

I. Política Global de Conflictos de Interés de Empleados

TABLA DE CONTENIDOS

1 Preámbulo	2
2 Definiciones para la aplicación de esta política	2
3 Gestión de conflictos de interés con los colaboradores	3
3.1 Situaciones de conflicto de intereses como resultado de Operaciones Personales	4
3.1.1 Compra y venta de bienes o servicios	4
3.1.2 Beneficiarse personalmente en una operación efectuada por el Banco o por un Cliente	5
3.2 Otros hechos en la vida privada del Empleado que pueden dar lugar a un conflicto de interés	6
3.3 Datos Personales	7
4 Anexos	8
4.1 Anexo 1: Lista con los típicos conflictos de interés entre Empleado/Cliente:	8
4.2 Anexo 2 Guía EP 2020/01 – Cargos Públicos Electos.....	9

1 Preámbulo

La Política Global de Conflictos de Interés de Grupo distingue cinco categorías de conflictos de interés:

1. Conflicto de interés internos del Banco,
2. Conflictos de interés entre el Banco y sus clientes,
3. Conflictos de interés entre los intereses privados de los Empleados y el de los Clientes,
4. Conflictos de interés entre los diferentes Clientes y,
5. Conflictos de interés entre el Banco y los intereses privados de sus Empleados.

Esta se ocupa directamente de la identificación y la gestión de los conflictos de interés en las categorías 2) y 4). El presente procedimiento complementa la Política Global al abordar los conflictos de intereses clasificados en las categorías 3) y 5), es decir, que involucran a Empleados¹. Sin embargo, la gestión de determinadas situaciones concretas ya está tratada en las políticas de nivel 2 y trámites que cubren los Regalos recibidos o entregados, la negociación de instrumentos financieros cotizados por los denominados Empleados "sensibles", los mandatos que puedan tener y sus relaciones con los proveedores.

Las normas establecidas en este procedimiento son aplicables al conjunto del Grupo. Pueden ser objeto de variaciones y adaptaciones por las entidades para cumplir con las regulaciones locales

2 Definiciones para la aplicación de esta política

- El "Banco", "Grupo" o "BNP Paribas" se refiere a "BNP Paribas" S.A. y a todas sus filiales de propiedad directa e indirecta, consolidables por métodos totales o proporcionales, y todas sus entidades organizativas, operativas y funcionales, tomadas en su conjunto o separadas.
- Una "Entidad" es un Negocio Central, Función, Línea de Negocio, Territorio, sucursal o filial de BNP Paribas, o una de sus unidades operativas o funcionales.
- Un "Cliente" es un cliente real, un proveedor, un socio, o una compañía con la que el Banco mantiene un interés comercial o financiero, etc. y en general cualquier contraparte actual o potencial del banco.
- Un "Conflicto de interés" es una situación en la que, en el ejercicio del negocio del Banco, los intereses del Banco y/o los de sus clientes y/o los de sus empleados están en conflicto, ya sea directamente o indirectamente.

Esta definición se aplica a conflictos reales, potenciales y aparentes de interés².

- Un "Interés" es el origen de una ventaja de cualquier tipo, material o inmaterial, profesional, comercial, financiera o personal.
- Un "Abuso de una situación de conflicto de interés" es una situación de conflicto de interés donde el Banco, un empleado, un cliente o cualquier tercero obtiene un significativo e injustificado beneficio o ventaja sin que las otras partes lo sepan o se obtiene a través de una violación de la presente política.

¹ Los conflictos de intereses internos del Banco (categoría 1) se tratarán en un documento de política separado.

² Tenga en cuenta que, en algunas áreas de actividad, donde la gestión de los conflictos de intereses depende de la preservación de la independencia de la empresa, se podría utilizar una definición más estrecha de conflicto de intereses: "una situación en la que la independencia del Banco o de su personal podría verse cuestionada".

- Un "Empleado" es una persona que trabaja para el Banco de forma permanente o temporal, en Francia, en virtud de un contrato regulado por la legislación laboral francesa y celebrado directamente con la persona, o adscrito al Banco o con un mandato profesional; o fuera de Francia, trabajando dentro de un marco contractual equivalente. En la aplicación de esta Política, los trabajadores temporales y los becarios³ se consideran Empleados.
- Un "Allegado" se define en función de sus vínculos con un colaborador respecto a:
 - a) Sus relaciones familiares:
 - no está separado del cónyuge o pareja con quien está vinculado;
 - los hijos sobre los que el colaborador ejerce la patria potestad, residen habitualmente o en alternancia en relación a la carga efectiva y permanente.
 - cualquier otra persona dependiente del Empleado o que viva en su hogar durante más de un año.
 - b) Sus vínculos estrechos:
 - las cuentas en las que el Colaborador tiene o puede ser susceptible de tener el control, - una persona física cuyo colaborador tiene directamente o indirectamente un vínculo del 20 % o más del capital o derechos de voto.
- Los "intereses privados" son los intereses personales de los Empleados y de sus allegados en su esfera privada,
- Una "operación personal" es cualquier operación, independientemente de la naturaleza, o importe, gratuito o no, sobre un servicio material o inmaterial, realizada personalmente por un colaborador (o si es necesario por uno de sus familiares) o de la que él es el beneficiario o contraparte, fuera de las actividades⁴ profesionales (ejemplos: las compras y ventas de bienes y servicios de cualquier tipo, pagos, donaciones, etc...).

3 Gestión de conflictos de interés con los colaboradores

Para poder realizar una adecuada gestión de situaciones de eventuales conflictos de interés en los que puedan verse involucrados los empleados o sus familiares más cercanos, habría que tener en cuenta y conciliar:

- Por un lado, el principio de anteponer los intereses de los clientes, ante todo, y en todo caso, salvaguardando la imagen y reputación del Banco, garantizando asimismo la efectiva aplicación de las reglas de conducta y cumplimiento riguroso de la normativa legal en vigor.
- Por otro lado, el derecho de los Empleados y de sus familiares más cercanos a que se respete su vida privada y sus intereses personales. A este respecto nos referimos de manera general, ya que resolver conflictos de interés no debería implicar necesariamente la aplicación de medidas restrictivas para los Empleados y sus familiares más cercanos, salvo que el conflicto de interés en cuestión afectase al buen funcionamiento del Banco o amenazase su reputación.

Los conflictos de interés pueden aparecer como resultado de la realización de operaciones personales, o de manera más genérica, como resultado del ejercicio de cualquier otra actividad en la vida privada del empleado.

³ Por lo tanto, el término Empleado se refiere a trabajadores temporales y aprendices cada vez que se utiliza en relación con esta Política.

⁴ Esto comprende, por tanto, entre otras cosas, la compraventa de bienes y servicios de cualquier tipo, la remuneración y la generosidad de cualquier tipo entregados o recibidos.

3.1 Situaciones de conflicto de intereses como resultado de Operaciones Personales

En el Anexo de Grupo- Apéndice 1: Lista con los típicos conflictos de interés entre Empleado/Ciente) se incluye una lista de situaciones de conflicto de interés en las que el Empleado (o familiar cercano) puede encontrarse cuando realiza una Operación Personal en la que puede estar afectado un Cliente del Banco⁵.

En el Grupo ya existen otros procedimientos que regulan ciertos conflictos de interés, que pudieran afectar a los empleados, y en este sentido ya se han establecido políticas específicas y procedimientos adecuados en lo concerniente a regalos y cualquier otro beneficio que pudiera derivarse de la actividad profesional del empleado dentro del banco, así como controles sobre los productos financieros que se puedan comprar o vender por aquellos empleados clasificados como “sensibles”.

Este procedimiento abarca otras situaciones de conflictos de interés con las que el empleado pudiera encontrarse cuando:

- Compre, contrate o venda bienes, mercancías o servicios de cualquier tipo
- Se beneficie personalmente desde el punto de vista financiero o comercial de alguna operación en la cual intervengan también el banco o el cliente, o ambos

3.1.1 Compra y venta de bienes o servicios

Se deben aplicar los siguientes principios:

a) **Primer principio general:**

Todos los empleados (y sus familiares más cercanos) deberán abstenerse de comprar o vender bienes o servicios de ningún tipo⁶ basándose en información⁷ confidencial obtenida a través de un Cliente o del Banco, de otro empleado o de un tercero.

Este principio, establecido en términos generales en el Código de conducta del Grupo, es una regla general y se aplica en dos áreas importantes. Por un lado, es la base de la política del Grupo y de los procedimientos relacionados con información privilegiada y las operaciones personales, concretamente en los controles dirigidos a Empleados clasificados como “sensibles” (y sus familiares cercanos) y con el fin de evitar el abuso de mercado (uso indebido de información confidencial/privilegiada y manipulación de precios). Y, por otro lado, prohíbe el uso de información obtenida por los empleados en el desempeño de su actividad profesional, independientemente del potencial o eventual beneficio personal que se derive del uso de dicha información, e independientemente de las operaciones personales, o bienes y servicios a que se refiera o que tengan relación con dicha información.

b) **Segundo principio general**

Todos los Empleados (y sus familiares más cercanos) estarán sujetos a los principios generales contenidos en este procedimiento, absteniéndose de llevar a cabo las siguientes transacciones, independientemente de su naturaleza o intención⁸:

- Cualquier compra o venta de bienes o servicios en la que la otra contraparte sea un Cliente con el que el Empleado tiene relación profesional directa.

⁵ Esta lista es un extracto de la política de aplicación del departamento de Cumplimiento para la Política global de conflictos de intereses del grupo.

⁶ Bienes muebles o inmuebles, derechos de cualquier tipo como instrumentos financieros, derechos, cuentas por cobrar, derechos de explotación, etc.

⁷ Particularmente información privilegiada.

⁸ Ver nota 5.

- Cualquier compra o venta de bienes o servicios en las que la contraparte sea el Banco o cualquier entidad del Grupo, independientemente de que el Empleado o su familiar cercano actúe como cliente o como proveedor.
- Cualquier compra o venta de bienes o servicios que reproduzca, acompañe o se desarrolle en paralelo a una operación efectuada por un Cliente (o servicio prestado a un cliente) (incluso si esta operación es independiente del Banco) o llevada a cabo por el propio Banco.

Excepto:

- Cuando la Operación⁹¹⁰ en cuestión sea rutinaria, entendiéndose por rutinaria que está al alcance de cualquiera que disfrute de las mismas condiciones que el público en general, o
- El empleado haya recibido una autorización previa, por escrito, del responsable de la entidad a la que pertenece y refrendada por el departamento de Cumplimiento Normativo, o
- La operación sea considerada por decisión general u oficialmente permitida por el Banco¹¹.

Por supuesto, en sus operaciones personales, los Empleados y sus familiares cercanos pueden ser clientes de Entidades que presten servicios de Financiación de Consumo (“Consumer Finance”) del Grupo. En estos casos¹², los empleados pueden, en ocasiones, incluso disfrutar de algunas condiciones más ventajosas que el público en general, y dichas operaciones quedarían recogidas en la primera de las excepciones comentadas en el cuadro anterior.

Sin embargo, como principio general, y haciendo abstracción de estos casos, no debería en ningún caso autorizarse de forma genérica y apriorística a cualquier Empleado o familiares cercanos, cualquier actividad en la que actuara como contrapartida del Banco o de un cliente, ya que estas situaciones suelen constituir claro ejemplo de conflicto de interés.

3.1.2 Beneficiarse personalmente en una operación efectuada por el Banco o por un Cliente.

La obtención de un beneficio personal por parte¹³ del Empleado (o familiar cercano) en una operación llevada a cabo por el Banco o por un Cliente, se define como aquella ganancia obtenida en una operación comercial o financiera entre el Banco y un Cliente, o del Banco por cuenta propia, o bien del Cliente por cuenta propia en la que el empleado (o un familiar cercano) participa de alguna manera, actuando como parte interesada en su propio nombre, directa o indirectamente.

Este tipo de interés personal en la realización de dicha operación comercial o financiera puede materializarse en una múltiple variedad de formas: puede ser un beneficio financiero o en especie o industrial; una contribución remunerada en forma de salario, de comisión o pago en especie, etc. También puede consistir en intervenir en una operación de forma distinta a la que lo haría en una situación normal según su posición/puesto en el banco, con algún interés personal específico, actuando ya sea como contrapartida, intermediario, comisionista o asesor, etc.¹⁴.... Estas situaciones podrían ser una fuente significativa de conflicto de interés, sobre todo en lo que se refiere a las obligaciones profesionales de los empleados

⁹ Por transacción común se entiende una transacción idéntica a la realizada por un gran número de personas, en las mismas condiciones (por ejemplo, un precio público).

¹⁰ Sin perjuicio de las limitaciones que puedan imponer otras políticas y procedimientos (por ejemplo, la negociación de instrumentos financieros por parte de los Empleados).

¹¹ Por ejemplo, un préstamo que forme parte del programa de préstamos para empleados del Banco o que participe en una emisión reservada a los empleados del Banco.

¹² Tenga en cuenta que la concesión de condiciones preferenciales por parte de un Cliente entra dentro del ámbito de la política de «Regalos».

¹³ Más concretamente, realizando la totalidad de la transacción por cuenta propia, en sustitución del Banco o del Cliente.

¹⁴ Un ejemplo de interés personal podría ser adquirir derechos de propiedad industrial sobre un producto de la actividad profesional en cuestión.

Principio General

Los Empleados (y sus familiares cercanos) deben abstenerse de beneficiarse personalmente de ninguna operación llevada a cabo por el Banco, ya sea con un Cliente, ya sea por cuenta propia, o realizada por un cliente, salvo que obtenga una autorización expresa por parte del responsable de su departamento y del departamento de Cumplimiento Normativo.

Los sistemas de remuneración de los empleados, que incluyan mecanismos de incentivos y de remuneración variable, en principio supervisados por el departamento de RRHH, no entrarían dentro del marco de aplicación de esta política. Serán objeto de una política específica cuando su actividad pueda generar un conflicto de interés que les involucre.

3.2 Otros hechos en la vida privada del Empleado que pueden dar lugar a un conflicto de interés.

Otros hechos en la vida privada del Empleado o de sus Familiares Cercanos pueden llegar a ser una fuente de conflicto de interés entre sus intereses particulares y los del propio Banco, frente a sus obligaciones profesionales o bien frente a los intereses del propio Cliente. Estos conflictos abarcarían las siguientes situaciones:

- I. Ejercicio de un mandato profesional por cuenta propia en una empresa¹⁵ industrial, comercial, educativa - o puestos en consejos de administración en empresas fuera del Banco o posesión de participaciones accionariales significativas en otras empresas o en organizaciones no lucrativas; no obstante, estos casos serán gestionados a través de un procedimiento específico que debe ser consultado (CPL0129- Procedure for declaring and authorising corporate offices held by employees of BNP Paribas Group, on a private basis outside their professional activity).
- II. Ejercicio de otro tipo de cargos remunerados que impliquen la percepción de un salario o comisión/honorario, en sentido comercial o industrial, o con un claro interés (asesor, presentador, comisionista, socio, acreedor, etc.).
- III. Ejercicio de otro tipo de cargos significativos o participación bajo cualquier otra figura o forma en una organización¹⁶ no lucrativa, incluso no remunerada.
- IV. Cualquier actividad política (cargos políticos, electorales ¹⁷ o con relaciones con la administración¹⁸) o con difusión/repercusión pública.

Debemos subrayar que el ejercicio de cargos públicos o políticos puede ser una fuente significativa de conflicto de interés, tanto para el Banco como para los Empleados en cuestión, entendiendo que están expuestos a unos riesgos legales especialmente complejos, desde un punto de vista del interés personal. Estos riesgos de conflictos de interés pueden asimismo tener repercusión mediática y pública, con importantes implicaciones de riesgo de reputación, y deben ser correctamente gestionados mediante unos mecanismos de control apropiados, tal como se prescribe en el presente procedimiento.

¹⁵ En sentido amplio, incluye actividades que generan ingresos agrícolas y no comerciales.

¹⁶ Por ejemplo, actuar como Tesorero en una asociación con un capital significativo para invertir.

¹⁷ Despacho nacional, autonómico y municipal, despachos jurídicos en órganos como el juzgado mercantil o laboral, etc...

¹⁸ Oficinas en organismos públicos compuestos por "personas calificadas" (por ejemplo, asambleas constitucionales consultivas francesas conocidas como CES - Conseil Economique et Social, o la AMF).

Principio general

En los casos a los que nos referimos en los puntos 2, 3 y 4 arriba mencionados, los Empleados deben informar urgentemente a sus responsables y al departamento de Cumplimiento Normativo de cualquier posible conflicto de interés que pueda surgir entre sus intereses particulares (o de sus familiares cercanos) y los del Banco, o los de sus obligaciones profesionales o los de un Cliente, de manera que la situación se pueda analizar, gestionar y resolver adecuadamente.

3.3 Datos Personales

Los archivos que contienen datos personales no deben almacenarse y retenerse más tiempo del necesario, de acuerdo con las leyes y regulaciones de protección de datos relevantes.

4 Anexos

4.1 Anexo 1: Lista con los típicos conflictos de interés entre Empleado/Cliente:

REF	Operación que provoca el Conflicto de Interés	Típicos situaciones de conflicto de interés
EC1	Remuneración	La remuneración del Empleado está directamente ligada a los ingresos generados por la actividad del Cliente
EC2	Remuneración	La remuneración está ligada a otra actividad del propio Banco que choca con los intereses de su actividad profesional (ej. El salario de un analista que esté ligado a los ingresos de la actividad de la banca de inversión)
EC3	Regalos	Regalos de los clientes, contrapartidas, proveedores, brokers, emisores, etc...
EC4	Operaciones personales	El uso de información confidencial/privilegiada obtenida por un Empleado (utilizada para llevar a cabo una transacción financiera para su propia cuenta)
EC5	Operaciones personales	La contratación de productos financieros (y derivados) emitidos por el Banco o por un Cliente (ej. Comprar valores de un Cliente)
EC6	Operaciones personales	Cuando el empleado actúa como contrapartida en una operación con un Cliente (ej. Comprar activos de un cliente)
EC7	Operaciones personales	Empleado que reproduce las operaciones de un Cliente (imita todas sus transacciones)
EC8	Operaciones personales	Cuando un empleado conduce al cliente a realizar operaciones en base a su propio criterio inversor.
EC9	Operaciones personales	Cuando un empleado realiza una operación en base a un asesoramiento de inversión (de títulos emitidos por una entidad para la cual hay un mandato en Corp Finance)
EC10	Operaciones personales	Cuando se le asignan al empleado productos financieros y servicios, o cuando se le ofrecen ciertas oportunidades relacionadas con Clientes (ventajas preferentes en colocaciones de una emisión de títulos)
EC11	Intereses particulares	Cuando un Empleado pueda tener cualquier interés particular que se enfrente directamente al interés del Cliente (ej. Ser el director de una empresa que compita con el Cliente)
EC12	Intereses particulares	Cuando un Empleado pueda tener un interés particular que pueda enfrentarse con el interés del propio Banco, a costa del Cliente (ej. Un director de un esquema colectivo de inversión que mantenga posiciones en activos gestionados por el Banco)

4.2 Anexo 2 Guía EP 2020/01 – Cargos Públicos Electos

Esta guía 2020/01 se anexa al Procedimiento CPL0099 Política Global de Conflictos de Interés de Empleados

a) Contexto

Los empleados del BNP pueden, como parte de sus actividades privadas, presentarse a elecciones votadas por los ciudadanos, directa o indirectamente, y pueden ser elegidos para participar en asambleas políticas nacionales, internacionales, regionales o locales.

En Francia, por ejemplo, esto puede ser la elección de miembros de la Asamblea Nacional, Senadores, Alcaldes y concejales locales, consejeros regionales, etc.

Cabe señalar que, una situación en la que un empleado llega a ocupar un cargo público electo, es una situación que conlleva un riesgo intrínseco de corrupción pública¹⁹ tanto para el empleado en cuestión como para BNP, si el riesgo de conflicto de intereses no lo es, como apropiado, debidamente identificado y gestionado.

El propósito de esta Orientación 2020/01 es:

- Complementar la normativa aplicable respecto a los procedimientos de Ética Profesional del Grupo:
- Asistir a los Oficiales de Cumplimiento en el análisis y manejo de estas situaciones, frente a los empleados involucrados, sus gerentes y los Gerentes de Recursos Humanos involucrados.

b) Aplicabilidad del Procedimiento de Grupo

El procedimiento de grupo aplicable a situaciones relacionadas con empleados elegidos para cargos públicos electos es el Procedimiento CPL0099 Política Global de Conflictos de Interés de Empleados.

Más específicamente, se aplican las disposiciones y el Principio de la Sección B. Se reproducen a continuación:

"... B) Otros actos en la vida privada de un Empleado que puedan dar lugar a conflictos de interés.

Otras situaciones en la vida privada de un colaborador (o un miembro de la familia) pueden situarlo en situación de conflicto entre intereses privados y los intereses del Grupo / PF, sus obligaciones profesionales, o incluso los intereses de un cliente. Se trata de situaciones que se producen por:

- I. El ejercicio de mandatos sociales ejercidos personalmente en una empresa²⁰ industrial, comercial o educativa o en una organización sin fines de lucro. Son tratadas en el procedimiento PFEP005,
- II. El desempeño de otras funciones, por las que se perciben sueldos / honorarios, en una empresa industrial o comercial, o en la que se tienen intereses financieros significativos (socio, acreedor...),
- III. El ejercicio de funciones importantes en una organización²¹ no lucrativa incluso a título de voluntariado

¹⁹ El término corrupción pública se entiende en esta Guía en un sentido amplio que incluye el tipo de delitos de corrupción pública; Por ejemplo, en Francia, por ejemplo, existen varios delitos como, por ejemplo, la propia corrupción pública, pero también el tráfico de influencias, el trato preferencial, la apropiación indebida de fondos públicos y la adquisición ilegal de intereses públicos.

²⁰ En sentido amplio, incluye actividades que generan ingresos agrícolas y no comerciales.

²¹ Por ejemplo, actuar como Tesorero en una asociación con un capital significativo para invertir.

- IV. El ejercicio de un mandato público en los que se incluyen mandatos políticos, mandatos administrativos²² y mandatos electivos²³ (nacional, regional, municipal, en jurisdicciones...).

Cabe destacar que los cargos públicos o políticos pueden ser una fuente de conflictos de interés especialmente sensible, tanto para el Banco como para el Empleado en cuestión, ya que los expone a riesgos legales específicos y complejos, especialmente en lo que respecta a la asunción de un interés personal. . Estos deben ser gestionados de forma óptima, si es necesario mediante la puesta en marcha de mecanismos ad hoc en las Entidades más expuestas.

Principio:

En los casos a que se refieren los puntos ii), iii) y iv) anteriores, los Empleados deberán informar a sus superiores jerárquicos y al departamento de Cumplimiento de los posibles conflictos de interés entre sus Intereses Privados (o los de sus allegados) y los intereses de los Banco o sus obligaciones profesionales o los intereses de un Cliente, para que se pueda analizar la situación y tomar las medidas oportunas.

El CPL0099 se aplica solo a situaciones de cargos públicos electos. En efecto:

- El principio establecido en el apartado B del procedimiento CPL0099 relativo a la declaración de conflictos de intereses se refiere en particular a los cargos públicos (incluidos los cargos públicos electos). No se refiere a situaciones de otras oficinas tratadas por el procedimiento específico al que se hace referencia expresamente (es decir, procedimiento CPL0129)
- BNP Paribas tiene prohibido poder intervenir en la candidatura o elección de empleados en una elección política asumiendo un cargo en el cargo electo ya sea por denegación o por aprobación, incluso condicional, ya que esto podría resultar en:
 - un riesgo de infringir los derechos cívicos de los empleados, incluido el derecho a presentarse a las elecciones;
 - riesgo de discriminación relacionada con opiniones políticas; ○ un riesgo de dañar la reputación de BNP Paribas
- BNP Paribas sólo podrá, en el contexto de un conflicto de intereses potencial o real identificado, tomar las medidas necesarias para gestionar este conflicto de intereses con el fin de evitar, en su caso, situaciones de corrupción pública.

Por lo tanto, el procedimiento CPL0129 no se puede aplicar **de ninguna manera**. De hecho, el procedimiento CPL0129 estipula que BNP Paribas tomará una decisión aceptando o rechazando el cargo u otras actividades externas que se le sometan. Sin embargo, BNP Paribas no puede de ninguna manera decidir sobre el cargo público elegido de un empleado o una candidatura para dicho cargo, ya sea aceptándolo o rechazándolo²⁴.

c) Identificación, prevención y gestión de conflictos de intereses reales o potenciales.

1. Responsables

Las personas involucradas en la identificación, prevención y gestión del conflicto de intereses en el contexto de un cargo público son:

²² Oficinas en organismos públicos compuestos por "personas calificadas" (por ejemplo, asambleas constitucionales consultivas francesas conocidas como CES - Conseil Economique et Social, o la AMF).

²³ Despacho nacional, autonómico y municipal, despachos jurídicos en órganos como el juzgado mercantil o laboral, etc.

²⁴ El derecho a presentarse a las elecciones es un derecho cívico en la mayoría de las democracias. La mayoría de las veces, es un derecho constitucional.

- El empleado afectado
- El responsable del empleado
- El responsable de Cumplimiento Normativo
- El responsable de RRHH
- El responsable del departamento de Asesoría Jurídica

2. Prevención de los Conflictos de Interés

Con anterioridad a las elecciones o en el curso, el Responsable de Compliance debe recordar a los empleados las normas sobre conflictos de intereses, y más específicamente las relativas a la declaración de cargos públicos en caso de riesgo de conflicto de interés.

Esta comunicación se preparará con la ayuda de los departamentos de RRHH y Asesoría Jurídica para que no pueda considerarse como un riesgo de discriminación contra las opiniones políticas.

3. Identificación de los Conflictos de Interés

Con respecto a los cargos públicos electos, los empleados tienen la obligación de informar a Compliance y a sus managers (cf. Sección B del procedimiento CPL0099 antes mencionado) si puede haber un conflicto de intereses potencial o real. Se observa en el procedimiento que los conflictos de intereses son particularmente sensibles en estos casos. Por lo tanto, un conflicto de intereses mal identificado o manipulado puede conducir a un riesgo de corrupción pública tanto para el empleado como para BNP Paribas.

Cuando los empleados informen a su Oficial de Cumplimiento de su cargo público elegido o posiblemente su candidatura para dicho cargo, lo que puede darles más tiempo para anticipar la situación, lo harán como lo consideren conveniente (correo electrónico, carta, declaración en línea, etc.) o como estipulado, en su caso, por su entidad en relación con la aplicación local del procedimiento CPL0099.

El responsable de Compliance debe realizar un análisis del conflicto de intereses potencial o real, a la luz de los deberes y tareas de los empleados. El análisis se realiza con respecto al riesgo de corrupción, dependiendo del alcance de los roles de los empleados en BNP Paribas y sus responsabilidades como representante electo o futuro electo. Este análisis se realiza en relación con los gerentes de línea de los empleados y se comparte con los managers de recursos humanos y los responsables legales relevantes. El responsable de Compliance es quien toma las decisiones en el análisis del conflicto de intereses. El análisis se documentará en un informe de análisis ("el **Informe de análisis**") firmado por el responsable de Compliance.

Es importante señalar que BNP Paribas no puede obstaculizar la libertad de los empleados para ejercer sus derechos cívicos, particularmente el derecho a presentarse a las elecciones. Por lo tanto, en el caso de que un empleado sea candidato a un cargo electo público o llegue a ocupar un cargo de este tipo, el análisis del conflicto de interés real o potencial no debe tener en cuenta ni la postura política bajo la cual el empleado se encuentre, ni el programa del empleado.

4. Gestión de los Conflictos de Intereses

- a) En el caso de que el Responsable de Compliance identifique o confirme un conflicto de interés real o potencial, las medidas de mitigación para gestionarlo, serán decididas conjuntamente por el responsable de Cumplimiento Normativo, su responsable directo y el responsable de RRHH. Asimismo, será documentado en un informe firmado por estas 3 personas (el "Informe de Gestión del COI").

Las medidas de mitigación pueden dar lugar a diversos tipos de acciones, como, por ejemplo: adaptar de una manera adecuada las responsabilidades de los empleados o implementar el principio de los cuatro ojos para ciertas decisiones de los empleados.

En cualquier caso, se debe recordar a los empleados que no pueden asociar el nombre o la imagen de BNP Paribas con su cargo público/político.

Los empleados serán informados sobre la implementación de estas medidas de mitigación conjuntamente por el responsable de Cumplimiento Normativo, su responsable directo y el responsable de RRHH, tanto en una reunión como por escrito para asegurar que las medidas de mitigación puestas en marcha se entiendan como medidas para proteger tanto a BNP Paribas como al empleado, y para evitar el riesgo de discriminación.

- b) Las medidas de mitigación se adoptan generalmente durante toda la duración de la situación real o potencial del conflicto de interés, por lo tanto, para el mandato del cargo público/político. Sin embargo, dichas medidas pueden ser modificadas dependiendo de los cambios de puesto y responsabilidades del empleado bajo el mandato de su cargo público y / o cambios en su desarrollo profesional dentro del Grupo BNP Paribas. En caso de cambios en las medidas de mitigación, se modificará el Informe de Gestión del COI (la "Enmienda"). La Enmienda también debe ser decidida y firmada conjuntamente por el Responsable Compliance, el responsable directo del empleado y el responsable de RRHH.

5. Registro de Conflicto de Interés –Movilidad

- a) El Informe de Análisis, el Informe de Gestión del COI y cualquier Enmienda, así como una copia de la información escrita facilitada al empleado sobre las medidas de mitigación para gestionar el conflicto de interés y cualquier otro documento que el Responsable de Compliance considere de utilidad, se mantendrá custodiado por el departamento de Cumplimiento Normativo (en el registro de conflicto de intereses).
El responsable de RRHH conservará también una copia del expediente.
- b) En caso de que exista una movilidad interna, el responsable de RRHH remitirá el expediente a la nueva entidad e informará al Responsable de Cumplimiento Normativo del análisis inicial llevado a cabo relativo al conflicto de interés.

El Responsable de Compliance de la entidad de la que el empleado se va, enviará el archivo al Responsable de Compliance de la nueva entidad. Este último es responsable de llevar a cabo, como se ha indicado anteriormente, un análisis de la situación en vista del nuevo puesto del empleado, junto con su responsable directo y el responsable de RRHH de la nueva entidad.