

Si le Membre de l'organe de direction décide d'accepter ce nouveau mandat sans pour autant démissionner d'un mandat qu'il détient déjà, le Membre de l'organe de direction devra remettre sa lettre de démission des fonctions de Membre de l'organe de direction de BNP Paribas. Le SCA le relate dans un rapport remis au CGEN qui actera cette démission dont la date d'effet sera décidée par le Conseil d'administration. Un Membre de l'organe de direction qui ne s'estimerait plus en mesure de remplir sa fonction au sein du Conseil d'administration, ou des Comités spécialisés dont il est membre, doit démissionner.

Au moins une fois par an, le SCA demande aux Membres de l'organe de direction de mettre à jour la fiche dite « fiche EBA », dans laquelle sont recensés les mandats sociaux détenus par chaque Membre de l'organe de direction, et à laquelle est annexé le tableau de leur disponibilité.

Cette mise à jour doit permettre au SCA de s'assurer du respect des Dispositions du CoMoFi et de la disponibilité de manière continue par l'ensemble des Membres de l'organe de direction.

V. Honorabilité, honnêteté et intégrité des Membres de l'organe de direction

À tout moment, les Membres de l'organe de direction doivent respecter les exigences d'honorabilité et faire preuve d'honnêteté et d'intégrité.

Les candidats et les Membres de l'organe de direction s'engagent aussitôt à aviser le Président du Conseil d'administration et le SCA de :

- a) toute procédure en cours ainsi que ses suites les concernant dans le cadre d'une procédure pénale, civile, administrative ou conduite par toutes autorités publiques en France ou à l'étranger ;
- b) toute mesure disciplinaire ;
- c) tout refus de validation antérieure par des autorités compétentes bancaires ou financières en France ou à l'étranger ;
- d) tout refus, retrait, révocation, interdiction de gérer ou annulation d'enregistrement, d'autorisation, d'adhésion ou de licence concernant l'exercice d'une activité commerciale ou professionnelle ;
- e) toute sanction par des organisations professionnelles, en France ou à l'étranger ;
- f) tout licenciement pour faute professionnelle ou toute révocation de mandat social dont ils feraient l'objet ;
- g) toute situation mentionnée au a) à f) ci-dessus concernant une entreprise dont ils sont dirigeants, actionnaires significatifs ou associés.

Le SCA conserve les justificatifs et documents ayant fondé l'analyse et les conclusions du CGEN, en respectant les dispositions législatives et réglementaires en matière de données personnelles. Dans ce cadre et à la demande du Président du Conseil d'administration, ou le cas échéant du Président du CGEN, le SCA peut procéder aux recherches qu'il juge utiles, y compris en interrogeant la personne concernée.

Lorsque le Président du Conseil d'administration, ou le cas échéant le Président du CGEN, est avisé de la survenance d'un des cas précités, il en informe le CGEN afin que celui-ci, sur la base de l'analyse de la situation déclarée, rende un avis quant à l'honorabilité du Membre de l'organe de direction et peut décider de lui demander de démissionner. Cet avis est ensuite soumis au Conseil

d'administration qui, s'il décide de le suivre, est alors notifié à l'intéressé par le Président du Conseil d'administration. La décision du Conseil d'administration figure au procès-verbal de la séance.

Par ailleurs, tout Membre de l'organe de direction s'engage à agir avec loyauté et intégrité tant à l'égard des Membres de l'organe de direction, que des actionnaires que de la société. À défaut, le Président du Conseil d'administration, ou le cas échéant le Président du CGEN, peut saisir le CGEN afin que celui-ci rende un avis quant à la loyauté et à l'intégrité du Membre de l'organe de direction et peut décider de lui demander de démissionner.

VI. Compétences et diversité des membres du Conseil d'administration

a. Principes généraux

Pour qu'il puisse prendre des décisions de manière éclairée et judicieuse en toute circonstance, le Conseil d'administration attache une grande importance à la recherche de candidats disposant de compétences individuelles établies dans les domaines financier ou bancaire, ou d'une expérience reconnue acquise au sein de la Direction Générale d'une grande entreprise internationale, leur permettant de comprendre le modèle d'affaires de la société et les risques associés.

Pour autant, soucieux de sa compétence collective, le Conseil d'administration entend assurer une complémentarité entre administrateurs. À cet effet, il s'intéresse également à des candidats à même de comprendre les grands enjeux, défis et risques émergents auxquels la société doit faire face (tels qu'actuellement les enjeux sociaux et environnementaux, les défis de la transformation numérique et les risques géopolitiques).

En matière de diversité, le Conseil d'administration a établi, à titre de référentiel, des critères à la fois quantitatifs et qualitatifs, portant sur le nombre d'administrateurs, la représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'expérience internationale et la diversité des nationalités, l'âge et l'ancienneté, qui s'ajoutent aux critères de qualités personnelles et collectives prévues par la présente politique.

Ce référentiel, détaillé ci-dessous, a pour objectif une composition théorique du Conseil d'administration :

- a) appropriée à la société, compte tenu de sa taille, de son modèle d'affaires diversifié et intégré, de sa complexité opérationnelle, des risques attachés à ses activités, ainsi que de sa dimension internationale ;
- b) en phase avec les attentes des actionnaires de la société et de ses autres parties prenantes ;
- c) conforme aux dispositions légales et réglementaires applicables à la société, ainsi qu'à ses statuts ;
- d) respectant les recommandations du Code Afep-MEDEF.

Dans tous les cas, les candidats doivent témoigner d'une capacité à travailler de manière collégiale.

b. Référentiel quantitatif et qualitatif

Nombre d'administrateurs

Conformément à l'article 7.1 des statuts de la société, le nombre d'administrateurs nommés par l'Assemblée Générale Ordinaire des actionnaires est de neuf au moins et de dix-huit au plus. Les administrateurs représentant les salariés et l'administrateur représentant les salariés actionnaires ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et maximal d'administrateurs.

Il est rappelé que conformément à l'article 17 des statuts, sur proposition du Président du Conseil d'administration, le Conseil d'administration peut également désigner un ou deux censeurs.

Représentation équilibrée des femmes et des hommes

En application de l'article L.511-99 du CoMoFi et de l'article 9.3 du Règlement intérieur, le CGEN fixe un objectif à atteindre en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil d'administration et élabore une politique ayant pour objet d'atteindre cet objectif.

À cet effet, le Conseil d'administration a arrêté à compter de 2016 les termes de la politique relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil d'administration. Lors de la sélection des profils des candidats potentiels aux postes d'administrateur, la politique fixe les obligations de représentation équilibrée entre les hommes et les femmes au sein du Conseil d'administration, conformément aux dispositions légales applicables en la matière.

Expérience internationale et diversité des nationalités

Compte tenu de l'internationalisation des activités de la société, le Conseil d'administration promeut l'identification de candidats disposant d'une expérience internationale, acquise lors de fonctions occupées hors de France ou d'un mandat au sein d'une entreprise établie hors de France, en particulier dans les principaux territoires d'implantation du Groupe en Europe, dans les Amériques et en Asie Pacifique.

En termes de diversité des nationalités, le Conseil d'administration estime que le nombre optimal d'administrateurs de nationalité autre que française (ou binationaux) est de 30 % au moins du nombre total d'administrateurs et de 40 % au moins en ne prenant en compte que les administrateurs nommés par l'Assemblée Générale (hors administrateurs représentant les salariés).

Cette référence quantitative a été fixée sur la base d'une taille cible du Conseil d'administration de 14 administrateurs, ce qui se traduit, hors circonstance exceptionnelle ou temporaire, par un minimum de 4 administrateurs de nationalité autre que française (ou binationaux).

Compte tenu du positionnement de la société en Europe, le Conseil d'administration privilégie de manière non exclusive des profils européens.

Âge et ancienneté

Le Conseil d'administration promeut un bon équilibre en termes d'âge des administrateurs, tout en souhaitant assurer l'ancienneté requise afin de permettre une disponibilité suffisante et de faire face avec envergure à toute circonstance.

c. Évaluation annuelle

Une fois par an, le SCA, sous la responsabilité du CGEN, évalue la composition du Conseil d'administration au regard des principes généraux et du référentiel décrits ci-dessus. Le CGEN soumet au Conseil d'administration les conclusions de cet examen et toutes propositions qu'il juge utiles. Tous les trois ans, cette évaluation est réalisée par un cabinet externe.

VII. Initiation et formation des Membres de l'organe de direction

Les Membres de l'organe de direction de la société possèdent, tant individuellement que collectivement, l'expertise, l'expérience, les compétences, la compréhension et les qualités personnelles nécessaires, notamment sur le plan du professionnalisme et de l'intégrité, pour accomplir correctement leurs missions en rapport avec chacune des activités significatives de la société en garantissant une gouvernance et une surveillance efficaces.

Les Membres de l'organe de direction veillent à maintenir leurs connaissances dans les domaines suivants : financière et bancaire, risques (notamment ceux liés aux sanctions et embargos, au blanchiment de capitaux et au financement du terrorisme et à la corruption et au trafic d'influence), réglementation applicable à la société et plus largement sur tout domaine lié à l'évolution de la stratégie de la société et aux grands enjeux, défis et risques émergents auxquels la société doit faire face.

La société consacre les ressources humaines et financières nécessaires à la formation des Membres de l'organe de direction. À cet égard, le CGEN élabore un programme de formation à destination des nouveaux administrateurs, approuvé par le Conseil d'administration. Des formations annuelles sont également dispensées aux administrateurs par les responsables des thèmes présentés et des séminaires stratégiques sont organisés.

En sus des formations indiquées ci-dessus, tout administrateur peut demander des formations complémentaires. À cet effet, il engage un dialogue avec le Président du Conseil d'administration et le SCA qui fixeront les modalités de la formation demandée.

Les administrateurs représentant les salariés et l'administrateur représentant les salariés actionnaires bénéficient d'un temps consacré à la formation conformément aux dispositions légales en vigueur.

En ce qui concerne les nouveaux administrateurs, le Conseil d'administration veille en outre à ce que ces derniers rencontrent le Directeur Général, le ou les Directeurs Généraux délégués et certains Titulaires de postes clés.