

**POLÍTICA PARA LA SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA  
IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN y DIRECTIVOS CON FUNCIONES  
CLAVE DEL GRUPO EVO**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
I. OBJETO.....	4
II. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
III. MARCO ORGANIZATIVO.....	4
III.1. Consejo de Administración.....	4
III.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones.....	4
III.3. Áreas o departamentos involucrados.....	5
IV. EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS, RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO Y PUESTOS CLAVE EN LA ENTIDAD .....	5
IV.1. Evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración.....	5
IV.2. Evaluación de la idoneidad de los directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave en la entidad.....	6
IV.3. Procedimientos internos.....	6
IV.4. Planes de Formación.....	8
V. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD.....	8
V.1. Honorabilidad comercial y profesional.....	10
V.2. Conocimientos y experiencia.....	12
V.3. Buen gobierno.....	12
VI. CRITERIOS DE DIVERSIVERSIDAD APLICABLES A LA SELECCIÓN DE CONSEJEROS.....	13
VII. INFORME DE ACTIVIDAD.....	13
VIII. COMUNICACIONES A BANCO DE ESPAÑA.....	13
IX. ENTRADA EN VIGOR.....	14

## INTRODUCCIÓN

El 14 de febrero de 2015 se publicó el 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 las entidades de crédito y donde se establece las definiciones y requisitos para la evaluación de idoneidad e incompatibilidades de los miembros del Consejo de Administración y Directivos con puestos clave en las entidades, como requiere el título I, capítulo IV de la Ley 10/2014.

Con anterioridad, el 22 de noviembre de 2013, la EBA publicó la *“Guía para la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y de los miembros clave de una entidad de crédito”* (en adelante, Guía de la EBA) con la que pretende armonizar los criterios para la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración de las entidades de crédito como parte de unos procedimientos sólidos de gobierno corporativo, y establecer criterios uniformes para la evaluación obligatoria de las personas con funciones clave en la entidad.

La Guía de la EBA viene a complementar lo establecido por la *“Guía sobre Gobierno interno”* (GL 44), publicada en septiembre 2011, y adoptada como propia por el Banco de España en diciembre de 2011, que ya prevé que las entidades deben contar con políticas para seleccionar nuevos miembros, en las que debe incluirse la elaboración de una descripción de las habilidades y competencias necesarias para garantizar suficientes conocimientos especializados.

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*, (en adelante, RD 256/2013) adapta la regulación financiera sobre la materia a los estándares europeos.

El RD 256/2013 establece que, las entidades deberán contar con unidades y procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección y evaluación continua de los miembros del consejo de administración, directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la entidad.

En este sentido, este documento recoge la definición de la estructura y contenido que debería tener la política para la evaluación de la idoneidad, en base a lo dispuesto en el RD 256/2013, y la información que deben remitir las entidades al Banco de España, de acuerdo con las directrices formuladas por el Banco de España.

Por tanto, esta política recoge los requisitos necesarios para la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y directivos con funciones clave en la entidad.

Esta política podría verse modificada en función de las disposiciones publicadas por el Banco de España para concretar algún criterio de evaluación o supervisión adicional sobre el seguimiento de las directrices contenidas en el RD 256/2013. En concreto, el Banco de España podrá

especificar: (i) la ponderación de los diferentes criterios de valoración de la concurrencia de honorabilidad comercial y profesional y buen gobierno y, (ii) la adaptación de los criterios de conocimientos y experiencia al área en que cada tipo de entidad desarrolla su actividad.

## **I. OBJETO**

La presente Política para la Evaluación de la Idoneidad de los Miembros del Consejo de Administración y Directivos con funciones clave para el desarrollo diario de la actividad de la entidad (en adelante, la Política), tiene por objeto establecer los criterios que las entidades que integran el Grupo EVO (en adelante la entidad) deben tener en cuenta para la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y los directivos con funciones clave.

Esta Política debe entenderse de manera complementaria a lo establecido en los Estatutos, en el Reglamento del Consejo de Administración, en el Reglamento Interno de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y en la Política de nombramientos y Retribuciones.

## **II. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La Política resulta de aplicación a:

- a) Los miembros del Consejo de Administración.
- b) Directivos con funciones de control interno y puestos clave en la entidad: Colectivo identificado, según el reglamento delegado (UE) nº 604/2014 de la Comisión de 4 de marzo de 2014, a efectos de la política de remuneración de las entidades de crédito, regulada en el Real Decreto 771/2011 y Real Decreto 84/2015 que desarrolla la ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

## **III. MARCO ORGANIZATIVO**

### **III.1. Consejo de Administración**

Le corresponden al Consejo de Administración las siguientes funciones:

- a) Aprobar la Política de idoneidad, así como sus modificaciones posteriores.
- b) Aprobar el sistema de evaluación vinculado al objeto de la presente Política, así como sus modificaciones posteriores.

### **III.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

Le corresponden a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones las siguientes funciones:

- a) Proponer al Consejo de Administración la Política de Idoneidad, así como sus modificaciones posteriores.

- b) Proponer al Consejo de Administración el sistema de evaluación vinculado al objeto de la Política de Idoneidad, así como sus modificaciones posteriores.
- c) Supervisar la correcta aplicación de la Política de Idoneidad.
- d) Dar cuenta al Consejo de Administración del cumplimiento de la Política de idoneidad.
- e) Evaluar la idoneidad de los candidatos o miembros del Consejo de Administración.

### **III.3. Áreas o departamentos involucrados**

- Secretaría General. Le corresponden las siguientes funciones:

- a) Coordinar el procedimiento de evaluación de los miembros del Consejo de Administración.
- b) Presentar el expediente del candidato a miembro del Consejo de Administración a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su evaluación.
- c) Elaboración del documento de aceptación del cargo de los miembros del Consejo de Administración.
- d) Solicitar la inscripción y presentar el expediente del candidato a consejero al Registro de Altos Cargos del Banco de España.

- Recursos Humanos. Le corresponden las siguientes funciones:

- a) Coordinar el procedimiento y evaluar a los directivos con funciones clave en la entidad.
  - b) Presentar el expediente del candidato o director general o asimilado, responsable de funciones de control interno y de la persona que ocupa puestos clave en la entidad, a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su informe.
- Solicitar la inscripción y presentar el expediente del candidato a director general o asimilado al Registro de Altos Cargos del Banco de España.

## **IV. EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECTIVOS CON FUNCIONES CLAVE EN LA ENTIDAD**

### **IV.1. Evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración**

La evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración se basará en los criterios de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno descritos en el apartado V (“Criterios de evaluación de la idoneidad”) de este documento.

La idoneidad de los miembros del Consejo de Administración se evaluará en las siguientes situaciones:

- 1) Ante la incorporación de nuevos miembros al Consejo de Administración. La evaluación de la idoneidad deberá ser llevada a cabo antes del nombramiento.
- 2) Ante cualquier cambio importante que afecte al cumplimiento de las funciones de los miembros del Consejo de Administración.
- 3) Cuando se produzcan circunstancias que aconsejen realizar de nuevo la valoración de la idoneidad. Entre ellas:
  - a) Reelección del cargo de miembro del Consejo de Administración.
  - b) Situaciones de conflictos de interés.
  - c) Imputación del miembro en un procedimiento judicial.
  - d) Reestructuración de la entidad.
  - e) Ante cualquier otra circunstancia que pudieran afectar al funcionamiento del Consejo de Administración.

#### **IV.2. Evaluación de la idoneidad de los directores con funciones clave en la entidad**

La evaluación de los directores con funciones clave en la entidad se basará en los criterios de honorabilidad, conocimientos y experiencia descritos en el apartado “V. Criterios de evaluación de la idoneidad” de este documento.

La idoneidad de este colectivo se evaluará en las siguientes situaciones:

- 1) Nuevo nombramiento.
- 2) Cuando se produzcan circunstancias que aconsejen realizar de nuevo la valoración de la idoneidad. Entre ellas:
  - a) Ampliación de funciones o cambio a otro puesto clave en la entidad.
  - b) Incumplimiento de las normas internas de la entidad.
  - c) Imputación en un procedimiento judicial.
  - d) Otros supuestos que puedan afectar negativamente al funcionamiento o reputación de la entidad.

#### **IV.3. Procedimientos internos**

##### **A. Miembros del Consejo de Administración.**

- 1) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que el mismo es **idóneo**, podrá procederse a su nombramiento. El nombramiento se comunicará al Banco de España en un plazo máximo de 15 días hábiles desde que tenga lugar.

La entidad entregará al nuevo miembro del Consejo de Administración un dossier con documentación corporativa, compuesto como mínimo por los siguientes documentos:

- a) Estatutos de la Entidad.
  - b) Reglamento Interno de Conducta.
  - c) Reglamento del Consejo y en su caso, de las Comisiones delegadas de las que forme parte.
  - d) Organigrama de la Entidad.
  - e) Calendario orientativo de reuniones del Consejo y, en su caso, de las Comisiones del Consejo para el ejercicio en curso.
- 2) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que **no es idóneo**, no se procederá a su nombramiento.
- 3) Tanto si se trata de una situación sobrevenida como si el resultado de la reevaluación de un miembro del Consejo de Administración determina que éste **ha dejado de cumplir** con los requisitos de idoneidad exigibles, o la composición del Consejo de Administración no es la apropiada en su conjunto, la entidad tomará las medidas apropiadas para reconducir la situación e informará al Banco de España.

Estas medidas, que dependerán de cada situación en particular y de las carencias de los miembros o de la composición del Consejo de Administración en su conjunto, podrán consistir en:

- a) La suspensión temporal o cese definitivo.
  - b) La sustitución de ciertos miembros.
  - c) El establecimiento de planes de formación específica, tanto para los miembros identificados como, en su caso, para la totalidad del Consejo de Administración, con el fin de asegurar su idoneidad para el desarrollo óptimo de las funciones del cargo.
- 4) Si durante el ejercicio de su actividad concurrese en algún miembro del Consejo de Administración alguna circunstancia relevante que afectara a su honorabilidad o buen gobierno, la entidad lo comunicará al Banco de España en el plazo de 15 días hábiles.

#### **B. Directores con funciones de clave en la entidad.**

- 1) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que el mismo es idóneo, podrá procederse a su nombramiento. El nombramiento de directores generales o asimilados se comunicará al Banco de España en un plazo máximo de 15 días hábiles desde que tenga lugar.
- 2) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato se obtiene que no es idóneo, no se procederá a su nombramiento.

- 3) Tanto si se trata de una situación sobrevenida como si el resultado de la reevaluación de un directivo con funciones clave en la entidad, se determina que éste ha dejado de cumplir con los requisitos de idoneidad exigibles, la entidad tomará las medidas apropiadas para reconducir la situación, e informará al Banco de España.

Estas medidas, que dependerán de cada situación en particular, podrán consistir en:

- a) La suspensión temporal o cese definitivo.
  - b) La sustitución de ciertos miembros.
  - c) El establecimiento de planes de formación específica, con el fin de asegurar su idoneidad para el desarrollo óptimo de las funciones del cargo.
- 4) Si durante el ejercicio de su actividad concurrese en algún/a director general o asimilado, responsable de funciones de control interno o persona que ocupa puestos clave en la entidad, alguna circunstancia relevante para la evaluación de su honorabilidad, la entidad lo comunicará al Banco de España en el plazo máximo de 15 días hábiles.

#### **IV.4. Planes de Formación**

La entidad establecerá planes de formación para los miembros del Consejo de Administración, y Directores con funciones clave en la entidad, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de formación detectadas en las reevaluaciones que realice a los mismos.

Los planes de formación tendrán como finalidad:

- a) Mejorar los conocimientos técnicos y, en su caso, las habilidades directivas.
- b) Proporcionar un conocimiento actualizado de las actividades de la entidad.

#### **V. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD**

Para la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y los Directores con funciones clave en la entidad, se tendrá en cuenta el Sistema de Evaluación de los miembros del Consejo de Administración y Directivos con funciones clave. En el caso de los miembros del Consejo de Administración, deberá evaluarse también aspectos relativos al buen gobierno, a través de indicadores como la capacidad de dedicación, la independencia y la existencia de conflictos de interés.

Asimismo, a los efectos de efectuar la evaluación de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, se tendrá en consideración la siguiente clasificación:

- Son consejeros ejecutivos aquellos que desempeñen funciones de dirección en la sociedad o su grupo, cualquiera que sea el vínculo jurídico que mantengan con ella. No obstante, los consejeros que sean altos directivos o consejeros de sociedades pertenecientes al grupo de la entidad dominante de la sociedad tendrán en esta la consideración de dominicales. Cuando un consejero desempeñe funciones de dirección

y, al mismo tiempo, sea o represente a un accionista significativo o que esté representado en el consejo de administración, se considerará como ejecutivo.

- Son consejeros no ejecutivos todos los restantes consejeros de la sociedad, pudiendo ser dominicales, independientes u otros externos.
- Se considerarán consejeros dominicales aquellos que posean una participación accionarial igual o superior a la que se considere legalmente como significativa o que hubieran sido designados por su condición de accionistas, aunque su participación accionarial no alcance dicha cuantía, así como quienes representen a accionistas de los anteriormente señalados.
- Se considerarán consejeros independientes aquellos que, 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.

Salvo que lo exceptúe el Consejo de Administración, con el informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, no podrán ser considerados como consejeros independientes quienes se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) Quienes hayan sido empleados o consejeros ejecutivos de sociedades del grupo, salvo que hubieran transcurrido 3 o 5 años, respectivamente, desde el cese en esa relación.
- b) Quienes perciban de la sociedad, o de su mismo grupo, cualquier cantidad o beneficio por un concepto distinto de la remuneración de consejero, salvo que no sea significativa para el consejero. A efectos de lo dispuesto en esta letra no se tendrán en cuenta los dividendos ni los complementos de pensiones que reciba el consejero en razón de 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.
- c) Quienes sean o hayan sido durante los últimos 3 años socios del auditor externo o responsable del informe de auditoría, ya se trate de la auditoría durante dicho período de la sociedad cotizada o de cualquier otra sociedad de su grupo.
- d) Quienes sean consejeros ejecutivos o altos directivos de otra sociedad distinta en la que algún consejero ejecutivo o alto directivo de la sociedad sea consejero externo.
- e) Quienes mantengan, o hayan mantenido durante el último año, una relación de negocios significativa con la sociedad 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. Se considerarán relaciones de

negocios la de proveedor de bienes o servicios, incluidos los financieros, y la de asesor o consultor.

- f) Quienes sean accionistas significativos, consejeros ejecutivos o altos directivos de una entidad que reciba, o haya recibido durante los últimos 3 años, donaciones de la sociedad o de su grupo. No se considerarán incluidos en esta letra quienes sean meros patronos de una fundación que reciba donaciones.
- g) Quienes sean cónyuges, personas ligadas por análoga relación de afectividad o parientes hasta de segundo grado de un consejero ejecutivo o alto directivo de la sociedad.
- h) Quienes no hayan sido propuestos, ya sea para su nombramiento o renovación por la comisión de nombramientos.
- i) Quienes hayan sido consejeros durante un período continuado superior a 12 años.
- j) Quienes se encuentren respecto de algún accionista significativo o representado en el consejo en alguno de los supuestos señalados en las letras a), e), f) o g) anteriores. En el caso de la relación de parentesco señalada en la letra g), la limitación se aplicará no solo respecto al accionista, sino también respecto a sus consejeros dominicales en la sociedad participada.

Los consejeros dominicales que pierdan tal condición como consecuencia de la venta de su participación por el accionista al que representaban solo podrán ser reelegidos como consejeros independientes cuando el accionista al que representar hasta ese momento hubiera vendido la totalidad de sus acciones en la sociedad.

Un consejero que posea una participación accionarial en la sociedad podrá tener la condición de independiente, siempre que satisfaga todas las condiciones establecidas en este artículo y, además, su participación no sea significativa.

El Consejo de Administración, con el informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá prever, a estos efectos, otras situaciones de incompatibilidad distintas de las previstas en el apartado anterior

#### **V.1. Honorabilidad comercial y profesional**

Se entiende que un miembro del Consejo de Administración, un director con funciones clave en la entidad, cumple los requisitos de honorabilidad comercial y profesional cuando haya 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 se considerará toda la información disponible, entre ella:

- a) La trayectoria del cargo en cuestión en su relación con las autoridades de regulación y supervisión; las razones por las que hubiera sido despedido o cesado en puestos o

cargos anteriores; su historial de solvencia personal y de cumplimiento de sus obligaciones; su actuación profesional, si hubiese ocupado cargos de responsabilidad en entidades de crédito que hayan estado sometidas a un proceso de reestructuración o resolución; o si hubiera estado inhabilitado conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso y los quebrados y concursados no rehabilitados en procedimientos concursales anteriores a la entrada en vigor de la referida ley.

b) La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas teniendo en cuenta;

1. El carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa.
2. Si la condena o sanción es o no firme.
3. La gravedad de la condena o sanción impuesta.
4. La existencia de investigación relevante y fundada, tanto en el ámbito penal como administrativo, en relación a delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, o supusiesen infracción de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores, o de protección de los consumidores.
5. Si los hechos que motivaron la condena o sanción se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros, cuya administración o gestión de negocios le hubiese sido confiada, en su caso, la relevancia de los hechos por los que se produjo la condena o sanción en relación con las funciones que tenga asignadas o vayan asignarse al cargo en cuestión en la entidad de crédito.
6. La prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal.
7. La existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción.
8. La reiteración de condenas o sanciones por delitos o infracciones.

A efectos de valorar lo previsto en todo este apartado b), la entidad enviará al Banco de España un certificado de antecedentes penales de la persona objeto de la valoración.

c) En el caso de que algún consejero, directivo general o asimilado, u otro empleado responsable del control interno, o que ocupe puesto clave en el desarrollo de su actividad, sea objeto de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo, sobre alguno de los temas relacionados en el anterior apartado b)

punto 4º, no se considerara causa de falta de honorabilidad sobrevenida por la mera circunstancia de las investigaciones.

## **V.2. Conocimientos y experiencia**

En la evaluación de los conocimientos y la experiencia de los miembros del Consejo de Administración y directores con funciones clave en la entidad, se considerarán de forma proporcional a las responsabilidades que conlleve el puesto o cargo, los siguientes aspectos:

- a) La formación teórica. Se tendrá en cuenta el nivel y el perfil de la formación y si está relacionada con banca y servicios financieros.
- b) La experiencia práctica adquirida en cargos anteriores durante periodos de tiempo suficientes. 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, el número de personas a su cargo y el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos que debe gestionar.

Se tendrá en cuenta la composición general del Consejo de Administración para asegurar la tenencia de conocimientos y experiencia necesaria para llevar a cabo sus funciones de forma independiente y autónoma.

En todo caso, los criterios de conocimientos y experiencia se aplicarán valorando la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de la entidad y las concretas funciones y responsabilidades que va a desempeñar la persona evaluada.

## **V.3. Buen Gobierno**

Los miembros del Consejo de Administración deberán cumplir con los siguientes aspectos:

- 1) Ausencia de potenciales conflicto de interés que generen influencias indebidas de terceros derivados de:
  - a) Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la misma entidad o en otras organizaciones privadas o públicas.
  - b) Una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo de Administración de la entidad, de su matriz o de sus filiales.
  - c) Una relación personal, profesional o económica con los accionistas que ostenten el control de la entidad, de su matriz o de sus filiales.
- 2) Dedicación suficiente al cargo.

- 3) Obligación de información a la entidad, si tienen conocimiento de que en alguna de las personas sujetas a la evaluación de idoneidad concurren alguna de las circunstancias descritas en el apartado V.1.b
- 4) No encontrarse inmerso en alguna de las incompatibilidades o limitaciones reguladas en el art.26 de la Ley 10/2014, o en cualquier norma que les fuese de aplicación. Esta limitación también se aplicará a los directores generales o asimilados que tienen que ser inscritos en el Registro de altos cargos del Banco de España.

## **VI. CRITERIOS DE DIVERSIDAD APLICABLES A LA SELECCIÓN DE CONSEJEROS**

A los efectos de realizar la evaluación de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, se tendrá en cuenta la promoción de la diversidad de género del Consejo de Administración, velando porque los procedimientos de selección de los miembros favorezcan la representación para el sexo menos representado.

## **VII. INFORME DE ACTIVIDAD**

Para asegurar una adecuada coordinación de todas las unidades de la entidad involucradas en la evaluación de la idoneidad de las personas afectadas por la presente Política, así como para garantizar un sistema eficiente de evaluación, se establece lo siguiente:

- a) Secretaría General elaborará y presentará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones un informe de la actividad de nombramientos de miembros del Consejo de Administración.
- b) Recursos Humanos elaborará y presentará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones un informe de la actividad de nombramientos de directores con funciones clave en la entidad.
- c) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará al Consejo de Administración información sobre la actividad de nombramientos de Secretaría General y Recursos Humanos, en su memoria anual de actividades.

## **VIII. COMUNICACIONES A BANCO DE ESPAÑA**

La entidad comunicará al Banco de España:

- a) Los nuevos nombramientos de miembros del Consejo de Administración y de directores generales o asimilados, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde el momento del nombramiento.
- b) Todo incumplimiento de los requisitos de honorabilidad y buen gobierno, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde que se tenga conocimiento.

- c) La existencia y elementos esenciales de configuración de los procedimientos internos para llevar a cabo la selección y evaluación continua de los miembros del Consejo de Administración, directores con funciones clave en la entidad, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del RD 256/2013, es decir, el 15 de julio de 2013.

La entidad remitirá al Banco de España la siguiente documentación cuando comuniquen los nombramientos de los miembros del Consejo de Administración, de los directores generales o asimilados:

- d) Documentación requerida por la Circular 1/2009 del Banco de España, de 18 de diciembre, a entidades de crédito y otras supervisadas, en relación con la información sobre la estructura de capital y cuotas participativas de las entidades de crédito, y sobre sus oficinas, así como sobre los altos cargos de las entidades supervisadas.
- e) Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno.
- f) Certificado de Antecedentes Penales.
- g) Historial profesional detallado y actualizado del interesado
- h) La evaluación de la idoneidad realizada por la entidad, indicando: las principales características del puesto, los factores tomados en consideración, las ponderaciones atribuidas y los resultados obtenidos.
- i) Documento que acredite la aceptación del cargo declarando expresamente que cumplen con los requisitos establecidos en el apartado V.

Respecto a las personas que ocupan puestos claves en la entidad, la entidad mantendrá a disposición del Banco de España:

- j) Una relación actualizada de las personas que ocupan dichos puestos.
- k) La evaluación de la idoneidad realizada.
- l) La documentación acreditativa de la evaluación.

## **IX. ENTRADA EN VIGOR**

La presente política es una actualización, y por tanto tercera versión, y será de aplicación a partir del 2018, fecha de su aprobación por el Consejo de Administración, sustituyendo a la versión aprobada el día 09 de febrero de 2017.