

# Política de selección y sucesión de los miembros del Consejo de Administración de Bankinter

## Índice

- 1.- Objeto.
- 2.- Ámbito de aplicación.
- 3.- Principios de la política de selección y sucesión de Consejeros.
- 4.- Procedimiento de selección de consejeros.
  - 4.1. Identificación de necesidades.
  4. 2. Propuesta de candidatos. Colaboración de asesores externos
- 5.- Condiciones que deberán reunir los candidatos
- 6.- Procedimiento de nombramiento y reelección de consejeros.
- 7.- Procedimiento de sucesión de consejeros.

## **1.- Objeto.**

Un sistema robusto de gobierno corporativo requiere, como elemento esencial, de un proceso adecuado de selección de miembros del Consejo así como de las condiciones y procedimientos que garanticen la sucesión ordenada de los designados cuando proceda.

Constituye el objeto de esta política, el establecimiento de los principios y procedimiento para la selección y sustitución de los miembros del Consejo los cuales, junto con la Política de evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo, aseguran que las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros se fundamentan en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración y responden a las exigencias normativas y mejores prácticas en la materia.

## **2.- Ámbito de aplicación**

La presente será aplicable a la selección de consejeros que sean personas físicas.

Cuando el puesto de consejero cubrir o corresponda a una persona jurídica, lo dispuesto en esta Política de selección y sucesión de consejeros se entenderá aplicable a la/s persona/s física/s que vaya/n a representarla/s.

## **3.- Principios de la política de selección y sucesión de consejeros**

En este marco, los procesos de selección y sucesión de consejeros responderán a los siguientes principios generales:

- i. Garantizarán el cumplimiento de la normativa aplicable y se llevarán a cabo respetando las características de la composición del Consejo de Administración establecidas en los Estatutos sociales y en el Reglamento del Consejo.
- ii. Favorecerán que el número de consejeros independientes constituya una amplia mayoría del Consejo de Administración y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario teniendo en cuenta la complejidad del Grupo.
- iii. Garantizarán que exista un equilibrio adecuado entre consejeros dominicales e independientes, reflejando, en la medida de lo posible, la

- proporción existente entre el capital social con derecho a voto representado por los consejeros dominicales y el resto del capital social.
- iv. Procurarán la diversidad de nacionalidades, de género y de experiencias, de tal forma que se enriquezca la toma de decisiones y se aporten puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.
  - v. Asegurarán la estabilidad del Consejo de Administración en línea con las medidas adoptadas por la Sociedad para procurar que el nombramiento o la reelección de consejeros no afecte en un mismo ejercicio a más de una cuarta parte de los miembros del Consejo de Administración, siempre que sea posible.
  - vi. Garantizarán que la sucesión se realice de forma planificada y coordinada, protegiendo la continuidad del negocio sin ningún contratiempo.

Esos principios resultarán igualmente aplicables a los procesos de selección de candidatos a consejeros de las filiales del grupo reguladas, que sean distintos de los consejeros ejecutivos de la sociedad, miembros de la alta dirección o resto de personal del Grupo Bankinter.

#### **4.- Procedimiento de selección de consejeros.**

##### **4.1. Identificación de necesidades.**

Los procesos de selección de consejeros deberán partir del análisis de las necesidades de la Sociedad y de las entidades que conforman su Grupo. Dicho análisis se llevará a cabo por el Consejo de Administración con el asesoramiento de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.

El procedimiento de selección de Consejeros procurará la diversidad de nacionalidades, género y de experiencias, de tal forma que se enriquezca la toma de decisiones y se aporten puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia y seguirá igualmente las pautas ya aprobadas por el Consejo de Administración en su documento sobre "Objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo y orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo".

##### **4. 2. Propuesta de candidatos. Colaboración de asesores externos**

Las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros corresponden a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo en relación a los consejeros independientes, y al propio Consejo de Administración en relación a los consejeros dominicales y ejecutivos.

En este marco, la Sociedad podrá utilizar los servicios de asesores externos para la identificación y evaluación de los candidatos.

En todo caso, el procedimiento de selección de candidatos evitará cualquier tipo de sesgo implícito que pueda comprometer la diversidad de perfiles, experiencias y conocimientos necesarios.

En el momento en que sea necesario cubrir un puesto en el seno del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo será convocada para iniciar el proceso de selección o de sustitución, según proceda. Así mismo contratará, en caso de que lo considere conveniente, los servicios de un asesor externo, siguiendo los principios y procedimientos establecidos en la presente política.

## **5.- Condiciones que deberán reunir los candidatos**

Los candidatos a formar parte del Consejo de Administración, así como, en su caso, las personas físicas que representen a los Consejeros que sean personas jurídicas, deberán cumplir con los requisitos de idoneidad descritos en la Política sobre evaluación de la idoneidad. La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, en el marco de sus competencias, analizará la idoneidad de los candidatos a miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de las personas físicas representantes, elevando la propuesta o el informe correspondiente al Consejo de Administración, a los efectos que en cada caso procedan.

## **6.- Procedimiento de nombramiento y reelección de consejeros.**

Si como resultado de la evaluación de la idoneidad resultara que el candidato a ser nombrado Consejero y, en su caso, la persona física que lo represente, es idóneo, podrá procederse a su nombramiento o reelección.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo elevará al Consejo las propuestas de nombramiento o reelección de Consejeros independientes, o informará de la evaluación positiva las de los restantes Consejeros, para que éste proceda, a su vez, a elevar la propuesta de nombramiento o reelección a la Junta General o bien proceda al nombramiento del Consejero en supuestos de cooptación.

La Sociedad notificará a la autoridad competente la propuesta de nombramiento del candidato evaluado por la Sociedad para que pueda realizar la evaluación prevista en la normativa que le es de aplicación.

El nombramiento, una vez aprobado por el Consejo o la Junta General, tras recibir la evaluación positiva de la autoridad competente, se comunicará al Banco de España dentro del plazo establecido por la legislación vigente, de cara a su inscripción en el Registro de Altos Cargos.

## **7.- Procedimiento de sucesión de consejeros.**

1. La sucesión de los consejeros será coordinada por el Consejo de Administración en el caso de los que tengan la condición de ejecutivos o dominicales y por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, para todos los demás, incluyendo al Presidente si no fuera ejecutivo.

2. La selección de candidatos para suceder a los consejeros salientes deberá respetar los mismos principios y procedimiento establecidos en esta Política para la selección inicial de consejeros.

3. Planificación de la sucesión del Presidente y el Consejero Delegado

i) Plan de sucesión del Presidente del Consejo:

Cuando el Presidente cese en su cargo, el Vicepresidente del Consejo de Administración será el encargado de convocar reunión del Consejo, según establece el Reglamento del mismo, en el que se decidirá quién de entre sus miembros pasa a ocupar dicho cargo. El Consejo procurará que en su seno haya un número suficiente de miembros cualificados para desempeñar dichas funciones. Si el Consejo en su reunión decidiera que los candidatos fueran externos solicitará a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo que inicie el proceso de selección para cubrir el citado puesto.

ii) Plan de sucesión del Consejero Delegado:

La Consejera Delegada presentará con carácter anual a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo una propuesta de candidatos a ocupar el puesto de Consejero Delegado, siendo tras su estudio y concreción, la propia Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo quien eleve dicho plan de sucesión al Consejo de Administración para su aprobación.

La propuesta de candidatos a la sucesión deberá considerar las especiales competencias personales y profesionales de los posibles candidatos y su

capacidad para liderar el desarrollo y ejecución de la estrategia de la Entidad.

En caso de indisponibilidad puntual del Presidente del Consejo o del Consejero Delegado, se seguirán las reglas establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración.

4. En los supuestos de sucesión del Presidente de alguna de las Comisiones del Consejo, desempeñará transitoriamente la Presidencia el miembro de la Comisión que el Consejo designe a tal efecto.