



# **POLÍTICA PARA LA EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y TITULARES DE FUNCIONES CLAVE**

**VERSIÓN 2**

**SEPTIEMBRE 2018**

<b>1. ANTECEDENTES.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Introducción .....</b>	<b>4</b>
1.1.1. Normativa nacional .....	4
1.1.2. Normativa europea reciente .....	5
<b>1.2. Objetivo .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3. Alcance y ámbito de aplicación .....</b>	<b>6</b>
<b>1.4. Normativa aplicable.....</b>	<b>9</b>
<b>2. ROLES Y RESPONSABLES DEL MODELO.....</b>	<b>10</b>
<b>3. POLÍTICA PARA LA EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y TITULARES DE FUNCIONES CLAVE .....</b>	<b>10</b>
<b>3.1. Principios rectores .....</b>	<b>10</b>
<b>3.2. Órganos intervenientes en la administración de la Política.....</b>	<b>11</b>
3.2.1. Consejo de Administración.....	11
3.2.2. Comisión de Retribuciones y Nombramientos.....	11
3.2.3. Secretaría del Consejo y Departamento de Recursos Humanos.....	12
3.2.4. Departamento de Cumplimiento Normativo y Control Interno .....	13
<b>3.3. Motivación de la evaluación de la idoneidad .....</b>	<b>13</b>
<b>3.4. Procedimiento interno de evaluación .....</b>	<b>14</b>
<b>3.5. Expediente individual .....</b>	<b>17</b>
<b>3.6. Comunicación de las valoraciones .....</b>	<b>18</b>
<b>3.7. Evaluación del cumplimiento de los requisitos para ejercer el cargo de miembro de los Órganos de Gobierno y de inexistencia de incompatibilidades .....</b>	<b>19</b>
3.7.1. Procedimiento de evaluación.....	19
3.7.2. Cuestionario de evaluación del cumplimiento de los requisitos para ejercer el cargo de miembro de los Órganos de Gobierno y de inexistencia de incompatibilidades .....	21
<b>3.8. Evaluación del cumplimiento de los requisitos de honorabilidad y buen gobierno ...</b>	<b>21</b>
3.8.1. Procedimiento de evaluación.....	21
3.8.2. Cuestionarios de evaluación del cumplimiento de los requisitos de honorabilidad y buen gobierno .....	27
<b>3.9. Evaluación de conocimientos y experiencia .....</b>	<b>28</b>
3.9.1. Evaluación de los conocimientos .....	28
3.9.2. Evaluación de la experiencia .....	29
3.9.3. Evaluación global de conocimientos y experiencia.....	32
<b>3.10. Capacidad de dedicación de tiempo suficiente al cargo .....</b>	<b>33</b>
<b>3.11. Vinculaciones, intereses y relaciones de la persona designada .....</b>	<b>34</b>
<b>3.12. Régimen de incompatibilidades y limitaciones de la persona designada .....</b>	<b>36</b>
<b>3.13. Evaluación de la idoneidad de la composición del Órgano de Administración en su conjunto.....</b>	<b>38</b>
<b>3.14. Categoría de consejero .....</b>	<b>39</b>
<b>3.15. Comunicación de cambios en el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del cargo de miembro de los Órganos de Gobierno, en la inexistencia de incompatibilidades o de</b>	

cambios en el cumplimiento de los requisitos de honorabilidad, experiencia y buen gobierno  
41

3.16. Cuadro resumen de cumplimentación y presentación de cuestionarios .....	42
<b>4. POLÍTICA DE DIVERSIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y COMISIÓN DE CONTROL.....</b>	<b>44</b>
4.1. Introducción .....	44
4.2. Objetivo .....	45
4.3. Ámbito de aplicación .....	46
4.4. Objetivos de representación .....	46
4.5. Orientaciones .....	47
<b>5. FIRMAS Y APROBACIONES.....</b>	<b>48</b>
<b>6. PLAN DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO .....</b>	<b>48</b>
<b>7. CONTROL DEL DOCUMENTO .....</b>	<b>49</b>
7.1. Modificaciones .....	49
7.2. Archivo y difusión .....	49
7.3. Control de versiones .....	50
7.4. Referencia a otros documentos internos .....	51

## 1. ANTECEDENTES

---

### 1.1. Introducción

#### 1.1.1. Normativa nacional

La Ley 26/2013 de 27 de diciembre de 2013, de Cajas de Ahorros y Fundaciones Bancarias realiza un importante ejercicio de profesionalización de los Órganos de Gobierno de las cajas de ahorros siendo a partir de ahora necesario que todos los miembros del Consejo de Administración y no sólo la mayoría, como se exigía anteriormente, cuenten con conocimientos y experiencia suficientes para el ejercicio de sus funciones.

Así, el artículo 3.2. de la citada Ley, establece que los vocales del Consejo de Administración y los Directores Generales o asimilados, así como los responsables de las Funciones de Control Interno y quienes desempeñen otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la Entidad, deberán reunir los requisitos de honorabilidad, experiencia y buen gobierno exigidos por la legislación aplicable a estos efectos a los miembros del Órgano de Administración y cargos equivalentes de los bancos, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 256/2013, de 12 de abril, por el que se incorporan a la normativa de las entidades de crédito los criterios de la Autoridad Bancaria Europea de 22 de noviembre de 2012, sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del Órgano de Administración y de los Titulares de Funciones Clave.

El mismo RD 256/2013 establece que las Entidades deberán contar, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, con unidades y procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección y evaluación continua de los miembros de su Consejo de Administración y de sus Directores Generales o asimilados, y de las personas que asuman Funciones de Control Interno u ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad bancaria.

La Ley 26/2013, también establece en su artículo 3º (puntos 3 y 4) los casos de incompatibilidad para el ejercicio del cargo de miembro de los Órganos de Gobierno de las Cajas de Ahorro, mientras que en su artículo 10 establece el régimen de incompatibilidades de los consejeros generales.

El artículo 12 de la Ley 26/2013 establece las limitaciones a la contratación por quienes hayan ostentado el cargo de miembro de los Órganos de Gobierno, quienes no podrán celebrar con la Caja contratos de obra, suministros, servicios o trabajos retribuidos durante un período mínimo de dos años, contados a partir del cese en el correspondiente Órgano de Gobierno.

El artículo 15.3 de la citada ley, establece que la designación de los vocales del Consejo de Administración que sean independientes requerirá informe favorable de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

La misma ley, en su artículo 19.3, establece que el nombramiento y reelección de los vocales del Consejo de Administración habrá de comunicarse al Ministerio de Economía y Competitividad, al Banco de España y a la Comunidad Autónoma, para su conocimiento y constancia.

El artículo 25 de la citada ley 26/2013, establece que los vocales de la Comisión de Control deberán reunir los mismos requisitos y tendrán las mismas incompatibilidades y limitaciones que los vocales del Consejo de Administración.

Así mismo, tanto la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito como el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, vienen a establecer en sus artículos 25.1 y 33.1, respectivamente, la obligación de las entidades de crédito de contar, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, con unidades y procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección y evaluación continua de los miembros de su Consejo de Administración y de sus Directores Generales o asimilados, y de los responsables de Funciones de Control Interno y otros puestos clave en la entidad.

### **1.1.2. Normativa europea reciente**

El 26 de septiembre de 2017, la Autoridad Bancaria Europea (“EBA” conforme a sus siglas en inglés) y la Autoridad Europea de Valores y Mercados (“ESMA” por sus siglas en inglés) conjuntamente publicaron la Guía EBA/GL/2017/12 sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del Órgano de Administración y de los Titulares de Funciones Clave, de acuerdo con la Directiva 2013/36/UE y la Directiva 2014/65/UE.

Estas Directrices, en cuyo nivel de aplicación ha de tenerse en cuenta el principio de proporcionalidad, especifican los requisitos de idoneidad de los miembros del Órgano de Administración de las entidades de crédito. En particular, y de conformidad con el artículo 91, apartado 12 de la Directiva 2013/36/UE y del artículo 9, apartado 1, párrafo segundo de la Directiva 2014/65/UE, detallan los criterios de dedicación de tiempo suficiente; honestidad, integridad e independencia de ideas de los miembros del Órgano de Administración; conocimientos, competencias y experiencia adecuados por parte del Órgano de Administración en su conjunto; dedicación de los recursos humanos y financieros adecuados para la integración y formación de dichos miembros y la diversidad que habrá de tenerse en cuenta en la selección de los miembros del Órgano de Administración. También especifican los requisitos de idoneidad de los responsables de las Funciones de Control Interno y del director financiero (CFO) de las entidades de crédito (cuando no forman parte del Órgano de Administración) y de otros Titulares de Funciones Clave (cuando dichas entidades los identifican de acuerdo con un enfoque basado en el riesgo), como parte de los sistemas de gobierno corporativo mencionados en los artículos 74 y 88 de la Directiva 2013/36/UE, así como los requisitos relativos a los procesos de evaluación y a las políticas y prácticas de gobierno interno correspondientes, incluido el principio de independencia aplicable a ciertos miembros del Órgano de Administración en su función de supervisión.

Las Directrices se distribuyen en un total de ocho títulos relativos a: la aplicación del principio de proporcionalidad; el alcance de las evaluaciones de idoneidad llevadas a cabo por las entidades; los criterios de idoneidad enumerados en el artículo 91, apartado 12, de la Directiva 2013/36/UE; los recursos humanos y financieros para la formación de los miembros del Órgano de Administración; la diversidad dentro del Órgano de Administración; la política de idoneidad y sistemas de gobierno

corporativo; la evaluación de idoneidad por parte de las entidades y la evaluación de idoneidad por parte de las autoridades competentes.

Estas Directrices, en vigor desde el 30 de junio de 2018, han sido desarrolladas por la EBA de acuerdo con lo señalado en el artículo 16 del Reglamento (UE) No 1093/2010. La EBA publicó la versión en inglés de las mismas el 26 de septiembre de 2017 y la versión en castellano el 21 de marzo de 2018.

La Comisión Ejecutiva del Banco de España, en su calidad de autoridad competente de la supervisión directa de las entidades de crédito menos significativas, adoptó estas Directrices, como propias el día 18 de mayo de 2018, con excepción de lo previsto en: (i) la directriz 91, párrafo g (parcialmente), en lo que respecta al plazo de tres años aplicable a las relaciones entre la entidad y el consejero como asesor profesional significativo o consultor significativo para que éste pueda ser calificado de independiente, y (ii) la directriz 186 (parcialmente), en lo que respecta al plazo máximo de resolución del procedimiento de evaluación de idoneidad de seis meses en los supuestos en que dicho procedimiento haya sido suspendido.

La adopción de estas directrices por el Banco de España debe entenderse realizada con el límite y sin perjuicio de las disposiciones nacionales (Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero) que implementan la Directiva 2013/36/UE (CRD IV).

Así mismo, con fecha 29 de mayo de 2018, el Banco de España ha actualizado, de acuerdo con la normativa vigente, el cuestionario que requiere a las entidades de crédito para realizar su evaluación de la idoneidad en relación con cada uno de los altos cargos cuyo nombramiento se propone (véase Anexo 3).

## 1.2. Objetivo

El presente documento pretende dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la normativa descrita anteriormente por parte de **COLONYA, CAIXA D'ESTALVIS DE POLLENÇA** (en adelante, la “**Entidad**” o “**Colonya**”), estableciendo para ello el alcance y contenido de la *Política de Evaluación de la Idoneidad de los Miembros de los Órganos de Gobierno y de Titulares de Funciones Clave* de la Entidad (en adelante, la “**Política**”).

A tales efectos, la Política debe tenerse en consideración en conjunción con lo establecido en los *Estatutos* y en el *Reglamento Electoral y de Régimen Interno* de la Entidad, así como con lo establecido en el *Reglamento Interno de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos*.

## 1.3. Alcance y ámbito de aplicación

El objeto de la presente Política es establecer los principios y procedimientos rectores del proceso de evaluación de la idoneidad de los miembros de los Órganos de Gobierno, así como de las personas Titulares de Funciones Clave de la Entidad.

Todos los miembros de los Órganos de Gobierno de la Entidad deberán cumplir con los requisitos establecidos en la normativa vigente y en los *Estatutos* de Colonya para el ejercicio del cargo, así como no estar incursos en ninguna de las circunstancias de incompatibilidad.

Además, los requisitos de idoneidad deberán concurrir en los miembros del Consejo de Administración, así como en los Directores Generales y asimilados, en los responsables de Funciones de Control Interno y en las personas que ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la Entidad.

Considerando que la legislación vigente en materia de cajas de ahorros impone los mismos requisitos a los miembros de la Comisión de Control y que nuestra Entidad mantiene un puesto de Director General sin asimilado alguno, la presente Política resultará de aplicación a:

- Los miembros del Consejo de Administración.
- Los miembros de la Comisión de Control.
- El Director General.
- Los Titulares de Funciones Clave, según se definen a continuación.

#### **Definición de Titulares de Funciones Clave**

Según las Guías EBA GL/2017/11 y GL/2017/12, en general se considerarán Titulares de Funciones Clave las personas que tengan una influencia significativa sobre la dirección de la entidad, pero que no son miembros del Órgano de Administración ni el Primer Ejecutivo (Director General), y en particular las siguientes:

- Los responsables de las Funciones de Control Interno de la Entidad, es decir, aquellas personas de mayor nivel jerárquico que se encargan de gestionar efectivamente la operativa diaria de las funciones independientes de:
  - gestión de riesgos;
  - cumplimiento normativo;
  - en su caso, y según el principio de proporcionalidad, la función mixta que asuma las tareas relativas a gestión de riesgos y cumplimiento normativo;
  - auditoría interna.
- El responsable global de gestionar los recursos financieros de la Entidad, así como la planificación e información financiera;
- Los responsables de líneas de negocio significativas de la Entidad;
- Los responsables de otras funciones internas que resulten esenciales;

Es importante señalar, que la presente Política extenderá su aplicación a las siguientes sociedades del grupo de la Entidad:

- Colonya Inversions, S.A., en la actualidad sin actividad.
- Colonya Intermediació, Operador de Banca Seguros Vinculado, S.A., empresa que realiza los servicios de intermediación de seguros del Grupo.

### **Identificación de los Titulares de Funciones Clave del Grupo**

De acuerdo con la vigente estructura organizativa de la Entidad, se consideran Titulares de Funciones Clave de la Entidad y su Grupo:

- El responsable de la Función de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo. En aplicación del principio de proporcionalidad, se ha designado a la misma persona como responsable de Función de Gestión de Riesgos y Cumplimiento Normativo de la Entidad. Dicha persona es el Director de Riesgos y máximo responsable del Área de Control Global de Riesgos que abarca los siguientes Departamentos: Análisis de Riesgo de Crédito, Seguimiento de Riesgo de Crédito, Cumplimiento Normativo y Control Interno, Asesoría Jurídica y Contabilidad y Reporting. Para realizar sus funciones de gestión de los riesgos y cumplimiento normativo participa en los siguientes comités: Comité de Dirección, Comité de Activos y Pasivos (COAP), Comité de Préstamos y Créditos y Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (PBCyFT). Así mismo, depende y reporta directamente al Consejo de Administración y a sus comisiones delegadas.
- El responsable de Auditoría Interna. El responsable de Auditoría Interna depende y reporta directamente al Consejo de Administración y, en particular, a la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos.
- El responsable del Área de Negocio. Según la actual estructura organizativa de la Entidad, el Área de Negocio incluye toda la Red de Oficinas, el Departamento de Nuevos Canales y Marketing, así como el Departamento de Tesorería responsable de realizar la gestión de los recursos financieros de la Entidad con la supervisión del Comité de Activos y Pasivos (COAP). El máximo responsable de dicha área participa en los siguientes comités: Comité de Dirección, Comité de Activos y Pasivos (COAP), Comité de Préstamos y Créditos y Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (PBCyFT).
- El responsable del Área de Organización. Según la actual estructura organizativa de la Entidad, el Área de Organización incluye los departamentos de: Recursos Humanos, Tecnología, Medios y Seguridad. El máximo responsable de dicha área también forma parte del Comité de Dirección de la Entidad.
- El responsable de la sociedad participada Colonya Intermediació, Operador de Banca Seguros Vinculado, S.A., empresa del Grupo que se dedica a la intermediación de los seguros y otras operaciones fuera de balance que se comercializan a través de la Red de Oficinas de la Entidad. Constituye una sub-línea de negocio significativa dentro del negocio de banca minorista que realiza el Grupo. El máximo responsable de dicha sociedad forma parte del Comité de Activos y Pasivos (COAP) de la Entidad.

## 1.4. Normativa aplicable

Para la elaboración de la presente Política, se ha tenido en cuenta la siguiente normativa nacional y europea que resulta de aplicación:

- Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión.
- Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a los mercados de instrumentos financieros.
- Directrices sobre gobierno interno de la EBA (EBA/GL/2017/11), de fecha 21 de marzo de 2018. Deroga a partir de 30 de junio de 2018 la Guía EBA/GL/2011/44.
- Directrices conjuntas EBA/ESMA sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del Órgano de Administración y los Titulares de Funciones Clave (EBA/GL/2017/12 / ESMA71-99-598), de fecha 21 de marzo de 2018. Deroga a partir del 30 de junio de 2018 la Guía EBA/GL 2012/06.
- Ley 26/2013, de 27 de diciembre, de cajas de ahorros y fundaciones bancarias.
- Decreto 52/2014 de 12 de diciembre por el que se regulan los órganos de gobierno de las cajas de ahorro con sede en les Illes Balears.
- Real Decreto 256/2013, de 12 de abril, por el que se incorporan a la normativa de las entidades de crédito los criterios de la Autoridad Bancaria Europea de 22 de noviembre de 2012, sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del Órgano de Administración y de los Titulares de Funciones Clave.
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

## 2. ROLES Y RESPONSABLES DEL MODELO

---

A continuación, se describen los roles y acciones necesarios para desarrollar, validar, implantar y controlar la Política, y se definen quiénes son los responsables últimos para llevar a cabo los roles expuestos.

Función	Responsables
<b>Petición y revisión</b>	Departamento de Cumplimiento Normativo y Control Interno
<b>Creación o coordinación</b>	Área de Control Global de Riesgos (incluye las funciones de control de riesgos y cumplimiento normativo)
<b>Validación</b>	Director de Riesgos / Comisión de Retribuciones y Nombramientos
<b>Implantación</b>	Comité de Dirección
<b>Seguimiento y control</b>	Departamento de Auditoría Interna / Departamento de Cumplimiento normativo y Control Interno / Comisión de Control
<b>Firmas y aprobación</b>	Consejo de Administración
<b>Modificaciones</b>	Consejo de Administración
<b>Archivo</b>	Área de Organización
<b>Difusión</b>	Área de Organización / Departamento de Cumplimiento Normativo y Control Interno

## 3. POLÍTICA PARA LA EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y TITULARES DE FUNCIONES CLAVE

---

### 3.1. Principios rectores

Con el fin de velar porque la Entidad cuente con una Política que recoja los requisitos de idoneidad exigibles a los miembros de los Órganos de Gobierno, Director General y Titulares de Funciones Clave de la Entidad, se estima conveniente establecer los siguientes principios en materia de gobierno corporativo:

1. Efectividad: el Política persigue garantizar que la evaluación de la idoneidad de los miembros de los Órganos de Gobierno y de Titulares de Funciones Clave de la Entidad se produzca por medio de la selección del mejor candidato posible en cada momento para la función que pretenda llevar a cabo en la Entidad, en atención a las necesidades actuales y futuras de la misma.
2. Imparcialidad y transparencia: la Política pretende garantizar que el sistema de evaluación de la idoneidad de los miembros de los Órganos de Gobierno y de Titulares de Funciones Clave de la Entidad sea transparente y no adolezca de sesgos implícitos, proporcionando las mismas oportunidades a todos los candidatos cualificados.

3. Diversidad: sin perjuicio de lo mencionado en el punto 2 anterior, la Política tratará de favorecer de forma equitativa la diversidad de género, procedencia geográfica, experiencias, conocimientos y edades, de forma que concurran diversas opiniones dentro de los Órganos de Gobierno y Titulares de Funciones Clave.
4. Competencias y desempeño adecuados: la Política velará porque la evaluación de la idoneidad de los miembros de los Órganos de Gobierno y de Titulares de Funciones Clave de la Entidad se produzca de forma que garantice que los nuevos candidatos cuenten con conocimientos especializados, la experiencia y el tiempo suficiente para desarrollar su actividad y funciones en la Entidad.
5. Proporcionalidad: para desarrollar y aplicar la presente Política se tendrá en cuenta el tamaño de la Entidad, su organización interna y la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades. Dado el tamaño de la Entidad, esta Política puede ser más sencilla, no obstante, debe garantizar el cumplimiento de los criterios de las Directrices de la EBA/ESMA, así como la honorabilidad, honestidad e integridad de todas las personas seleccionadas.

## 3.2. Órganos intervinientes en la administración de la Política

### 3.2.1. Consejo de Administración

El Consejo de Administración será el órgano responsable de aprobar la Política y el sistema de evaluación de la idoneidad, así como el responsable de adoptar las decisiones pertinentes sobre nombramientos y ceses que se produzcan en el marco de esta Política, previo informe de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

La modificación de esta Política se efectuará por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos. También podrán ser modificados por acuerdo del Consejo a iniciativa propia.

También corresponderá al Consejo de Administración la resolución de las dudas que pudieran plantearse en la aplicación de las políticas y procedimientos de evaluación de la idoneidad, pudiendo para ello, solicitar informe previo a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

### 3.2.2. Comisión de Retribuciones y Nombramientos

La Comisión de Retribuciones y Nombramientos, además de las funciones asignadas estatutaria y reglamentariamente, asumirá las siguientes:

- a) Evaluar individualmente el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del cargo de miembro de los Órganos de Gobierno (Asamblea General, Consejo de Administración y Comisión de Control), así como de la inexistencia de incompatibilidades.
- b) Entrevistar a los candidatos preseleccionados para formar parte de los Órganos de Gobierno, y efectuar la revisión de las referencias de los candidatos que se estime

conveniente con el objeto de verificar la información relevante detectada en las entrevistas o en la documentación proporcionada como parte del proceso de selección.

- c) Evaluar e informar sobre la idoneidad individual de los candidatos y de los miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Control, del Director General y de los Titulares de Funciones Clave, así como apreciar e informar sobre las circunstancias sobrevenidas que puedan afectar a tal idoneidad.
- d) Evaluar la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Control en su conjunto.
- e) Supervisar la correcta aplicación y cumplimiento de la presente Política, dando cuenta al Consejo de Administración.
- f) Informar puntualmente al Consejo de Administración sobre las actuaciones que realice y las decisiones que adopte en el marco de la presente Política.
- g) Informar anualmente al Consejo de Administración sobre la aplicación y cumplimiento de la presente Política.

### 3.2.3. Secretaría del Consejo y Departamento de Recursos Humanos

La Secretaría del Consejo de Administración con el apoyo del Departamento de Recursos Humanos de la Entidad gestionará y coordinará el procedimiento de evaluación de los candidatos y de los miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Control, asumiendo las siguientes funciones:

- a) Elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para el desempeño de las tareas responsabilidad de los miembros de los Órganos de Gobierno y Titulares de Funciones Clave.
- b) Recabar la información y los documentos pertinentes para la justificación de la idoneidad de cada candidato, miembro o titular.
- c) Elaborar y presentar el expediente de cada uno a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, para su evaluación.
- d) Organizar el proceso de selección de los miembros de los Órganos de Gobierno, con el objetivo velar por la selección de candidatos que garanticen la independencia, experiencia y conocimientos especializados suficientes en el desarrollo de las funciones correspondientes en la Entidad.
- e) Elaborar, recabar y tramitar la documentación necesaria para la inscripción de cargos en el Registro de Altos Cargos del Banco de España y en cuantos otros Registros públicos fuera preceptivo e informar a la Conselleria competente del Govern de les Illes Balears.
- f) Mantener actualizada la información y documentación que deba estar a disposición del Banco de España y de la Conselleria competente del Govern de les Illes Balears.

- g) Facilitar a los miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Control la normativa aplicable a la Entidad, especialmente en materia de disciplina bancaria, estatutos y reglamentos.
- h) Mantener debidamente actualizados y custodiados los expedientes individuales.

### **3.2.4. Departamento de Cumplimiento Normativo y Control Interno**

El Departamento de Cumplimiento Normativo y Control Interno y su máximo responsable, el Director de Riesgos, en relación con la evaluación de la idoneidad de miembros de los Órganos de Gobierno y Titulares de Funciones Clave, realizarán las siguientes funciones:

- Garantizar que las políticas, manuales y procedimientos internos en relación con la evaluación de la idoneidad cumplen con lo exigido por la normativa aplicable en todo momento.
- Proponer a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos los cambios necesarios para adaptar la presente Política a los cambios normativos.
- Vigilar, junto con el Departamento de Auditoría Interna y la Comisión de Control, el cumplimiento de la presente Política.

### **3.3. Motivación de la evaluación de la idoneidad**

La evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, Comisión de Control, Director General y Titulares de Funciones Clave se efectuará en los siguientes supuestos:

- Ante la incorporación de nuevos miembros, con carácter previo a su nombramiento y respecto de cada candidato. En estos casos se deberá especificar en el cuestionario para la evaluación de la idoneidad que debe remitirse al Banco de España (véase ap. 1.e. del Anexo 3) el motivo del nombramiento:
  - Cobertura de vacante por fallecimiento
  - Cobertura de vacante por jubilación
  - Cobertura de vacante por renuncia
  - Cobertura de vacante por expiración de mandato
  - Sustitución de alto cargo cesado por la Entidad
  - Ampliación del nº de miembros del Órgano de Administración
  - Creación de una nueva área, dirección o reestructuración de la alta dirección
  - Otro
- Cuando se reelija a los miembros del Consejo de Administración o de la Comisión de Control, si los requisitos del puesto han cambiado o si los miembros son nombrados para

un puesto diferente dentro del Consejo de Administración o la Comisión de Control. Esta evaluación se limitará a los miembros cuyo puesto haya cambiado y al análisis de los aspectos relevantes, teniendo en cuenta los requisitos adicionales para el puesto.

- De forma continuada, y como mínimo anualmente, la Entidad supervisará la idoneidad de los miembros de los Órganos de Gobierno, de la Dirección General y de los Titulares de Funciones Clave para identificar, a la luz de cualquier nuevo hecho relevante, aquellas situaciones en las que deberá volver a evaluarse dicha idoneidad (**Anexo 5**). En particular, se realizará una reevaluación de la idoneidad en los siguientes casos:
  - Cuando un miembro del Consejo de Administración o de la Comisión de Control asuma un cargo adicional en otra entidad o institución o comience a realizar nuevas actividades relevantes. En estos casos la Entidad reevaluará el régimen de incompatibilidades y si el tiempo de dedicación para el ejercicio del cargo en la Entidad es suficiente.
  - Cuando existan dudas sobre la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración o de la Comisión de Control a título individual o en su conjunto.
  - En caso de que la honorabilidad de un miembro del Órgano de Administración, de la Comisión de Control o de la Entidad se vea afectada de manera relevante, por ejemplo, los casos en los que: los miembros incumplan la *Política sobre Conflictos de Interés* de la Entidad; existan contra los miembros investigaciones relevantes y fundadas tanto en el ámbito penal como administrativo, especialmente sobre hechos que pudieran tipificarse como delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública o la Seguridad Social; se imponga a alguno de los miembros una sanción administrativa por un órgano supervisor nacional o internacional en materia financiera o condena por alguno de los delitos antes mencionados.
  - Como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por parte del Consejo de administración o de la Comisión de Control.
  - Cuando se produzcan cambios que afecten al cumplimiento por parte de un miembro del Consejo de Administración o de la Comisión de Control de las funciones asignadas.
  - En cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del miembro del Consejo de administración o de la Comisión de Control o al funcionamiento del Consejo de Administración, de la Comisión de Control o a la reputación de la Entidad.

### **3.4. Procedimiento interno de evaluación**

La normativa vigente establece que la Entidad dispondrá, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, de unidades y procedimientos adecuados para

llevar a cabo la selección y evaluación continua de los miembros del Consejo de Administración, de la Comisión de Control, del Director General y de los Titulares de Funciones Clave. A tal efecto, la Entidad deberá:

- Tener permanentemente identificadas las personas sujetas a la evaluación de la idoneidad, manteniendo una relación actualizada de las mismas, la valoración de idoneidad realizada por la Entidad y la documentación que acredite la misma. Dicha información estará permanentemente a disposición del Banco de España y de la Conselleria competente del Govern Balear. Dicha información formará parte del expediente individual cuyo contenido se detalla en el apartado 3.5. siguiente.
- Para efectuar la evaluación de la adecuación, la Entidad dispondrá de los cuestionarios siguientes:
  - Para efectuar la evaluación del cumplimiento de requisitos, así como la inexistencia de incompatibilidades para el ejercicio del cargo de miembro de los Órganos de Gobierno, todos los miembros o candidatos a miembro de los Órganos de Gobierno deberán cumplimentar el cuestionario que se adjunta como **Anexo 1** a este documento.
  - Para efectuar la evaluación del cumplimiento de requisitos, así como la inexistencia de incompatibilidades para el ejercicio del cargo de Dirección General o de Titular de Funciones Clave, todos los miembros o candidatos deberán cumplimentar el cuestionario que se adjunta como **Anexo 2** a este documento.
  - Para efectuar la evaluación del cumplimiento de los requisitos de idoneidad, los miembros o candidatos a miembro del Consejo de Administración, Comisión de Control, Director General y Titulares de Funciones Clave deberán cumplimentar el cuestionario que se adjunta como **Anexo 3** a este documento. Este cuestionario deberá remitirse al Banco de España cuando sea objeto de evaluación un miembro o candidato a miembro del Consejo de Administración, de la Comisión de Control o de la Dirección General. La información recogida en dicho cuestionario permitirá al Banco de España evaluar la idoneidad del alto cargo propuesto. El cuestionario debe leerse teniendo en cuenta el contenido de la normativa española vigente, así como las directrices y criterios publicados en materia de idoneidad de altos cargos de entidades de crédito por el Banco Central Europeo, la Autoridad Bancaria Europea y el Banco de España. Antes de cumplimentar la solicitud, debe consultarse la información disponible en la sede electrónica del Banco de España. Asimismo, debe utilizarse la última versión del cuestionario que, en el momento de su presentación, se encuentre puesto a disposición de las entidades supervisadas en la Oficina Virtual del Banco de España > trámite “Evaluación de la idoneidad de altos cargos” > sección “TRAMITACIÓN”.
  - Con objeto de determinar la categoría de consejero (ejecutivo, no ejecutivo o independiente) los candidatos a un cargo en el Consejo de Administración o a la

Comisión de Control deberán cumplimentar y firmar el documento que se adjunta como **Anexo 4**. La cumplimentación de dicho documento debe ser coherente con la “Declaración de consejero independiente” del Cuestionario para la evaluación de la idoneidad (Anexo 3).

- Para comunicar cualquier variación en los requisitos para ejercer el cargo, en causa de incompatibilidad sobrevenida o variaciones en los requisitos de honorabilidad, experiencia y buen gobierno en el mismo momento en que se produzcan, así como, con carácter anual, proceder a confirmar la inexistencia de cambios, se cumplimentará el documento que se adjunta como **Anexo 5**.
- Los anteriores cuestionarios no sustituyen a la evaluación de idoneidad que la Entidad deberá haber realizado previamente sobre sus candidatos, la cual deberá incluir el documento de definición de funciones, aptitudes y dedicaciones de los mismos y un análisis pormenorizado de cada uno de los requisitos de idoneidad y su cumplimiento en el caso concreto.
- Si como resultado de la evaluación de un candidato resulta que es idóneo, podrá procederse a su nombramiento, siendo comunicado dicho nombramiento al Ministerio de Economía y Competitividad, al Banco de España y a la Conselleria competente de la Comunidad Autónoma en un plazo de 15 días hábiles.

Una vez nombrados, se les entregará el correspondiente dossier con documentación corporativa, compuesto como mínimo por la especificada en el “Programa de Formación Inicial” previsto en el *Plan de Formación de los Miembros de los Órganos de Gobierno*.

- Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que no es idóneo, no se procederá a su nombramiento.
- Si durante el ejercicio de su actividad dejara de cumplirse alguno de los requisitos para el ejercicio de miembro de los Órganos de Gobierno, en el caso de incompatibilidad sobrevenida, o bien, si considerase que ha ocurrido alguna circunstancia relevante que afectara a la honorabilidad, conocimientos, experiencia o buen gobierno, la persona afectada deberá comunicarlo, mediante el **Anexo 5**, a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos a fin de que ésta analice y evalúe dicha circunstancia y eleve su valoración al Consejo de Administración para que éste adopte las decisiones pertinentes.

Si como consecuencia de dicha circunstancia, dicho miembro debiera cesar de su cargo, este hecho deberá ser comunicado al Banco de España y a la Conselleria competente de la Comunidad Autónoma en un plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde la fecha de dicho acuerdo del Consejo de Administración.

### 3.5. Expediente individual

La Entidad elaborará y mantendrá un expediente que permita obtener, disponer y mantener la información y documentación necesaria para la evaluación de idoneidad de cada persona a quien resulte de aplicación la valoración de la adecuación, así como el resultado de dicha evaluación.

La información necesaria deberá ser proporcionada por cada persona, firmando los documentos recabados, responsabilizándose de la veracidad de los datos consignados y obligándose a comunicar cualquier variación que se produzca.

Dicho expediente contendrá la siguiente información:

- a) Nombre y apellidos de la persona.
- b) Identificación del puesto o cargo que ocupa en la Entidad o al que opta.
- c) Currículum vitae con la siguiente información:
  - NIF, número de pasaporte o número de la tarjeta de residencia.
  - Fecha y lugar de nacimiento.
  - Domicilio.
  - Nacionalidad.
  - Teléfono de contacto/mail.
  - Formación académica. Fecha de inicio y de fin de los estudios realizados, estado finalizado o no finalizado, título obtenido y centro o universidad en el que han sido cursados.
  - Experiencia profesional. Se detallarán las empresas (del sector financiero o no) y los cargos y puestos ocupados en la mismas, así como su dependencia jerárquica y funcional, el nº de subordinados, las áreas de experiencia, las fechas de inicio y fin del cargo o puesto y el motivo de cese o terminación.
  - Otros datos: reconocimientos y premios, publicaciones, idiomas (comprendido, hablado y/o escrito y nivel).

La información indicada en los apartados a), b) y c) anteriores, se incluirá en el “Cuestionario para la evaluación de la idoneidad del Banco de España” (**Anexo 3**).

- d) Cuestionario de evaluación del cumplimiento de los requisitos para el ejercicio de miembro de los Órganos de Gobierno y de inexistencia de incompatibilidades (**Anexo 1**).
- e) Cuestionario de evaluación del cumplimiento de los requisitos para el ejercicio de miembro de la Dirección General o de Titular de Funciones Clave y de inexistencia de incompatibilidades (**Anexo 2**).
- f) “Cuestionario para la evaluación de la idoneidad del Banco de España” (**Anexo 3**).

- g) Declaración firmada sobre la categoría del consejero que debe enviarse al Banco de España (**Anexo 4**).
- h) Informe de valoración de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos sobre la evaluación realizada. Incluye un análisis pormenorizado de cada uno de los requisitos de idoneidad y su cumplimiento.
- i) Cuestionario de comunicación de mantenimiento de requisitos e inexistencia de incompatibilidades y de comunicación de cambios (**Anexo 5**).
- j) Copia del documento que acredite la aceptación del cargo, en el caso de miembros del Consejo de Administración o de la Comisión de Control y del Director General.
- k) Copia del certificado de antecedentes penales.
- l) Certificado correspondiente a la formación recibida como Consejero.
- m) Copia del “Formulario para el registro de altos cargos de las entidades de crédito y otras supervisadas” (**Anexo 6**)

### 3.6. Comunicación de las valoraciones

Antes del nombramiento del Director General o del miembro del Consejo de Administración o de la Comisión de Control por parte de la Asamblea General, la Entidad deberá enviar al Banco de España por cada persona designada, para su evaluación de idoneidad, la siguiente información:

- Cuestionario para la evaluación de la idoneidad. Este cuestionario contiene secciones y apartados dirigidos a la persona designada y otros dirigidos a la Entidad, así como apartados y secciones que no tienen que ser cumplimentados para Directores Generales (**Anexo 3**).
- Informe de la evaluación de idoneidad realizada por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.
- Certificado de antecedentes penales.
- Copia del DNI.
- Cualquier otra información adicional que sea relevante.

Así mismo, la Entidad comunicará al Banco de España y a la Conselleria competente del Govern de les Illes Balears:

- Los nuevos nombramientos de miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Control, así como del Director General, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde el momento del nombramiento por parte de la Asamblea General. Esta comunicación al Banco de España se realizará mediante el “Formulario para el registro de altos cargos de las entidades de crédito y otras supervisadas” (**Anexo 6**).

- Todo incumplimiento de los requisitos de honorabilidad y buen gobierno, o toda circunstancia de nuevo conocimiento que pueda afectar negativamente al cumplimiento de dichos requisitos, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde que el Consejo de Administración hubiera acordado el cese del miembro en cuestión.

### 3.7. Evaluación del cumplimiento de los requisitos para ejercer el cargo de miembro de los Órganos de Gobierno y de inexistencia de incompatibilidades

#### 3.7.1. Procedimiento de evaluación

El ejercicio del cargo de miembro de los Órganos de Gobierno (Asamblea General, Consejo de Administración y Comisión de Control) está sujeto al cumplimiento de los requisitos e inexistencia de incompatibilidades que establece la Ley 26/2013 y resto de normativa vigente.

##### 3.7.1.1. Requisitos de los Consejeros Generales (miembros de la Asamblea General)

El artículo 9 de la Ley 26/2013 establece los requisitos que deberán reunir los consejeros generales:

- a) Ser persona física, con residencia habitual en la región o zona de actividad de la caja.
- b) Ser mayor de edad y no estar incapacitado.
- c) Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones que hubieran contraído con la caja por sí mismos o en representación de otras personas o entidades.
- d) No estar incursa en las incompatibilidades establecidas en los *Estatutos* ni en las reguladas en el art. 10 de la Ley 26/2013.

Adicionalmente, la Entidad deberá verificar que los representantes del grupo de impositores cumplen el requisito de antigüedad como impositor, superior a dos años en el momento de su elección, así como disponer de un saldo medio en cuentas no inferior a lo que se determine en los *Estatutos* de la Entidad.

##### 3.7.1.2. Incompatibilidades

De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente se considerarán incompatibles para el ejercicio del cargo de miembro de los Órganos de Gobierno, aquellos en quienes concurran alguna de las circunstancias siguientes:

- a) El ejercicio del cargo de miembro de los Órganos de Gobierno será incompatible con el de todo cargo político electo y con cualquier cargo ejecutivo en partido político, asociación empresarial o sindicato.

- b) El ejercicio del cargo de miembro de los Órganos de Gobierno será igualmente incompatible con el de alto cargo de la Administración General del Estado, la Administración de las Comunidades Autónomas y la Administración Local, así como de las entidades del sector público, de derecho público o privado, vinculadas o dependientes de aquellas. Dicha incompatibilidad se extenderá durante los dos años siguientes a la fecha del cese de los altos cargos.
- c) Los presidentes, consejeros, administradores, directores, gerentes, asesores o asimilados de otra entidad de crédito o de corporaciones o entidades que propugnen, sostengan o garanticen instituciones o establecimientos de crédito o financieros, o las personas al servicio de la Administración General del Estado o de las Comunidades Autónomas que realicen funciones directamente relacionadas con las actividades propias de las cajas de ahorros.
- d) Los que se encuentren ligados a la caja de ahorros o a sociedad en cuyo capital participe aquella por contratos de obras, servicios, suministros o cualquier otro trabajo retribuido, con excepción de aquellos que estén vinculados a la Entidad por una relación laboral, durante el período en que se mantenga vigente la respectiva relación y dos años después, como mínimo, computados a partir de su extinción.
- e) Los que, por si mismos, o en representación de otras personas o entidades mantuviesen, en el momento de ser elegidos los cargos, deudas vencidas y exigibles de cualquier clase frente a la Entidad, o bien aquellos que durante el ejercicio del cargo hubieran incurrido en el incumplimiento de las obligaciones contraídas con la Entidad con motivo de créditos o préstamos o por impago de deudas de cualquier clase frente a la Entidad.
- f) Los empleados en activo de otro intermediario financiero o de entidad de crédito que sea competencia directa de la Entidad.
- g) Quienes pertenezcan al Consejo de Administración u órgano equivalente de más de cuatro sociedades mercantiles o entidades cooperativas, al margen del cargo desempeñado en nuestra Entidad, debiendo igualmente computarse los cargos ocupados como representante persona física de administradores personas jurídicas. En cambio, no se computarán los cargos en sociedades en las que ostenten dichos cargos en representación de la Entidad o promovidos por ella ni aquellos en las que los interesados, sus cónyuges, ascendientes o descendientes, juntos o separadamente, sean propietarios de un número de acciones o participaciones no inferior al cociente de dividir el total de acciones o participaciones representativas de la cifra del capital social por el número de administradores de cada sociedad. En cualquier caso, el número total de cargos de administrador no será superior a ocho, incluido el cargo ostentado en nuestra Entidad.
- h) Quienes estén incursos en las limitaciones, requisitos y causas de incompatibilidad que se contemplan en la Política de Gobierno Interno referidas a la concurrencia, en una misma persona, del cargo de miembro de cualesquiera de los Órganos de Gobierno, de forma

indistinta, con el de Titular de Funciones Clave, con el de Dirección General o con el de miembro del Comité de Empresa.

- Así mismo, se considerará causa de incompatibilidad el hecho de que en una misma persona coincidan y se solapen más de un cargo de los antes mencionados.

### **3.7.2. Cuestionario de evaluación del cumplimiento de los requisitos para ejercer el cargo de miembro de los Órganos de Gobierno y de inexistencia de incompatibilidades**

Para que la Entidad pueda conocer de la existencia de dichas incompatibilidades y verificar el cumplimiento de los requisitos que deberán reunir los consejeros generales, todos los miembros y candidatos a miembro de los Órganos de Gobierno, deberán cumplimentar el cuestionario que se adjunta como **Anexo 1** a este documento.

Así mismo, la Entidad y la persona designada para ocupar el cargo de Director General o un cargo en el Consejo de Administración o Comisión de Control en la misma, deberán cumplimentar las cuestiones de la **sección 8<sup>a</sup>** “Régimen de incompatibilidades y limitaciones de la persona designada”, del cuestionario para la evaluación de la idoneidad del Banco de España que se adjunta como **Anexo 3** a este documento (véase apartado 3.12).

Las respuestas de ambos cuestionarios deberán ser coherentes.

## **3.8. Evaluación del cumplimiento de los requisitos de honorabilidad y buen gobierno**

### **3.8.1. Procedimiento de evaluación**

El ejercicio del cargo de miembro del Consejo de Administración, de la Comisión de Control, de Director General o de Titular de Funciones Clave, además deberá estar sujeto a la evaluación de la adecuación y cumplimiento de dichos miembros de los requisitos de honorabilidad y buen gobierno establecidos por la normativa vigente.

#### **3.8.1.1. Evaluación de la honorabilidad comercial y profesional**

Concurre honorabilidad comercial y profesional, en quienes hayan venido mostrando una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de la Entidad. Para su valoración, la Entidad deberá exigir la cumplimentación de las preguntas de la **sección 4** “Honorabilidad comercial y profesional” del cuestionario para la evaluación de la idoneidad del Banco de España (**Anexo 3**) en relación con:

- Condenas por delitos o faltas e investigaciones penales en curso. Se indicará el delito objeto de condena o de las investigaciones y el estado de la investigación o condena (investigación en curso, investigación terminada sin condena o condenado).

- Procedimientos administrativos, sanciones e investigaciones administrativas en curso. Se indicará: (i) si el candidato ha sido objeto de inhabilitación para el ejercicio de la profesión, cargo público o de administración o dirección; (ii) si ha ocupado con anterioridad cargos en Órganos de Gobierno o de director general o asimilado de otras entidades de crédito beneficiarias de instrumentos de apoyo financiero público por parte del FROB o FGD o que hayan sido objeto de medidas de intervención o que hayan sido sometidas a un procedimiento de reestructuración, recuperación o resolución; (iii) si ha sido sancionado o está siendo investigado o expedientado por la infracción de normas de carácter administrativo, indicando el tipo de norma y el estado de la investigación o sanción.
- Otra información relativa a procedimientos judiciales, disciplinarios, o a mecanismos de resolución alternativa de conflictos. Se indicará: (i) si el candidato o alguna sociedad administrada por este está sujeta a algún procedimiento concursal; (ii) si el candidato ha sido afectado por la sentencia de calificación culpable de algún procedimiento concursal; (iii) si se está tramitando contra el candidato algún procedimiento judicial por insolvencia o embargos por incumplimiento de obligaciones de pago; (iv) si se ha promovido contra el candidato alguna acción social o individual de responsabilidad; (v) si el candidato ha sido cesado como miembro del Órgano de Administración o director general por causas disciplinarias; (vi) si el candidato o alguna sociedad controlada o administrada por este han sido condenados o demandados por incumplimiento de la normativa de defensa de la competencia; (vii) si el candidato ha sido demandado por incumplimiento de la normativa de defensa de consumidores y usuarios; (viii) si el candidato ha sido demandado por incumplimiento de normas de carácter mercantil y (ix) si el candidato ha sido objeto de condena por laudos definitivos en arbitrajes de derecho.

En caso de respuesta afirmativa a cualquiera de las preguntas de la **sección 4** “Honorabilidad comercial y profesional” del cuestionario para la evaluación de la idoneidad del Banco de España (**Anexo 3**), deberá explicarse, según corresponda, la siguiente información:

- Por cada condena penal declarada: (i) Tipificación de los hechos que motivaron la condena (si la condena se produjo en España, referirla mediante el artículo concreto del Código Penal que corresponda); (ii) fecha en que tuvieron lugar los hechos; (iii) si se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros cuya administración o gestión de negocios le fue confiada; (iv) carácter del delito (doloso/imprudente); (v) firmeza de la sentencia y el estado del procedimiento; (vi) tipo de pena impuesta (privativa de libertad/privativa de otros derechos/multa); (vii) clasificación de la pena impuesta por su naturaleza y duración, indicando la clasificación del sistema de referencia; (viii) Autoridad que impuso la condena y Estado en el que se integra dicha Autoridad; (ix) si se ha extinguido la responsabilidad criminal por la prescripción de la pena; (x) si se apreciaron circunstancias atenuantes, concretando las que corresponda; (xi) si se apreciaron circunstancias agravantes, concretando las que corresponda; (xii) explicación de la relevancia de los hechos por los que se impuso la condena, en relación con las funciones del cargo para el que se le ha designado, y descripción de su participación en los mismos;

y (xiii) indicios de la comprensión o conocimiento de su conducta obtenidos por la persona designada con el paso del tiempo.

- Por cada investigación penal declarada: (i) Tipificación de los hechos que motivaron el inicio de la investigación (si se produjo en España, referirla mediante el artículo concreto del Código Penal que corresponda); (ii) fecha en que tuvieron lugar los hechos; (iii) si se ha dictado un auto de procesamiento o de apertura de juicio oral, o resolución relativa a hito procesal equivalente en el extranjero; (iv) estado del procedimiento; (v) en caso de investigaciones concluidas, si fue investigado, pero no condenado, por extinguirse la responsabilidad criminal por prescripción del delito; (vi) Autoridad que instruyó o instruye la causa; (vii) estado en el que se integra dicha Autoridad; (viii) explicación de la relevancia de los hechos por los que se incoó la investigación, en relación con las funciones del cargo para el que se le ha designado, y descripción de su participación en los mismos; (ix) indicios de la comprensión o conocimiento de su conducta obtenidos por la persona designada con el paso del tiempo, y (x) condena probable en caso de que el fallo no sea absolutorio.
- Por cada sanción declarada: (i) Tipificación de los hechos de los que trae causa la sanción (si la sanción se produjo en España, referirla mediante el artículo y norma concreta que corresponda); (ii) fecha en que tuvieron lugar los hechos; (iii) si se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros cuya administración o gestión de negocios le fue confiada; (iv) el carácter de la infracción (dolosa/imprudente); (v) firmeza de la sanción y estado del procedimiento; (vi) clasificación de la sanción impuesta, indicando la clasificación del sistema de referencia; (vii) Autoridad que impuso la sanción y Estado en el que se integra dicha Autoridad; (viii) explicación de la relevancia de los hechos por los que se impuso la sanción, en relación con las funciones del cargo para el que se le ha designado y descripción de su participación en los mismos; (ix) indicios de la comprensión o conocimiento de su conducta obtenidos por la persona designada con el paso del tiempo; (x) prescripción de la sanción impuesta (sí/no); (xi) circunstancias de dosimetría punitiva apreciadas en la resolución para agravar o disminuir la sanción impuesta.
- Por cada investigación administrativa declarada: (i) Tipificación de los hechos que motivaron el inicio de la investigación (si se produjo en España, referirla mediante el artículo y norma que corresponda); (ii) fecha en que tuvieron lugar los hechos; (iii) estado del procedimiento; (iv) si fue investigado, pero no sancionado por concluir el procedimiento mediante acuerdo transaccional o mecanismo alternativo de resolución de conflictos; (v) Autoridad que instruyó o instruye la causa y Estado en el que se integra dicha Autoridad; (vi) explicación de la relevancia de los hechos por los que se incoó la investigación, en relación con las funciones del cargo para el que se le ha designado y descripción de su participación en los mismos; (vii) indicios de la comprensión o conocimiento de su conducta obtenidos por la persona designada con el paso del tiempo.
- Por cada procedimiento concursal: (i) Estado donde se ha declarado el concurso de acreedores, tipo y n.º de juzgado; (ii) tipo y n.º de procedimiento; (iii) si el procedimiento

fue “voluntario” o “necesario”; (iv) sujeto declarado en concurso de acreedores y, en caso de tratarse de una persona jurídica, cargo o cargos que fueron ocupados por la persona designada durante el período comprendido desde dos años antes de la fecha de declaración de concurso hasta la actualidad; (v) fecha de inicio y fecha de conclusión del procedimiento si ya hubiera terminado; (vi) si se adoptó alguna medida cautelar o de embargo, indicando cuáles y frente a quién; (vii) si se ha promovido alguna acción de reintegración o de rescisión en el concurso, detallando el actor y objeto de la misma, su resolución judicial, y si se estimó que medió fraude o ánimo fraudulento por las partes; (viii) si se ha abierto la sección de calificación, indicando en dicho caso si ha recaído ya sentencia declarando el concurso como fortuito o como culpable y, en este último caso, qué pronunciamientos se han previsto por parte del juez; (ix) si la administración concursal ya ha presentado su informe provisional (art. 74 y ss. de la Ley Concursal) y la causa que en su opinión generó, y en su caso agravó, la insolvencia de la concursada; y (x) hechos indiciarios de la comprensión o conocimiento de su conducta obtenidos por la persona designada con el paso del tiempo.

- Por cada proceso de reestructuración, recuperación, resolución, o intervención: Detalle de las circunstancias concurrentes que dieron lugar a dichos procesos, así como la responsabilidad que, en su caso, se hubieran podido atribuir o derivar para la persona designada. Asimismo, se deberán informar los indicios de la comprensión o conocimiento de su conducta con el paso del tiempo que pudiesen constar.
- Respecto del resto de procedimientos judiciales o arbitrales en el ámbito civil o mercantil: (i) tipo de procedimiento, (ii) órgano o Autoridad decisora y Estado en el que se integra dicho órgano o Autoridad; (iii) n.º y tipo de procedimiento; (iv) descripción del objeto de la controversia; (v) resolución íntegra del procedimiento; (vi) indicación de si se ha satisfecho la condena o, en su caso, cumplido el acuerdo transaccional, y si se llegó a presentar alguna demanda de ejecución; (vii) explicación de la relevancia de los hechos controvertidos en relación con las funciones del cargo para el que se le ha designado y descripción de su participación en los mismos; y (viii) indicios de la comprensión o conocimiento de su conducta obtenidos por la persona designada con el paso del tiempo.

En dicha **sección 4** también se indicará si la Entidad ha realizado diligencias complementarias a las declaraciones del candidato, para comprobar que no constan elementos que menoscaben el requisito de honorabilidad comercial y profesional exigible a la persona designada como alto cargo (consulta a fuentes públicas, bases de datos de información comercial y financiera, utilización de servicios de inteligencia sobre PEP e individuos y organizaciones de alto riesgo, etc), así como el resultado de dichas diligencias.

Si la persona designada ha respondido afirmativamente a cualquiera de los puntos de dicha **sección 4**, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos deberá evaluar el requisito de honorabilidad comercial y profesional, indicando expresamente las razones motivadas por las que se considera que no se encuentra menoscabado. En todo caso deberán incluirse las conclusiones relativas al

riesgo reputacional de la Entidad, así como la indicación de las diferencias que pueda haber con la propia opinión del candidato.

Deberá cumplimentarse un cuestionario actualizado o bien el cuestionario específico de comunicación de cambios (**Anexo 5**) cuando se produzcan circunstancias que modifiquen las respuestas emitidas, así como ante cualquier requerimiento de la Entidad u organismos supervisores.

A efectos de mantener actualizada la evaluación, cada persona deberá informar a la Entidad cuando tenga conocimiento de la concurrencia de alguna circunstancia que afecte y pudiera alterar la valoración de honorabilidad realizada y, al menos, una vez al año. Para ello, se cumplimentará el cuestionario que se adjunta como **Anexo 5**.

### **3.8.1.2. Evaluación de buen gobierno**

Los miembros del Consejo de Administración, Comisión de Control, Director General y Titulares de Funciones Clave deberán estar en disposición de ejercer un buen gobierno de la Entidad, a cuyo efecto se considerarán especialmente los siguientes aspectos:

- a)** La presencia de potenciales conflictos de interés con la Entidad que pudieran suponer impedimento o dificultad para ejercer en ella un buen gobierno, derivadas de:
  - Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la Entidad o en otras organizaciones privadas o públicas.
  - Una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo de Administración de la Entidad o de sus filiales.
  - Una relación profesional o económica con la propia Entidad o con alguna de sus filiales.
  - La vinculación a formaciones políticas, asociaciones empresariales o a asociaciones sindicales, cuando hubiere desempeñado algún cargo de responsabilidad.
  - Actuaciones personales, profesionales o económicas que menoscaben su buena reputación o la de la Entidad.
- b)** La capacidad de dedicar tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes.

#### **Conflictos de interés**

Se considerará que existe conflicto de interés en los siguientes supuestos:

- a)** Cuando la imparcialidad de la actuación de las personas sujetas pueda resultar comprometida y de ello pueda derivarse un menoscabo de los intereses de la Entidad o de un cliente.
- b)** Cuando existan situaciones que generen influencias indebidas por parte de terceros.

- c) Cuando existan situaciones que menoscaben la buena reputación de la persona o de la Entidad.

#### Situaciones de conflicto que comportan el cese en el cargo

Se considerarán situaciones de conflicto de interés relevantes a efectos de idoneidad, las que se relacionan a continuación:

- a) En las derivadas de los cargos desempeñados durante los cuatro años anteriores al acceso al cargo, o en el presente, en la Entidad o en otras organizaciones privadas y públicas, consistentes en:
- Asesorar a terceras personas en su controversia con la Entidad.
  - No disponer de tiempo suficiente para atender sus obligaciones con la Entidad relacionadas con el cargo.
- b) En las derivadas de actuaciones personales, profesionales o económicas que menoscaben su buena reputación o la de la Entidad, consistentes en:
- Permitir o no revelar la existencia de operaciones realizadas por las personas a quienes resulte de aplicación el ejercicio del buen gobierno o que no se hayan sometido a los controles reglamentariamente establecidos.
  - Utilizar, de forma fehaciente y expresa, en beneficio propio o de otras personas, el nombre de la Entidad o invocar la condición de su cargo para la realización de operaciones.
  - Utilizar información privilegiada con fines personales.
  - Realizar, en beneficio propio o de otras personas, inversiones o cualesquiera operaciones ligadas a los fines de la Entidad, de las que haya tenido conocimiento con ocasión del ejercicio del cargo.
  - Beneficiarse de una relación comercial establecida entre la Entidad y un tercero.
  - Incumplir el Reglamento Interno de Conducta en el Mercado de Valores.

En todos estos casos, las personas afectadas deberán cesar en sus cargos con carácter permanente, debiendo procederse a su sustitución conforme a las normas aplicables.

#### Situaciones de conflicto que limitan el ejercicio del cargo

Se considerarán situaciones de conflicto de interés, sujetas a declaración por parte de las personas afectadas, aunque no comporten incompatibilidad ni cese en su cargo, las que se relacionan a continuación:

- a) Las derivadas de los cargos desempeñados durante los cuatro años anteriores al acceso al cargo, o en el presente, en la misma entidad o en otras organizaciones de derecho público o privado consistentes en:

- Participar en la gestión de alguna entidad, lucrativa o no, en la que colabore la Entidad a través de su obra social.
  - Haber trabajado o participado en la gestión, durante los dos años anteriores, en una entidad de competencia directa de la Entidad o de alguna de sus filiales.
  - Mantener contratos de prestación de servicios comerciales o profesionales retribuidos, por sí mismo, a través de otras personas o en representación de ellas, con entidades de competencia directa con la Entidad o de alguna de sus filiales.
- b)** Las derivadas de la relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo de Administración o de la Comisión de Control de la Entidad o de sus filiales o participadas:
- Tener una relación personal, profesional o económica con otro miembro del Consejo de Administración o de la Comisión de Control de la Entidad o de sus filiales o participadas o con persona vinculada a éstos.
- c)** Derivadas de la relación personal con miembros de la plantilla de la Entidad o de sus filiales o participadas, o con persona vinculada a éstas.
- d)** Las derivadas de la relación profesional o económica con la propia Entidad o con alguna de sus filiales.
- Haber mantenido, en los dos años anteriores, controversia judicial con la Entidad, por sí mismo o en representación de terceros.
- e)** Las derivadas de la vinculación a formaciones políticas, asociaciones empresariales o asociaciones sindicales.
- Haber desempeñado un cargo político electo o un cargo ejecutivo en partido político, asociación empresarial o sindicato, durante los cuatro años anteriores al acceso al cargo.

En todos estos casos, las personas afectadas deberán abstenerse de intervenir en cualquier actuación o decisión relacionada con la situación de conflicto.

### **3.8.2. Cuestionarios de evaluación del cumplimiento de los requisitos de honorabilidad y buen gobierno**

Todos los candidatos designados a miembros del Consejo de Administración, Comisión de Control, a Director General o a Titular de Funciones Clave deberán cumplimentar el cuestionario que se adjunta como **Anexo 3** a esta Política que incluye una sección específica (**sección 4<sup>a</sup>**) para evaluar la honorabilidad comercial y profesional del candidato y otra sección específica (**sección 7<sup>a</sup>**) para evaluar el buen gobierno y la ausencia de potenciales conflictos de interés (véase apartado 3.11 de la presente Política).

### 3.9. Evaluación de conocimientos y experiencia

Se entenderá que poseen conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones quienes cuenten con formación de nivel y perfil adecuado, en particular en las áreas de banca y servicios financieros, y experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones durante períodos de tiempo suficientes. Se tendrá en cuenta, para ello, tanto los conocimientos adquiridos en un entorno académico como la experiencia en el desarrollo profesional de funciones similares a las que van a desarrollarse, tanto en la propia Entidad como en otras entidades o empresas.

En la valoración de la experiencia práctica y profesional deberá prestarse especial atención a la naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados, las competencias y poderes de decisión y responsabilidades asumidas, así como el número de personas a su cargo, el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos que deben gestionar. En todo caso, el criterio de experiencia se aplicará valorando la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de la Entidad y las concretas funciones y responsabilidades del puesto asignado o a asignar.

Por su parte, el Consejo de Administración y la Comisión de Control deberán contar con miembros que, considerados en su conjunto, reúnan suficiente experiencia profesional para el gobierno de la Entidad, a fin de asegurar su capacidad efectiva de tomar decisiones de forma independiente y autónoma y en beneficio de la Entidad. Asimismo, deberán demostrar la tenencia, o capacidad de adquisición, de los conocimientos técnicos necesarios para comprender el negocio de la Entidad y los riesgos a los que ésta se enfrenta.

Para su evaluación, la Entidad deberá obtener del candidato a miembro del Consejo de Administración, de la Comisión de Control, de la Dirección General o de Titular de Funciones Clave toda la información exacta y completa para responder a las cuestiones de la **Sección 5<sup>a</sup>** del cuestionario para la evaluación de la idoneidad del Banco de España que se adjunta como **Anexo 3**.

#### 3.9.1. Evaluación de los conocimientos

En la sección 5<sup>a</sup> apartado a) del cuestionario de idoneidad del Banco de España (Anexo 3) se deberán relacionar la formación recibida por la persona designada como candidato a partir de su currículum vitae detallando los títulos, cursos o certificados obtenidos e indicando para cada uno de ellos: si es formación de postgrado; área de estudios; fecha de expedición del título; duración de la formación; centro educativo y ciudad o país en que se impartió dicha formación.

Para evaluar los conocimientos internamente la Entidad tiene establecido un baremo de titulaciones académicas que permiten medir y puntuar la formación recibida por la persona evaluada según se describe a continuación:

NIVEL	FORMACIÓN ACADÉMICA	GRADO
<b>ALTO</b>	Ciencias Económicas; Ciencias Empresariales; Derecho; Administración y Dirección de Empresas; Marketing y gestión comercial; Matemáticas; Ingeniería Informática y Relaciones Laborales.	Titulación universitaria o asimilada de grado superior, medio, máster, grado, postgrado.
<b>MEDIO</b>	Estudios de específica aplicación en alta dirección de entidades financieras: negocio financiero, planificación estratégica, administración, soporte tecnológico, control global del riesgo, gobierno corporativo, obra social, organización y relaciones laborales y asesoramiento jurídico.	Formación específica.
<b>BAJO</b>	Administración, finanzas, gestión comercial y marketing. Resto de áreas de conocimiento.	Ciclos formativos Titulación universitaria o asimilada.
		Sin titulación

El nivel mínimo exigido al candidato variará en función del cargo para el que se le ha propuesto:

- En el caso de miembros del Consejo de Administración o miembros de la Comisión de Control se requerirá un nivel MEDIO como mínimo. No obstante, excepcionalmente puede admitirse un nivel BAJO si el candidato acredita el conocimiento y experiencia práctica suficiente para compensar su nivel de formación académica o su capacidad de adquisición de los conocimientos técnicos necesarios.
- En el caso de Director General y Titulares de Funciones Clave se requerirá el nivel ALTO, pudiendo admitirse un nivel MEDIO si el candidato acredita el conocimiento y experiencia práctica suficiente para compensar su nivel de formación académica o su capacidad de adquisición de los conocimientos técnicos necesarios.

### 3.9.2. Evaluación de la experiencia

Para evaluar la experiencia se deberán cumplimentar los apartados b), c) y d) de la **sección 5ª** del cuestionario de idoneidad del Banco de España (**Anexo 3**).

Se deberá determinar el número total de años de experiencia práctica relevante para el puesto evaluado distinguiendo:

- El número total de años de experiencia práctica en el sector financiero relevante para el puesto evaluado, especificando cuales de ellos lo han sido en la Entidad o empresas de su Grupo.

- El número total de años de experiencia práctica en sectores distintos del financiero.

Para ello en los mencionados apartados b) y c) se deben enumerar todos los cargos y puestos ocupados en las distintas entidades del sector financiero y en otras empresas no financieras, respectivamente, en las que el candidato haya participado, indicando si se trata de una empresa cotizada y detallando para cada uno de los puestos o cargos:

- La descripción detallada del cargo, por ejemplo, presidente de la Comisión Mixta de Auditoría y Riesgos, Consejero independiente, miembro de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, Director General, etc.
- Dependencia jerárquica y funcional.
- Número de subordinados o personas a su cargo.
- Áreas de experiencia.
- Periodo durante el que ocupó el cargo, indicando las fechas (desde / hasta).
- Motivo del cese o terminación:
  - Jubilación
  - Término de contrato
  - Mutuo acuerdo
  - Dimisión / Desistimiento
  - Despido disciplinario
  - Despido objetivo
  - Despido Colectivo (ERE)
  - Otros

Así mismo en el apartado d) de la sección 5ª del cuestionario de idoneidad se describirá otra experiencia especializada que se considere relevante para administrar, supervisar o dirigir la Entidad, según el cargo que vaya a ocupar la persona evaluada. Para ello se podrá tener en cuenta:

- Ámbito de competencias, poder de decisión y responsabilidades asumidas en los cargos o puestos desempeñados.
- Naturaleza y complejidad de la profesión, de los puestos desempeñados, y de la entidad o empresa donde se llevó a cabo el cargo, incluyendo su estructura organizacional.
- Conocimientos técnicos adquiridos a través del desempeño de la profesión o del cargo sobre la actividad de entidad de crédito, tanto en la propia Entidad como en otras entidades, así como la comprensión de los riesgos inherentes a dicha actividad.
- Principales logros, resultados alcanzados y/o proyectos acometidos.

- Características de la entidad o empresa, volumen de facturación o ingresos y número de empleados.
- En el caso de los profesionales liberales, se valorarán especialmente los años de ejercicio de la profesión. Para su valoración se tendrán en cuenta también criterios como la diversificación de clientes, la coincidencia o no de la tipología de los clientes con el de la propia Entidad, publicaciones o estudios en materias socioeconómicas u otros aspectos que se consideren relevantes.

Así mismo, en el apartado b.3) de la sección 5ª del cuestionario para la evaluación de la idoneidad del Banco de España se exige que la Entidad realice una evaluación (alta, media-alta, media-baja, baja) acerca de la formación y experiencia del candidato en las siguientes materias:

- a) Banca.
- b) Mercados financieros.
- c) Marco regulatorio y requisitos legales de las entidades de crédito.
- d) Planificación estratégica y entendimiento de la estrategia o plan de negocio de una entidad de crédito y cumplimiento del mismo.
- e) Gestión de riesgos (identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los principales tipos de riesgo de una entidad de crédito, incluidas las responsabilidades del evaluado).
- f) Evaluación de la eficacia de los procedimientos de una entidad de crédito en lo que se refiere a la implementación de sistemas de buen gobierno, vigilancia y controles eficaces.
- g) Interpretación de la información financiera de una entidad de crédito que permita la identificación de cuestiones clave en función de esta información y controles y medidas adecuados.
- h) Conocimiento de la normativa contable, de auditoría, o ambas.
- i) Capacidad de valorar e interpretar la aplicación de las normas contables.
- j) Experiencia en elaborar, auditar, analizar o evaluar estados financieros con un cierto nivel de complejidad, similar al de la propia entidad, o experiencia en supervisar a una o más personas involucradas en dichas tareas.

Por otra parte, internamente la Entidad tiene establecido un baremo en función de las profesiones, puestos y cargos desempeñados que permite medir y puntuar la experiencia de la persona evaluada según se describe a continuación:

NIVEL	(1) EMPRESAS (2) PROFESIONES LIBERALES	CARGOS
ALTO	<p>(1) Con un volumen de facturación o ingresos superior a 10 millones de euros o con un número de empleados igual o superior a 50.</p> <p>(2) Profesionales liberales relacionados con actividades socioeconómicas con más de 10 años de experiencia.</p>	Administradores, gerentes o asimilados, directivos y responsables de negocio, planificación, administración, soporte tecnológico, control de riesgos, gobierno corporativo, organización, recursos humanos o asesoramiento jurídico.
MEDIO	<p>(1) Con un volumen de facturación de entre 1 y 10 millones de euros o con un número de empleados superior a 10 e inferior a 50.</p> <p>(2) Profesionales liberales relacionados con actividades socioeconómicas con más de 5 años de experiencia o con otros sectores con más de 10 años de experiencia.</p>	Administradores y gerentes o asimilados.
BAJO	Resto	

A estos efectos, se considerará que cualquier empleado de la Entidad con una antigüedad de cinco años en la plantilla tiene un nivel MEDIO como mínimo.

A los mismos efectos se considerará que cualquier persona que haya ostentado el cargo de miembro del Consejo de Administración o de la Comisión de Control en la Entidad, durante un período mínimo de cinco años, tendrá un nivel ALTO.

### 3.9.3. Evaluación global de conocimientos y experiencia

La consideración de apto o no apto para el cargo derivará del resultado de la conjunción de la formación académica y de la experiencia práctica, conforme a los siguientes cuadros.

- Miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Control:

EVALUACIÓN	FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA PRÁCTICA
APTO	Nivel alto	Cualquier nivel
APTO	Nivel medio	Nivel medio o alto
APTO	Nivel bajo	Nivel alto
NO APTO	Nivel medio	Nivel bajo
NO APTO	Nivel bajo	Nivel medio o bajo

- Director General y Titulares de Funciones Clave:

EVALUACIÓN	FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA PRÁCTICA
APTO	Nivel alto	Nivel medio o alto
APTO	Nivel medio	Nivel alto
NO APTO	Nivel bajo	Cualquier nivel

En el apartado e) de la sección 5<sup>a</sup> del cuestionario para la evaluación de la idoneidad del Banco de España (Anexo 3) se exige que la Entidad evalúe la suficiencia de la experiencia declarada por la persona designada, en relación con el cargo para el que se le ha propuesto, detallando cualesquiera circunstancias concurrentes que justifiquen su idoneidad.

Así mismo, en el apartado f) de la sección 5<sup>a</sup> del cuestionario para la evaluación de la idoneidad del Banco de España (Anexo 3) se deberá detallar si está previsto impartir formación a la persona designada detallando: el título o certificado que obtendría, el contenido (materias) de la formación, el formador (interno o externo), las fechas previstas y las horas de formación.

### 3.10. Capacidad de dedicación de tiempo suficiente al cargo

Para las personas físicas designadas como miembros del Consejo de Administración o de la Comisión de Control (no afecta al cargo de Director General ni a Titulares de Funciones Clave), se deberá evaluar que dichas personas pueden dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones en la Entidad y, si la Entidad fuera significativa, también se tendría que comprobar que se cumple la limitación de cargos en virtud del artículo 91, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE.

Para ello se deberá cumplimentar la **sección 6<sup>a</sup>** del cuestionario para la evaluación de la idoneidad del Banco de España (**Anexo 3**), detallando:

- a) La dedicación en horas/semana si el cargo requiere dedicación casi todas las semanas.
- b) La dedicación en días/año que requiere el cargo.
- c) Número total de cargos que ejercerá simultáneamente, incluyendo aquél para el que se le ha designado en la Entidad (sin deducir exentos o privilegiados).
- d) El total de horas a la semana dedicadas a cargos ajenos a aquél para el que se le ha designado en la Entidad.
- e) El total de días al año dedicados a cargos ajenos a aquél para el que se le ha designado en la Entidad.
- f) Relación de los cargos para los que se está cumplimentando el cuestionario y todos los demás cargos y actividades profesionales de la persona designada, detallando para cada cargo:
  - Denominación completa de la sociedad, órgano o Entidad. Indicando las cotizadas.

- Volumen total de activos
  - Nacionalidad
  - Sector de actividad
  - Sector Regulado
  - PYME
  - Actividad transnacional
  - Órgano de Administración (monista o dualista)
  - Cargo: ejecutivo, no ejecutivo, dominical, independiente, consejero coordinador, presidente, consejero delegado, director general, miembro de comisiones delegadas, miembro de comisión ejecutiva, otro puesto clave o responsable de una función de control.
- g) Relación de las actividades o profesiones (sin cargo empresarial) desarrolladas por la persona designada indicando la dedicación semanal/mensual en horas a cada una de ellas.
- h) La evaluación por parte de la Entidad del tiempo del que dispondrá la persona designada para ejercer diligentemente las funciones del cargo para el que ha sido designada. En este sentido, se tendrá en cuenta que determinados cargos, como el de Presidente del Consejo de Administración, requieren una mayor dedicación que otros.

### 3.11. Vinculaciones, intereses y relaciones de la persona designada

La Entidad deberá evaluar si la persona designada es capaz de actuar con honestidad, integridad e independencia de ideas para valorar y cuestionar de manera efectiva las decisiones del Órgano de Administración en su función de dirección y otras decisiones de dirección relevantes, cuando sea necesario, así como de supervisar y vigilar de manera efectiva la toma de decisiones de dirección. De ahí que se deba comprobar que no existen relaciones o vinculaciones entre la persona designada y otras entidades o personas que puedan potencialmente afectar negativamente a los intereses de la Entidad o que puedan generar potenciales conflictos de intereses.

Para ello, se deberá cumplimentar la sección 7ª del cuestionario para la evaluación de la idoneidad del Banco de España (**Anexo 3**), especificando:

- a) Si el candidato tiene alguna relación personal con otros miembros del Órgano de Administración, directores generales o asimilados y/o personal clave de la Entidad o sus filiales. En caso afirmativo se indicará el nombre de las partes involucradas y una descripción del tipo de relación entre las partes.
- b) Si el candidato tiene o ha tenido durante los últimos tres años, una relación comercial, profesional o de negocios (privados o a través de una sociedad) con la Entidad o cualquier sociedad del grupo. En caso afirmativo, se indicará: (i) nombre o denominación social de las

partes involucradas, (ii) período relevante de la relación, (iii) descripción del tipo y del contenido del negocio, (iv) de las obligaciones de ambas partes, y (v) significación relativa para cada una de las partes.

- c) Si la persona designada está incursa actualmente en procesos judiciales contra la Entidad, o cualquier sociedad del grupo, ya sea directa o indirectamente. En caso afirmativo, se indicará: (i) nombre o denominación social de las partes involucradas, (ii) objeto del procedimiento judicial y (iii) estado del procedimiento.
- d) Si el candidato tiene o ha tenido alguna relación profesional o comercial en los dos últimos años con los competidores de la Entidad, su dominante o sus filiales. En caso afirmativo, se indicará: (i) nombre o denominación social de las personas involucradas, (ii) descripción de la relación y (iii) peso (%) específico (financiero) que representa sobre la actividad del evaluado, o de la actividad de las personas con las que mantiene relaciones personales o profesionales cercanas.
- e) Si el candidato tiene, personalmente o a través de una sociedad con la que esté estrechamente relacionado, intereses financieros significativos (como propiedad o inversión) en la Entidad o sus filiales, o en competidores o clientes de la Entidad o sus filiales. En caso afirmativo se indicará: Nombre de la entidad, principales actividades de la entidad, relación entre las entidades afectadas, periodo relevante y el volumen de los intereses (% del capital o valor de la inversión).
- f) Si el candidato representa de algún modo o actúa por cuenta de algún accionista de la Entidad o sus filiales. Esta cuestión no es aplicable a la Entidad, dado que no tiene accionistas.
- g) Si el candidato tiene alguna obligación financiera importante con la Entidad u otra sociedad del grupo. En caso afirmativo, se indicará: (i) tipo de obligación, (ii) importe de la obligación y (iii) período de la obligación relevante.
- h) Si la persona designada ostenta o ha ostentado un cargo político en los dos últimos años, ya sea en el ámbito nacional, autonómico o local. En caso afirmativo, se indicará: (i) naturaleza del cargo, (ii) poderes específicos relacionados con el cargo o con las obligaciones que conlleve y (iii) relación entre este cargo (o la entidad en que se ostentó este cargo) y la Entidad o sus filiales.
- i) Si el candidato tiene alguna otra relación, cargo o vinculación que no se haya mencionado en las preguntas anteriores y que pueda potencialmente afectar negativamente a los intereses de la Entidad. En caso afirmativo, se indicará: (i) naturaleza de la relación, (ii) contenido de la relación, (iii) período en que se mantuvo la relación (fechas desde / hasta) y (iv) descripción de la vinculación con la Entidad o sus filiales.
- j) La evaluación de la Entidad de las razones por las que los potenciales conflictos de intereses declarados por la persona designada no impiden que sea idónea para el ejercicio del cargo,

así como las medidas que la Entidad adoptará para gestionarlos y mitigarlos adecuadamente.

- k)** Si ha detectado la Entidad elementos o circunstancias que generen potenciales conflictos de interés con la persona designada como alto cargo. En caso afirmativo se describirán y concretarán las medidas adoptadas para mitigarlos, así como las razones por las que la Entidad considera que no menoscaban el requisito de buen gobierno legalmente exigible al candidato.
- l)** Si se ha concedido al candidato un crédito, aval o garantía por parte de la Entidad que le ha designado o por alguna otra entidad de su grupo. En caso afirmativo, se indicará el importe, la fecha de concesión y si está amparado en los convenios colectivos concertados entre la Entidad y el conjunto de sus empleados o si se ha realizado en virtud de contratos cuyas condiciones están estandarizadas y se aplican en masa y de manera habitual a un elevado número de clientes, y el importe concedido al candidato, sus familiares de hasta segundo grado o a las sociedades en las que él o sus familiares ostenten una participación de control igual o superior al 15 por ciento, o de cuyo consejo formen parte, no excede de 200.000 euros.

En dicha sección 7<sup>a</sup> las preguntas referidas a la persona designada o candidato deben entenderse, en su caso, también referidas a sus familiares cercanos (cónyuge, pareja de hecho registrada o no, hijo, hija, padres o cualquier otro familiar con el que comparta la vivienda) y a cualquier persona jurídica o sociedad sin personalidad jurídica propia a la que el interesado haya estado vinculado como consejero, director general o accionista significativo.

### **3.12. Régimen de incompatibilidades y limitaciones de la persona designada**

De acuerdo con el apartado 3.7 de esta Política, el ejercicio del cargo de miembro de los Órganos de Gobierno (Asamblea General, Consejo de Administración y Comisión de Control) está sujeto al cumplimiento de los requisitos e inexistencia de incompatibilidades que establece la Ley 26/2013 y resto de normativa vigente.

Para ello, además del **Anexo 1**, se deberá cumplimentar la **sección 8<sup>a</sup>** del cuestionario para la evaluación de la idoneidad del Banco de España (**Anexo 3**), especificando:

- a)** Si el candidato cumple las limitaciones, prohibiciones e incompatibilidad previstas por la legislación sectorial de la Entidad y, en su caso, por la Ley de Sociedades de Capital, para ejercer el cargo.
- b)** Si la Entidad ha tenido un volumen total de activos a nivel individual superior a 10.000 millones de euros a la fecha de cierre de los dos ejercicios inmediatamente anteriores a efectos del régimen de incompatibilidades de la Norma 34 de la Circular 2/2016 del BdE, art. 26 de la Ley 10/2014, la cual limita para las entidades que superen dicho volumen de activos, el número máximo de cargos que un miembro del consejo de administración o un

director general o asimilado puede ocupar simultáneamente. No afecta a la Entidad dado que su volumen de activos es inferior a 10.000 millones de euros.

- c) El número total de cargos sin aplicar privilegios de cómputo según la Norma 34 de la Circular 2/2016 del BdE.
- d) El número total de cargos ejecutivos aplicando privilegios de cómputo según la Norma 34 de la Circular 2/2016 del Banco de España, la cual establece a dichos efectos lo siguiente:
  - Se computará como un solo cargo el conjunto de los cargos ejecutivos o no ejecutivos ocupados dentro de un mismo grupo.
  - Se computará como un solo cargo el conjunto de los cargos ejecutivos o no ejecutivos ocupados dentro de entidades que formen parte del mismo sistema institucional de protección, siempre que se cumplan las condiciones previstas en el artículo 113.7 del Reglamento (UE) n.º 575/2013.
  - Se computará como un solo cargo el conjunto de los cargos ejecutivos o no ejecutivos ocupados dentro de sociedades mercantiles en las que la entidad posea una participación significativa, según esta se define en el artículo 4.1.(36) del Reglamento (UE) n.º 575/2013.
  - La existencia de un cargo ejecutivo en el cómputo conjunto de varios cargos determinará la calificación del cargo resultante del conjunto como ejecutivo.
  - No se computarán los cargos ostentados en organizaciones o entidades sin ánimo de lucro o que no persigan fines comerciales.
- e) El número total de cargos no ejecutivos aplicando privilegios de cómputo según la Norma 34 de la Circular 2/2016 del Banco de España, antes descritos.
- f) Si la Entidad hubiera tenido un volumen total de activos a nivel individual superior a 10.000 millones de euros a la fecha de cierre de los dos ejercicios inmediatamente anteriores y la combinación de cargos de la persona designada o, en su caso, su representante, fuera superior a (i) un cargo ejecutivo y dos no ejecutivos, o (ii) cuatro cargos no ejecutivos, se tendrían que identificar los cargos en los que debería cesar la persona evaluada y las fechas concretas en las que se formalizaría dicho cese. Este apartado no afecta a la Entidad dado que su volumen de activos es inferior a 10.000 millones de euros.
- g) Si el candidato ha sido autorizado anteriormente por la autoridad competente para ocupar un cargo no ejecutivo adicional en virtud de la Norma 34 de la Circular 2/2016 que establece que la autoridad competente podrá autorizar a los miembros del consejo de administración y a los directores generales o asimilados a ocupar un cargo no ejecutivo adicional, si considera que ello no impide el correcto desempeño de sus actividades. Este apartado no afecta a la Entidad dado que su volumen de activos es inferior a 10.000 millones de euros.
- h) Si la persona designada debe cumplir otras incompatibilidades o limitaciones contempladas en las normas de ordenación y disciplina que sean aplicables a la Entidad.

- i) Si la Entidad ha verificado el cumplimiento de los requisitos legalmente previstos para poder aplicar las categorías previstas para el cómputo privilegiado o la exención de su cómputo (grupo de empresas, pertenencia al mismo Sistema Institucional de Protección, participación significativa o entidad con finalidad no comercial). Este apartado no afecta a la Entidad dado que su volumen de activos es inferior a 10.000 millones de euros.

### 3.13. Evaluación de la idoneidad de la composición del Órgano de Administración en su conjunto

La Entidad se asegurará, en cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 91, apartado 7, de la Directiva 2013/36/UE, de que el Órgano de Administración en su conjunto posea, en todo momento, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para poder comprender las actividades de la Entidad, incluidos los riesgos principales.

Esta evaluación conjunta deberá realizarse únicamente para personas físicas designadas como miembros del Consejo de Administración o de la Comisión de Control (no se incluirá al Director General).

La Entidad evaluará o reevaluará la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto o de la Comisión de Control en su conjunto, en particular:

- cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del Consejo de Administración o de la Comisión de Control, en concreto:
  - cuando se nombre a nuevos miembros del Consejo de Administración o de la Comisión de Control;
  - cuando se reelija a los miembros del Consejo de Administración o de la Comisión de Control, si los requisitos del puesto han cambiado o si los miembros son nombrados para un puesto diferente dentro del Consejo de Administración o dentro de la Comisión de Control;
  - cuando los miembros nombrados o reelegidos dejan de ser miembros del Consejo de Administración o de la Comisión de Control.
- de forma continuada, en particular, en los siguientes casos:
  - cuando se produzca un cambio relevante en el modelo de negocio, el apetito o la estrategia de riesgo o la estructura de la Entidad a nivel individual o del grupo;
  - como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por el Consejo de Administración;
  - en cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto o de la Comisión de Control en su conjunto.

Para ello, se deberá cumplimentar la **sección 9<sup>a</sup>** del cuestionario para la evaluación de la idoneidad del Banco de España (**Anexo 3**), especificando:

- a) La explicación, desde el punto de vista de la composición del Consejo de administración o de la Comisión de Control en su conjunto, de por qué el nombramiento propuesto contribuye a mejorar los conocimientos, competencias y experiencia suficientes en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de la Entidad, incluidos sus principales riesgos y asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración para tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Entidad.
- b) De manera general las deficiencias que se han identificado en la composición global del Consejo de Administración o Comisión de Control.
- c) Si el Consejo de Administración o la Comisión de control están incursos actualmente en algún proceso judicial directa o indirectamente.
- d) La composición del Consejo de Administración o de la Comisión de Control, detallando para cada miembro:
  - Nombre
  - Cargo, se debe incluir la pertenencia/presidencia a/de las distintas comisiones delegadas.
  - Ejecutivo / No ejecutivo/ Dominical / Independiente / Coordinador
  - Formación
  - Experiencia profesional

### **3.14. Categoría de consejero**

Para determinar la categoría de consejero (ejecutivo, no ejecutivo o independiente) el candidato y la Entidad deberán cumplimentar el documento que se adjunta como **Anexo 4**.

Dicho documento recoge una declaración de la persona designada para formar parte del Consejo de Administración o de la Comisión de Control en la que afirma que tendrá la consideración de:

- Consejero ejecutivo:
  - Por desempeñar funciones de dirección en la Entidad con independencia del vínculo jurídico mantenido con la misma. Se especificará el cargo y sus funciones.
  - Por desempeñar funciones de dirección en una sociedad del grupo de la Entidad, con independencia del vínculo jurídico mantenido con aquella. Se especificará el cargo y sus funciones.

- Consejero no ejecutivo, por no reunir las condiciones necesarias para ser considerado consejero ejecutivo o independiente.
- Consejero independiente:
  - a) Por cumplir con la definición de consejero independiente contenida en el artículo 529 duodecies, apartado 4, del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio: “los designados en atención a sus condiciones personales y profesionales, puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por relaciones con la sociedad o su grupo, sus accionistas significativos o sus directivos”; y, además:
    - b) No ser empleado o consejero ejecutivo de sociedades del grupo de la Entidad, ni haberlo sido en los últimos tres o cinco años, respectivamente, desde el cese en esa relación.
    - c) No percibir de la Entidad, o de su mismo grupo, ninguna cantidad o beneficio por un concepto distinto de la remuneración de consejero, salvo que no sea significativa para el consejero. A estos efectos no se tendrán en cuenta los dividendos ni los complementos de pensiones que reciba el consejero debido a su anterior relación profesional o laboral, siempre que tales complementos tengan carácter incondicional y, en consecuencia, la sociedad que los satisfaga no pueda de forma discrecional suspender, modificar o revocar su devengo sin que medie incumplimiento de sus obligaciones.
    - d) No ser ni haber sido durante los últimos tres años socio del auditor externo, o responsable del informe de auditoría, ya se trate de la auditoría durante dicho periodo de la Entidad o de cualquier otra sociedad de su grupo.
    - e) No ser consejero ejecutivo o alto directivo de una sociedad distinta en la que algún consejero ejecutivo o alto directivo de la Entidad sea consejero externo.
    - f) No mantener ni haber mantenido durante el último año, una relación de negocios significativa con la Entidad o con cualquier sociedad de su grupo, ya sea en nombre propio o como accionista significativo, consejero o alto directivo de una entidad que mantenga o hubiera mantenido dicha relación. A estos efectos se considerarán relaciones de negocios la de proveedor de bienes o servicios, incluidos los financieros, y la de asesor o consultor.
    - g) No ser accionista significativo, consejero ejecutivo o alto directivo de una entidad que reciba, o haya recibido durante los últimos tres años, donaciones de la Entidad o de su grupo. No se considerarán a estos efectos quienes sean meros patronos de una fundación que reciba donaciones.
    - h) No ser cónyuge, persona ligada por análoga relación de afectividad o pariente hasta de segundo grado de un consejero ejecutivo o alto directivo de la Entidad.

- i) Haber sido propuesto por la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.
- j) No haber sido consejero de la Entidad durante un periodo continuado superior a doce años. A este respecto y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración de la Entidad, y según la mejor doctrina, hay que entender “doce años seguidos como consejero independiente. Al consejero independiente no se le suma el periodo previo en el que pudo fungir como otra categoría de consejero”.
- k) No encontrarse, respecto de algún accionista significativo o representado en el consejo, en alguno de los supuestos señalados en las letras b), f), g) o h) anteriores. En el caso de la relación de parentesco señalada en la letra h), la limitación se aplicará no sólo respecto del accionista, sino también respecto de sus consejeros dominicales en la sociedad participada.
- l) Por cumplir con la definición de consejero independiente recogida en los *Estatutos* y/o en el *Reglamento del Consejo de Administración* de la Entidad.

Dicha declaración firmada por el candidato se acompañará de la declaración de la Entidad certificando que ha verificado y valorado que el interesado efectivamente reúne las condiciones para ser considerado consejero ejecutivo/ consejero no ejecutivo/ consejero independiente (**según corresponda**) y se compromete a comunicar al Registro de Altos Cargos del Banco de España cualquier variación que se produzca.

Para los consejeros independientes también se cumplimentará la **sección 10<sup>a</sup>** “Declaración de consejero independiente” del cuestionario del Banco de España para la evaluación de la idoneidad (**Anexo 3**).

### 3.15. Comunicación de cambios en el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del cargo de miembro de los Órganos de Gobierno, en la inexistencia de incompatibilidades o de cambios en el cumplimiento de los requisitos de honorabilidad, experiencia y buen gobierno

Si durante el ejercicio de su actividad como miembro de los Órganos de Gobierno dejan de cumplirse los requisitos para ejercer dicho cargo o se diera alguna de las causas de incompatibilidad, o bien si se considerase que ha ocurrido alguna variación o circunstancia relevante que afectara a la honorabilidad, conocimientos, experiencia o buen gobierno, la persona afectada deberá comunicarlo en un plazo no superior a 15 días desde que se hubiera producido dicha variación o circunstancia a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos a fin de que ésta analice y evalúe dicha circunstancia y eleve su valoración al Consejo de Administración para que éste adopte las decisiones pertinentes.

Para dicha comunicación a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos se cumplimentará el **Anexo 5**.

Si como consecuencia de dicha circunstancia, dicho miembro debiera cesar de su cargo, este hecho deberá ser comunicado a la Comisión de Control para que tome los acuerdos oportunos, al Banco de España y a la Conselleria competente del Govern Balear en un plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde la fecha de dicho acuerdo del Consejo de Administración.

Asimismo, con periodicidad anual, todos los miembros de la Asamblea General, del Consejo de Administración, de la Comisión de Control, de la Dirección General y de los Titulares de Funciones Clave remitirán a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos dicho **Anexo 5** con la indicación, si fuera el caso, de que no se han producido circunstancias que supongan variación alguna respecto de la última evaluación.

### **3.16. Cuadro resumen de cumplimentación y presentación de cuestionarios**

Los sujetos obligados a la cumplimentación de los anexos 1 a 6 de la presente Política, así como la obligación de remitir dichos anexos al Banco de España, se detalla en el cuadro siguiente:

	Asamblea General	Cons. Administración y Comisión de Control	Dirección General	Titulares Func. Clave	Envío al BdE
<b>ANEXO 1:</b> Cuestionario de evaluación del cumplimiento de los requisitos y de inexistencia de incompatibilidades	SI	SI	NO	NO	NO
<b>ANEXO 2:</b> Cuestionario de evaluación del cumplimiento de los requisitos y de inexistencia de incompatibilidades	NO	NO	SI	SI	NO
<b>ANEXO 3:</b> Cuestionario de evaluación de la idoneidad	NO	SI	SI (parcial)	SI (parcial)	SI (solo para Cons.Admin., Comis.Cont. y Dir.Gral)
<b>ANEXO 4:</b> Declaración de categoría de consejero	NO	SI	NO	NO	NO
<b>ANEXO 5:</b> Comunicación de cambios en el cumplimiento de requisitos y de incompatibilidades	SI	SI	SI	SI	NO
<b>ANEXO 6:</b> Formulario de Registro de Altos Cargos	NO	SI	SI	NO	SI

## 4. POLÍTICA DE DIVERSIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y COMISIÓN DE CONTROL

---

### 4.1. Introducción

El Reglamento (UE) nº 575/2013 establece la obligación de que las entidades financieras hagan pública anualmente en su información de gobierno corporativo la política en materia de diversidad en lo que atañe a la selección de los miembros del Órgano de dirección, sus objetivos y las metas establecidas en dicha política, así como la medida en que se han alcanzado estos objetivos y metas.

La transposición de la Directiva 2013/36/UE a nuestro ordenamiento se ha hecho eco de la preocupación del ordenamiento comunitario de otorgar al equilibrio entre hombres y mujeres una especial importancia no solo para asegurar una representación adecuada de la población, sino también para facilitar el pensamiento independiente y crítico, evitando el fenómeno de pensamiento de grupo.

En particular, la directiva insta a las entidades que no se ajusten al umbral de representación del sexo menos representado a que tomen de forma prioritaria las medidas adecuadas.

Cabe señalar que la Directiva anunció en 2016 la publicación de futuras medidas normativas, en el sentido de que la Comisión examinó a 31 de diciembre de 2016 los resultados conseguidos en este campo, incluida la conveniencia de comparar las prácticas en favor de la diversidad, y la elaboración de un informe al respecto tomando en consideración la evolución de la situación a escala de la Unión e internacional, que presentó al Parlamento Europeo y al Consejo. Esta información ha sido empleada por la Autoridad Bancaria Europea para comparar las prácticas en favor de la diversidad a escala de la Unión Europea y emitir las actuales directrices específicas contenidas en la Guía conjunta EBA/ESMA para la evaluación de la idoneidad de los miembros del consejo de administración y personas con funciones clave en la entidad (EBA/GL/2017/12) para especificar el concepto de diversidad que habrá de tenerse en cuenta para la selección de los miembros del órgano de dirección.

La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en su transposición de la Directiva establece que el comité de nombramientos del consejo de administración de las entidades de crédito fijará un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborará orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

La justificación para esta norma, que tiene su origen en el artículo 88.2 de la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, podemos encontrarla en el Considerando 60 de la misma, que justifica esa norma de la siguiente forma:

*“La falta de control por los órganos de dirección de las decisiones en materia de gestión obedece en parte al **fenómeno del pensamiento de grupo**. Ese fenómeno nace entre otros motivos, de la **falta de diversidad en la composición de los órganos de dirección**. Para facilitar las opiniones independientes y el cuestionamiento crítico, los órganos de dirección de las entidades deben, por tanto, **ser lo suficientemente diversos en términos de edad, sexo, procedencia geográfica, formación y experiencia profesional como para ofrecer una variedad de opiniones y experiencia**. El equilibrio entre hombres y*

**mujeres reviste especial importancia** para asegurar una representación adecuada de la población. En particular, las entidades que no se ajusten al umbral de representación del sexo menos representado deben tomar de forma prioritaria las medidas adecuadas... Una **mayor diversidad en los órganos de dirección permitirá controlar más eficazmente la gestión**, lo que contribuiría a mejorar la vigilancia de los riesgos y la resistencia de las entidades. En consecuencia, **la diversidad debe ser uno de los criterios a tener en cuenta en la composición de los órganos de dirección**. La diversidad ha de abordarse también de forma más general en la política de contratación de la entidad de que se trate. Dicha política debe, por ejemplo, alentar a las entidades a efectuar la selección a partir de listas reducidas que incluyan candidatos de ambos sexos."

Por tanto y como se requiere en el artículo 91 apartado 10 de la Directiva 2013/36/UE, las entidades deberán establecer una política que favorezca la diversidad del consejo de administración: "*Los Estados miembros o las autoridades competentes requerirán a las entidades y a sus respectivos comités de nombramientos que tengan en cuenta una amplia gama de cualidades y competencias al seleccionar a los miembros de sus órganos de dirección y que para ello establezcan una política que favorezca la diversidad en el órgano de dirección*". Y en este mismo artículo faculta a la EBA para que emita directrices para especificar el concepto de diversidad que habrá de tenerse en cuenta en la selección de los miembros del Órgano de dirección, con arreglo a lo previsto en la política.

En el título V de la Guía conjunta EBA/ESMA para la evaluación de la idoneidad de los miembros del consejo de administración y personas con funciones clave en la entidad (EBA/GL/2017/12), se establecen los objetivos mínimos de la política de diversidad.

La política de diversidad se referirá, como mínimo, a los siguientes aspectos en materia de diversidad: perfil académico y profesional, género, edad y, en particular, para entidades que tienen actividad internacional, procedencia geográfica, a menos que la inclusión de este aspecto sea contraria a la legislación del Estado miembro. La política de diversidad para entidades significativas deberá incluir un objetivo cuantitativo por lo que se refiere a la representación del género menos representado en el Órgano de Administración. Las entidades significativas deberán cuantificar el objetivo de participación del género menos representado y especificar un marco de tiempo apropiado dentro del cual se debe alcanzar el objetivo y la forma de cumplirlo. El objetivo deberá definirse para el Órgano de Administración en su conjunto, pero puede desglosarse por funciones de dirección y de supervisión cuando exista un Órgano de Administración suficientemente amplio. En todas las demás entidades, en particular aquellas con un Órgano de Administración con menos de cinco miembros, el objetivo podrá expresarse en términos cualitativos.

## **4.2. Objetivo**

Esta política recoge los requisitos necesarios para establecer los objetivos de diversidad en los Órganos de Gobierno de la Entidad, de acuerdo con su tamaño y organización y la naturaleza, volumen y complejidad de su actividad.

#### 4.3. Ámbito de aplicación

La Entidad tiene en cuenta en sus procesos de selección de los miembros de sus Órganos de Gobierno (Asamblea General, Consejo de Administración y Comisión de Control), los siguientes aspectos en materia de diversidad: perfil académico y profesional, género, edad.

Para las entidades no significativas, como es el caso de la Entidad, el objetivo de participación del género menos representado podrá expresarse en términos cualitativos.

Por tanto, en la aplicación de la presente Política se velará por que los correspondientes procesos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de mujeres y se adopten medidas tendentes a incluir entre sus candidatos, a mujeres que reúnan los perfiles profesionales requeridos.

Adicionalmente, la política de diversidad será de aplicación para el personal laboral incluyendo aspectos relacionados con la planificación de carreras y medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el personal de diferentes géneros.

La diversidad respecto a la procedencia geográfica no es de aplicación en la presente Política dado que la Entidad desarrolla toda su actividad en las Islas Baleares.

Así mismo, cabe destacar que la Entidad, al ser caja de ahorros, tiene en su Consejo de Administración un representante de los empleados, lo que permite incorporar conocimientos y experiencia prácticos diarios sobre el funcionamiento interno de la Entidad.

#### 4.4. Objetivos de representación

Conforme a la normativa actual, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos establecerá los objetivos de diversidad, teniendo en cuenta los resultados de los ejercicios de comparación de la diversidad publicados por la EBA o como la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género, que fijaba como objetivo mínimo para el 2020, del 40% para los miembros no ejecutivos del género menos representado en el consejo de administración de las empresas cotizadas.

Con el objeto de que los Órganos de Gobierno de la Entidad se vean enriquecidos por la diversidad en su composición, se considera conveniente alcanzar el objetivo de igualdad de género en el Consejo de Administración y en la Comisión de Control, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos de idoneidad aplicables.

A 30 de junio de 2018 la composición por género de los Órganos de Gobierno de COLONYA, CAIXA D'ESTALVIS DE POLLENÇA es la siguiente:

	Asamblea General		Consejo de Administración		Comisión de Control	
	Número	%	Número	%	Número	%
Hombres	23	63,89	7	63,64	3	60,00
Mujeres	13	36,11	4	36,36	2	40,00
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100,00</b>	<b>11</b>	<b>100,00</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>
<b>De los que independientes:</b>						
Hombres	0	0	5	83,33	3	100,00
Mujeres	0	0	1	16,67	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>

El sexo menos representado en el Consejo de Administración y en la Comisión de Control, es el femenino, sobre todo en lo que se refiere a miembros independientes de dichos órganos.

En este sentido cabe destacar que los miembros no independientes del Consejo de Administración y la Comisión de Control son elegidos por los grupos representados en la Asamblea General (Impositores, empleados, administraciones públicas y entidades representativas de intereses colectivos).

#### 4.5. Orientaciones

Para alcanzar el objetivo de diversidad establecido en el apartado anterior la Comisión de Retribuciones y Nombramientos tendrá en cuenta las siguientes orientaciones:

- Identificar las posibles vacantes que vayan a producirse en los Órganos de Gobierno a medio-largo plazo. Se deberá identificar el tipo de conocimientos y experiencia que deberán reunir los candidatos a fin de que los miembros del Consejo de Administración y de la Comisión de Control en su conjunto, reúnan suficiente experiencia profesional en el gobierno de la Entidad para asegurar la capacidad efectiva de dichos órganos de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Entidad.
- En la identificación de vacantes la Comisión de Retribuciones y Nombramientos deberá tener en cuenta el tipo de miembro del Consejo de Administración o de la Comisión de Control (dominical, independiente, ejecutivo, no ejecutivo) y los conocimientos específicos necesarios para cubrir las vacantes que también impliquen ocupar un puesto en las Comisiones delegadas del Consejo, y eventualmente presidirlas (preferentemente consejeros independientes), y que requieran conocimientos y experiencias específicos.
- En el procedimiento de selección de candidatos la Comisión de Retribuciones y Nombramientos incluirá candidatos del sexo femenino, salvo que acredite que habiendo adoptado medidas tendentes a incluir entre los potenciales candidatos mujeres no haya resultado posible. En este caso se deberán explicar las razones que hayan impedido incluir mujeres en las candidaturas.

- Cuando se realice la evaluación de la idoneidad de las candidatas, se tendrá en cuenta la experiencia en puestos académicos, administrativos o de otra índole si el puesto a cubrir es de consejera independiente. En cualquier caso, se valorarán adecuadamente los conocimientos, capacidades personales y experiencia necesarios para el desempeño del cargo de consejero y/o de un miembro de una comisión delegada del Consejo.
- En el caso de que la misma valoración de la idoneidad de dos candidatos de distinto sexo aplicando los criterios de la presente *Política de Idoneidad*, el Comité dará prioridad al candidato del sexo menos representado, con el propósito de cumplir con los objetivos de fomentar la diversidad de género.

## 5. FIRMAS Y APROBACIONES

---

La aprobación y modificación de la presente Política corresponde al Consejo de Administración de la Entidad, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos a propuesta del Director de Riesgos (máximo responsable de la función combinada de riesgos y cumplimiento normativo).

El Consejo de Administración podrá delegar en la Comisión de Retribuciones y Nombramientos y/o el Director de Riesgos para que cualquiera de ellos, indistintamente, lleven a cabo las modificaciones de la presente Política.

La actualización del contenido del presente documento de *Política para la Evaluación de la Idoneidad de los miembros de los Órganos de Gobierno y Titulares de Funciones Clave* ha sido realizada por el Área de Control Global de Riesgos en junio de 2018.

El 13 de septiembre de 2018 la actualización de esta política fue revisada por el Comité de Dirección.

El 19 de septiembre de 2018 la actualización de esta Política fue revisada y validada por parte de la Comisión Retribuciones y Nombramientos.

Con fecha 23 de enero de 2019, esta política fue aprobada por el Consejo de Administración de la Entidad.

## 6. PLAN DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO

---

Una vez aprobado por el Consejo de Administración, el Comité de Dirección se asegurará de que esta política esté efectivamente implantada.

El control de su cumplimiento correrá a cargo del Departamento de Cumplimiento Normativo y Control Interno, el departamento de Auditoría Interna, así como la Comisión de Control.

Las conclusiones del seguimiento deben conducir a acciones cuyo principal objetivo sea incrementar el grado de cumplimiento o mejorar el impacto del procedimiento en la Entidad o en sus empleados.

Los cambios propuestos y la razón por la que se formula la propuesta de modificación serán comunicados para su validación al Director de Riesgos. Una vez se hayan validado y aprobado los cambios por parte del Consejo de Administración, se realizará la modificación y actualización del presente documento.

## 7. CONTROL DEL DOCUMENTO

---

### 7.1. Modificaciones

La revisión y actualización de la presente Política se llevará a cabo, en el supuesto de resultar necesaria, con carácter anual por el Departamento de Cumplimiento Normativo y Control Interno y se pondrá en conocimiento de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos la cual procederá a la elaboración del informe correspondiente.

En caso de que el informe elaborado por parte de la citada comisión resultara favorable, la propuesta de modificación de la Política se elevará al Consejo de Administración para su aprobación. Si por motivos de urgencia no procediera esperar a la reunión de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos, será elevado directamente al Consejo de Administración por parte del Director de Riesgos.

El Departamento de Cumplimiento Normativo y Control Interno será responsable de garantizar y asegurar la conformidad de la Política con la normativa vigente, así como de su adecuación en cada momento a las necesidades, operativa, volumen, dimensión y complejidad de la Entidad.

La Política debe estar en todo momento actualizada. Las causas de modificación y actualización pueden ser:

- Cambios derivados del proceso de seguimiento y control.
- Cambios en los objetivos y estrategia de negocio.
- Cambios en el enfoque de gestión.
- Modificación de los procesos o procedimientos.
- Modificación de la estructura organizativa.
- Cambios en el marco normativo.

Cualquier modificación o baja de la presente Política debe ser validada por el Director de Riesgos, revisada por el Comité de Dirección y aprobada por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Retribuciones y Nombramientos.

### 7.2. Archivo y difusión

El documento original de la presente Política se halla archivado en G:\ 200. Manuals interns\200.5. Polítiques de Govern Intern i Idoneitat\ Política para la evaluación de la idoneidad

Como norma general, la distribución de la Política se realizará mediante publicación, en formato PDF en la Intranet de la Entidad. Así mismo, se publicará en la web de la Entidad con acceso restringido para los miembros de los Órganos de Gobierno.

Excepcionalmente, se distribuirán copias en soporte papel o en soporte informático a aquellas personas posibles destinatarias, a las que no les sea posible acceder a la Intranet o a la Web.

El acceso a la Política estará limitado a aquellas personas que en su momento determine y que estén vinculadas a la Entidad (empleados, miembros Órganos de Gobierno, ...).

### **7.3. Control de versiones**

El 15 de abril de 2014 el Consejo de Administración de la Entidad aprobó el Manual de Políticas y Procedimientos para la Evaluación de la Adecuación de los Miembros de los Órganos de Gobierno y Titulares de Funciones Clave.

El 20 de noviembre de 2017 la Entidad y CECABANK suscribieron un contrato de prestación de servicios que tenía por objeto identificar las obligaciones en materia de gobierno corporativo y análisis de su impacto que supone la adaptación a la Guía EBA/ESMA sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del consejo de administración y personas con funciones clave en la entidad y Guía EBA sobre gobierno interno. El 11 de mayo de 2018 se amplió el alcance de dicho proyecto sectorial a la elaboración de modelos o documentos estándar de las siguientes políticas y procedimientos:

- Documento de guía relativo a la política de gobierno interno
- Política de gestión de conflicto de interés
- Modelo de plan de sucesión
- Manual sobre la aplicación de los criterios de proporcionalidad
- Plan de formación del consejo de administración
- Procedimiento para selección de titulares de las funciones clave en la entidad
- Política de aprobación de nuevos productos
- Política de diversidad
- Política de externalización de servicios y funciones

La actualización del Manual de Políticas y Procedimientos para la Evaluación de la Adecuación de los Miembros de los Órganos de Gobierno y Titulares de Funciones Clave aprobado el 15/04/2014 ha sido realizada por parte del Área de Control Global de Riesgos a partir de la Guía EBA GL/2017/12 y el nuevo cuestionario del Banco de España para la evaluación de la idoneidad, incorporándose la Política de Diversidad a partir de los mencionados documentos estándar.

A continuación, se detalla el control de las versiones:

Versión	Fecha aprobación	Control
1	15/04/2014	Versión 1
2	23/01/2019	Versión 2

#### 7.4. Referencia a otros documentos internos

El presente documento se complementa con los siguientes documentos internos:

- Política de Gobierno Interno
- Procedimiento de selección de Titulares de Funciones Clave
- Plan de Sucesión de los Miembros del Órgano de Administración y de la Comisión de Control
- Manual para la aplicación del principio de proporcionalidad
- Política de gestión de conflictos de interés
- Política de remuneraciones
- Reglamento del Consejo de Administración
- Código de Conducta y Actuación
- Reglamento Interno de Conducta en el Ámbito del Mercado de Valores