banque, y compris les succursales à l'étranger, ont été identifiés comme MRT.

2. Rémunération des collaborateurs MRT en 2014

Les informations quantitatives détaillées ci-dessous concernent les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2014 aux collaborateurs identifiés comme MRT au niveau de la Banque au sens de la CRD4 et de la Loi Bancaire Belge, mais ne traitent pas des rémunérations attribuées aux autres collaborateurs pour lesquels la rémunération est également encadrée.

Les données de rémunérations des dirigeants exécutifs de BNP Paribas Fortis sont incluses de manière agrégée dans les informations quantitatives ci-dessous. Le tableau ci-dessous inclut notamment la juste valeur du plan de rémunération à long terme attribué en 2015 aux dirigeants exécutifs.

Les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2014 aux MRT Banque se décomposent de la manière suivante :

En milliers d'euros, excepté les contributions de l'employeur	Nombre d'employés concernés	Montant de la rémunération totale	Montant de la rémunération fixe	Montant de la rémunération variable attribuée
Dirigeants mandataires sociaux	6	4 696	3 694	1 002
Autres membres du personnel réglementé	221	56 517	43 614	12 903
Total	227	61 213	47 308	13 905

Le montant de la rémunération variable versée comptant en avril 2015 au titre de l'exercice 2014 aux collaborateurs MRT 2014 s'est élevé au total à 5,8 millions d'euros. Le solde de la rémunération variable, soit un montant théorique d'EUR 8 millions, se répartit sur sept échéances conditionnelles entre septembre 2015 et septembre 2018.



B. Autres données sur le périmètre régulé 2014 (en milliers d'euros hors charges patronales)

1. Structure de la part variable de la rémunération

	Montant investi payé ou livré	Montant différé conditionnel*
Dirigeants mandataires sociaux	355	647
Autres employés réglementés	5 513	7 390
Total	5 868	8 037

* Réparti pour les bonus différés sur sept échéances, entre septembre 2015 et septembre 2018, dont EUR 3,9 millions à l'échéance septembre 2015.

	Paiement en espèces	Paiement en actions
Dirigeants mandataires sociaux	370	632
Autres employés réglementés	6 566	6 338
Total	6 936	6 970

2. Encours de rémunération variable

	Rémunération différée non acquises pour l'année	Rémunération différée non acquises pour les années précédentes
Dirigeants mandataires sociaux	647	1 350
Autres employés réglementés	7 390	12 836
Total	8 037	14 186

Dans ce tableau sont incluses les justes valeurs des plans de rémunération à long terme attribués aux mandataires sociaux entre 2011 et 2014.



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

	Montant des rémunérations différées versées	Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées
Dirigeants mandataires sociaux	1 239	-
Autres employés réglementés	13 696	-
Total	14 935	-

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

	Indemnités de départ versées et nombre de bénéficiaires		Montants versés aux nouveaux employés et nombre de bénéficiaires	
	Montants versés	Nombre de bénéficiaires	Montants versés	Nombre de bénéficiaires
Dirigeants mandataires sociaux	114	1	-	-
Autres employés réglementés	-	-	-	-

5. Garantie d'indemnités de rupture

	Garanties de prestations de départ accordées au cours de l'année	
	Montant total	Nombre de bénéficiaires
Dirigeants mandataires sociaux	-	-
Autres employés réglementés	-	-

Garantie de paiement la plus élevée accordée à une seule personne	
Dirigeants mandataires sociaux	-
Autres employés réglementés	-



6. Nombre de collaborateurs MRT dont la rémunération totale au titre de 2014 excède EUR 1 million

Total compensation	Nombre de personnes (employés réglementés) pour les performances 2014
Entre EUR 1 million et EUR 1,5 million	3
Entre EUR 1,5 million et EUR 2 millions	1
Entre EUR 2 millions et EUR 2,5 millions	-
Entre EUR 2,5 millions et EUR 3 millions	-
Entre EUR 3 millions et EUR 3,5 millions	-
Entre EUR 3,5 millions et EUR 4 millions	-
Entre EUR 4 millions et EUR 4,5 millions	-
Entre EUR 4,5 millions et EUR 5 millions	-