

**Política
sobre la evaluación de la
idoneidad**

de los miembros del Consejo de Administración y personal con funciones clave del Grupo Bankinter

Índice

1.- OBJETO	3
2.- AMBITO DE APLICACIÓN.	3
3.- MARCO ORGANIZATIVO.	4
4.- SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD.	7
4.1.- MOMENTO Y TIPOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD	7
4.2.- PRINCIPIOS Y CRITERIOS DE IDONEIDAD APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD.	8
4.3.- PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO.	13
4.3.1.- Evaluación individual	14
4.3.2.- Evaluación del Consejo de Administración en su conjunto	15
4.3.3.- Evaluación continua de los miembros del consejo de Administración.	16
5.- SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE.	17
5.1.- DEFINICIÓN DE TITULARES DE FUNCIONES CLAVE	17
5.2.- MOMENTO Y TIPO DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD	17
5.3.- CRITERIOS DE IDONEIDAD ESPECÍFICOS ATRIBUIBLES A LOS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE DEL GRUPO BANKINTER	18
5.4.- PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS TITULARES CLAVE.	18
6.- COMUNICACIONES CON LA AUTORIDAD COMPETENTE.	21
Anexo 1. RELACIÓN DE SOCIEDADES DEL GRUPO BANKINTER A LAS QUE RESULTE APLICABLE EL RÉGIMEN DE EVALUACIÓN DE IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y LOS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE.	22
Anexo 2. INFORMACIÓN PARA LA EVALUACION DE LA IDONEIDAD INDIVIDUAL	23
Anexo 3. INFORMACIÓN PARA LA EVALUACIÓN ANUAL	26

* * *

1.- OBJETO.

La presente Política tiene por objeto establecer las condiciones y procedimiento aplicables en la evaluación, tanto inicial como anual, de los requisitos que deben cumplir los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (en adelante, "el Colectivo sujeto") de las sociedades del Grupo Bankinter conforme a la normativa y recomendaciones aplicables en la materia.

Esta Política será de aplicación y deberá ser interpretada junto con la normativa interna de la Sociedad y en particular:

- Estatutos Sociales
- Reglamento del Consejo de Administración y sus Comisiones.
- Política de Selección y Sucesión de los miembros del Consejo de Administración de Bankinter.
- Política de Prevención de Conflictos de interés.
- Política sobre el régimen de incompatibilidades y limitaciones de cargos en otras sociedades; y
- Política de Formación de consejeros.

En particular, el procedimiento de evaluación de la idoneidad que se establece en la presente Política se complementa con el procedimiento de evaluación de la calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo de Administración y de sus comisiones, así como del desempeño de sus funciones por el Presidente y los Consejeros ejecutivos que el Consejo lleva a cabo con carácter anual.

2.- AMBITO DE APLICACIÓN

i) La presente Política regirá para todas las sociedades del Grupo Bankinter a las que resulte aplicable el régimen de evaluación de idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave.

La relación de sociedades del Grupo Bankinter a las que resulta aplicable el régimen de evaluación en el momento de la aprobación de la presente Política se encuentra recogida en el anexo 1 de la Presente Política. Cuando dicha relación deba modificarse como consecuencia

de un cambio normativo, no será precisa su aprobación por el Consejo. Dicha modificación será informada a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo y el Consejo en la siguiente sesión que se celebre.

ii) El colectivo sujeto a la presente Política está integrado, en cada una de las sociedades a las que le es de aplicación esta Política, por:

- Miembros del Consejo de Administración, y, en su caso, de las personas físicas representantes de consejeros personas jurídicas. (en adelante, "miembros del Consejo")
- Titulares de funciones clave, según la definición dada en el punto 5.1.

iii) La composición del colectivo sujeto será revisada, y actualizada con periodicidad anual o cuando concurren circunstancias que puedan afectarla.

3.- MARCO ORGANIZATIVO

i) Consejo de Administración:

Tanto los Estatutos como el Reglamento del Consejo atribuyen al Consejo de Administración la facultad de aprobar el nombramiento y destitución de los consejeros delegados y de los directivos que tuvieran dependencia directa del Consejo o de alguno de sus miembros.

Por otro lado, el Consejo deberá realizar la evaluación anual de su funcionamiento y el de sus comisiones y adoptar, sobre la base de su resultado, un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas.

En el marco de las competencias indicadas anteriormente, le corresponden al Consejo de Administración de Bankinter las siguientes funciones:

- a) Aprobar la Política de idoneidad así como sus modificaciones posteriores.
- b) Aprobar la composición del colectivo sujeto de Bankinter así como sus modificaciones posteriores.
- c) Adoptar, cuando proceda, los planes de acción y/o medidas que se consideren necesarias para el pleno cumplimiento de las condiciones de idoneidad colectiva y/o individual de sus miembros del Consejo de Administración y de la idoneidad individual de los titulares de funciones clave cuya designación corresponda al Consejo.

El Consejo de Administración del resto de sociedades a las que es aplicable esta Política, deberán en relación al colectivo sujeto a ellas:

- a) Adherirse a la Política de idoneidad así como sus modificaciones posteriores.

- b) Aprobar la composición final del colectivo sujeto en la Sociedad así como sus modificaciones posteriores.
- c) Adoptar, cuando proceda, los planes de acción y/o medidas que se consideren necesarias para el pleno cumplimiento de las condiciones de idoneidad colectiva y/o individual de los miembros del Consejo, y la idoneidad individual de los titulares de funciones clave cuya designación corresponda al Consejo a alguna de sus Comisiones.

ii) Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo:

En el marco de las competencias de supervisión sobre el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo, a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo le corresponde las siguientes funciones:

- a) Proponer al Consejo de Administración la Política de Idoneidad, así como sus modificaciones posteriores.
- b) Supervisar la correcta aplicación y cumplimiento de la Política de Idoneidad en el Grupo Bankinter.
- c) Proponer al Consejo la composición final del colectivo sujeto de Bankinter así como sus modificaciones posteriores.
- d) Dar cuenta al Consejo de Administración del cumplimiento de la Política de idoneidad en el Grupo.
- e) Evaluar la idoneidad del colectivo sujeto a esta Política e informar del resultado al Consejo de Administración y/u órgano competente para el nombramiento de la persona evaluada en el cargo de que se trate..
- f) Informar puntualmente al Consejo de Administración sobre las actuaciones que realice y las decisiones que adopte en el marco de la política de evaluación de la idoneidad.

iii) Secretaría del Consejo:

La Secretaría del Consejo y de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo gestionará y coordinará el procedimiento de evaluación de los candidatos y de los miembros del Consejo de Administración en general, y en concreto, asumirá las siguientes funciones:

- a) Coordinar el procedimiento de evaluación de los miembros del Consejo de Administración.
- b) Recabar la información y los documentos pertinentes para la justificación de la idoneidad de cada candidato a miembro del Consejo de Administración.

- c) Elaborar y presentar el expediente de cada uno de los candidatos a miembro del Consejo de Administración a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo para la evaluación de su idoneidad.
- d) Tramitar la evaluación de idoneidad ante la autoridad competente, cuando proceda.
- e) Actualizar la información y documentación a efectos de la evaluación continua de los miembros del Consejo de Administración.
- f) Solicitar la inscripción de las personas del colectivo sujeto susceptibles de ser inscritas en el Registro de Altos Cargos del Banco de España, según la normativa nacional vigente.
- h) Llevar el registro de la lista actualizada de puestos/personas que componen el colectivo sujeto de la Sociedad.

iv) Otras áreas o departamentos:

Para el desempeño de las funciones anteriormente enumeradas, el Consejo de administración y la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo contarán con el apoyo de aquellos departamentos o áreas de Bankinter que se considere necesario y, en todo caso:

iv.1. Gestión de Personas o área que haga las veces en las sociedades del Grupo:

Gestión de Personas gestionará y coordinará el procedimiento de evaluación de los titulares de funciones clave, y en concreto, asumirá las siguientes funciones:

- a) Coordinar el procedimiento de evaluación de los titulares de funciones clave del Grupo Bankinter.
- b) Recabar la información y los documentos pertinentes para la justificación de la idoneidad de cada uno de ellos.
- c) Elaborar y presentar el expediente del titular de función clave en el Grupo Bankinter a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.
- c) Actualizar la información y documentación necesarias para la evaluación continua de los titulares de funciones clave.

iv.2. Otros departamentos internos o externos:

En este marco, el Consejo y la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo podrán solicitar el apoyo de otras áreas de Bankinter. También podrán utilizar los servicios de asesores externos.

4.- SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD.

4.1.- MOMENTO Y TIPOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD.

La evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración se realizará de manera individual y/o conjunta y procederá en los siguientes supuestos:

- a) La sociedad realizará una evaluación individual limitada a un miembro concreto del Consejo de Administración, cuando:
 - Se nombre a un nuevo miembro del Consejo de Administración, en todo caso, antes de adoptar la correspondiente propuesta de nombramiento y de notificarla a la autoridad competente.
 - Se reelija a un miembro del Consejo de Administración, si los requisitos del puesto han cambiado o si el miembro es nombrado para un puesto diferente dentro del Consejo de Administración.
 - Cuando la valoración de la idoneidad de un miembro del Consejo de Administración se ve afectada de manera relevante por alguna circunstancia sobrevenida.

Si un miembro del Consejo de Administración de la Sociedad tuviera conocimiento de que concurre en su persona alguna de las anteriores circunstancias o cualquier otra circunstancia sobrevenida que pudiera afectar a la evaluación de su idoneidad, deberá informar inmediatamente de ello a la Sociedad.

- b) La sociedad realizará una evaluación conjunta de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, cuando:
 - Se produzcan cambios relevantes en la composición del Consejo.
 - Se produzcan cambios relevantes en el modelo de negocio, el apetito o la estrategia de riesgo o la estructura de la entidad individual o del grupo.
- c) Se llevará a cabo una evaluación periódica de la idoneidad, al menos una vez al año, con el fin de realizar una supervisión continua de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración a título individual y en su conjunto.
- d) No procederá realizar evaluación individual con ocasión del nombramiento de un nuevo miembro del consejo de administración en alguna de las sociedades del Grupo cuando dicha persona hubiera sido sometida a un proceso anterior de evaluación en su condición de miembro de la sociedad matriz, salvo cuando la designación en alguna

de las filiales implique la necesidad de valorar criterios no tenidos en cuenta en la ya realizada o así lo requiere la legislación específica que resultará aplicable.

4.2.- PRINCIPIOS Y CRITERIOS DE IDONEIDAD APLICABLES A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD.

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad o los candidatos a formar parte del mismo, 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 a continuación. La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, en el marco de sus competencias, analizará la idoneidad de los candidatos o 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.

La evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración se realizará conforme a los siguientes principios y criterios:

4.2.1.- DEDICACIÓN.

Todos los miembros del Consejo de Administración deben poder dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones, que dependerá, entre otros, de los siguientes factores:

- a) Puesto desempeñado en el Consejo.
- b) Tamaño, naturaleza y complejidad de las actividades desarrolladas por la sociedad en la que desempeñen sus funciones.
- c) Ubicación geográfica de la sociedad y el tiempo de desplazamiento requerido para el desempeño del cargo.
- d) Número de reuniones programadas en los órganos del Consejo de los que formen parte y tiempo necesario para su preparación así como disponibilidad para atender situaciones imprevistas.
- e) Naturaleza del puesto específico ocupado en el Consejo y sus Comisiones y responsabilidades concretas asignadas a la persona de que se trate.
- f) Necesidad de formación continua.

Para la evaluación de este criterio deberá tenerse en cuenta, igualmente, cualquier otra actividad profesional o responsabilidad que el miembro del Consejo desarrolle dentro de los

límites y en las condiciones establecidas en la Política sobre el régimen de incompatibilidades y limitaciones de cargos en otras sociedades aplicable en el Grupo Bankinter.

La evaluación anual del funcionamiento del Consejo y sus Comisiones, incluirá la evaluación de la dedicación del tiempo de los miembros del Consejo a la preparación de las reuniones, la asistencia a las mismas y la participación activa en sus sesiones de acuerdo con los criterios anteriormente expuestos.

4.2.2.- CONOCIMIENTOS, COMPETENCIAS Y EXPERIENCIA ADECUADOS.

a) Competencias, conocimientos y experiencia.

a.1) Competencias.

Los miembros del Consejo de Administración deberán tener las competencias adecuadas, para ejercer las funciones que se les atribuyan. En particular:

- El Presidente del Consejo y los Presidentes de sus Comisiones deberán contar con las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para garantizar el ejercicio de sus funciones asegurando que las sesiones se desarrollan de manera eficiente y en una atmósfera abierta que anime a todos a participar en igualdad de condiciones.
- Los miembros del consejo de administración que ejerzan funciones ejecutivas, en su función de dirección o ejecutiva deberán contar con las competencias de dirección, capacidad de decisión y visión estratégica necesarias para garantizar la consecución de objetivos a largo plazo tomando debidamente en cuenta los riesgos a los que está expuesta la empresa y las medidas adecuadas para controlarlos.

a.2) Conocimientos y experiencia

Los miembros del Consejo de Administración reunirán, en su conjunto, conocimientos y experiencia suficientes para abarcar todas las áreas de conocimiento necesarias para el desarrollo de las actividades de la entidad.

Deberá existir un número suficiente de miembros del Consejo con conocimientos en cada área que permita debatir las decisiones que se vayan a adoptar.

Los miembros del Consejo de Administración en su conjunto, deberán poseer las competencias necesarias para presentar sus puntos de vista e influir en el proceso de toma de decisiones dentro del Consejo de Administración, así como para organizar sus cometidos de manera eficaz y para poder comprender y cuestionar las prácticas de gestión aplicadas y

las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su función de dirección incluyendo los siguientes aspectos:

- a. el negocio de la entidad y los principales riesgos relacionados;
- b. cada una de las actividades significativas de la entidad;
- c. áreas relevantes de competencia sectorial/financiera, incluidos los mercados financieros y de capitales, la solvencia y los modelos;
- d. contabilidad e información financiera;
- e. gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna;
- f. tecnologías de la información y seguridad;
- g. mercados locales, regionales y globales, según corresponda;
- h. entorno jurídico y regulatorio;
- i. competencias directivas y experiencia en dirección;
- j. capacidad de planificación estratégica;
- k. gestión de grupos (inter)nacionales y riesgos relacionados con las estructuras de grupo.

La evaluación de los conocimientos y la experiencia de los consejeros se realizará teniendo en cuenta la necesidad de un grado de diversidad suficiente y de un abanico de experiencias amplio en el colectivo de consejeros.

Además de los conocimientos y experiencia que colectivamente debe reunir el conjunto de miembros del Consejo de administración, se evaluarán los siguientes:

i) Consejeros ejecutivos:

Los consejeros ejecutivos, para el ejercicio de su función de dirección, deberán contar con los conocimientos necesarios y haber adquirido suficiente experiencia práctica y profesional en un puesto directivo durante un período suficiente.

Al evaluar la experiencia práctica y profesional adquirida en puestos anteriores, se prestará especial atención a:

- a. la naturaleza del puesto directivo ocupado y su nivel jerárquico;

- b. la duración del empleo;
- c. la naturaleza y complejidad del negocio en el que se hubiera ocupado el puesto, incluida su estructura organizativa;
- d. el alcance de las competencias, los poderes de decisión y las responsabilidades del miembro;
- e. los conocimientos técnicos obtenidos a través del puesto;
- f. el número de personas a su cargo.

ii) Presidente de alguna Comisión:

En el caso de aquellos miembros del Consejo de Administración que sean Presidentes de alguna Comisión especializada se evaluarán los conocimientos y experiencia en el ámbito de que se trate.

En todo caso, también se tendrán en cuenta en la evaluación los programas de formación realizados o que tenga previsto realizar la persona designada o evaluada mediante formación específica *ad-hoc*.

A estos efectos, Bankinter cuenta con una Política de formación de consejeros que contempla la formación a impartir tanto en el momento de incorporación de nuevos miembros del Consejo con la finalidad, entre otros, de garantizar que están en condiciones de conocer claramente la estructura, el modelo de negocio, el perfil de riesgo, los sistemas de gobierno corporativo del Grupo Bankinter y su función dentro de Bankinter, como los planes de formación continua de los miembros del Consejo en su conjunto o en atención a necesidades individualizadas de los mismos.

4.2.3.- HONORABILIDAD, HONESTIDAD E INTEGRIDAD.

Se considerará que un miembro del Consejo de Administración posee reconocida honorabilidad, honestidad e integridad, si no existen motivos objetivos y demostrables que indiquen lo contrario.

Para la evaluación de la honorabilidad y buena reputación, Bankinter valorará, en particular, la siguiente información: (i) su relación con las autoridades de regulación y supervisión; (ii) los motivos de despido o cese en puestos anteriores, en su caso; (iii) su historial de solvencia

personal; (iv) 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 (v) si hubiera estado inhabilitado conforme a la Ley Concursal iv) los procedimientos administrativos de carácter sancionador o judiciales, donde se valorará la gravedad de los mismos, la naturaleza del procedimiento y los hechos que lo motivaron, el tiempo transcurrido, la condena o sanción, y resto de características de los mismos.

4.2.4.- INDEPENDENCIA.

a) Independencia de criterio.

Todos los miembros del Consejo de Administración deberán ejercer activamente sus funciones y deberán poder tomar y emitir decisiones y opiniones sólidas, objetivas e independientes en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

Para valorar la independencia de criterio se tendrá en cuenta: i) el valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del órgano de administración; ii) la capacidad para formular preguntas a los miembros del órgano de administración en su función de dirección; y iii) la capacidad para resistirse al "pensamiento gregario".

b) Conflictos de interés

La independencia de criterio puede verse afectada por la existencia de conflictos de interés. La evaluación de dichos conflictos se realizará conforme a lo previsto en la Política de prevención de conflictos de interés de los altos cargos de Bankinter, que establece los procesos de identificación, divulgación, mitigación, gestión y prevención de los mismos.

La potencial existencia de conflicto de interés solo determinará la falta de idoneidad cuando implique un riesgo importante que no fuera posible prevenir, gestionar o mitigar adecuadamente conforme a lo establecido en la mencionada Política.

c) Calificación formal como consejero independiente.

La evaluación de la independencia de los consejeros externos a los efectos de su clasificación formal como consejeros independientes se realizará conforme a los criterios establecidos en la normativa nacional vigente.

Los consejeros externos independientes deberán contribuir a la supervisión de la toma de decisiones de gestión velando, con el conjunto de los miembros del Consejo, porque:

- a) los intereses de todas las partes, incluidos los accionistas minoritarios, se tengan debidamente en cuenta en las deliberaciones y la toma de decisiones del Consejo.
- b) ninguna persona o grupo de consejeros domine la toma de decisiones; y
- c) los conflictos de intereses entre la entidad, sus unidades de negocio, otras entidades incluidas en el ámbito de consolidación contable y terceros con intereses en la entidad, incluidos clientes, se gestionen de manera adecuada.

4.2.4.- DIVERSIDAD.

Bankinter cuenta con una Política de selección y sucesión de consejeros que establece, entre los principios de selección de miembros del Consejo, el de procurar 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. En aplicación de esta Política, la evaluación de la idoneidad de nuevos miembros del Consejo tendrá en cuenta los objetivos de diversidad establecidos en ella.

Igualmente, existe un Objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo que describe las orientaciones para alcanzar el mismo.

4.3.- PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO.

4.3.1.- EVALUACIÓN INDIVIDUAL.

La evaluación de idoneidad se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Preparación del expediente:

La Secretaría del Consejo de Administración, a solicitud de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, elaborará el expediente completo del candidato o del Consejero sometido a evaluación o en su caso, de la persona física que lo represente, que incluirá, al menos, la información incluida en el Anexo 2 de la presente Política, sin perjuicio de cualquier otra que, en su caso, se considere relevante a estos efectos.

Corresponderá a la persona evaluada validar la exactitud de la información proporcionada. La Comisión podrá acordar la realización, a través de las áreas de apoyo, de comprobaciones de los datos proporcionados previa autorización de los interesados si fuera necesaria.

b) Evaluación:

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo valorará la información contenida en el expediente que le haya sido presentado por la Secretaría del Consejo, a efectos de determinar la idoneidad del Consejero o del candidato a ser nombrado Consejero o, en su caso, de la persona física que lo represente.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo podrá establecer en desarrollo de la presente Política, criterios, procedimientos internos, formularios o cualquier otra herramienta, que facilite, en su caso, la ponderación de los diferentes criterios de valoración para determinar la idoneidad del Consejero y, en su caso, de la persona física que lo represente.

c) Resultado de la evaluación:

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo elevará el resultado de la evaluación realizada para su aprobación a los efectos que en cada caso procedan.

Si tras la evaluación llevada a cabo por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, resultara que el Consejero o el candidato o, en su caso, la persona física que lo represente, no cumple todos los requisitos de idoneidad establecidos en la presente Política, la Comisión, tras ponderar el grado de cumplimiento de los requisitos, propondrá al Consejo la adopción de las medidas oportunas, que dependerán de cada situación en particular y de las necesidades identificadas en la composición del Consejo de Administración en su conjunto, y podrán consistir en:

- a) No informar favorablemente sobre el nombramiento del Consejero o, en su caso, de la persona física que lo represente, o no elevar la propuesta de nombramiento para el caso de Consejeros independientes.
- b) Proponer el cese del Consejero o, en su caso, de la persona física que lo represente.
- c) Establecer planes de formación específicos, tanto para los miembros identificados como, en su caso, para la totalidad del Consejo de Administración, con el fin de asegurar la cualificación y experiencia necesaria para el desarrollo óptimo de sus funciones.
- d) Otras medidas que la Comisión considere necesarias.

4.3.2.- EVALUACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN SU CONJUNTO

Sin perjuicio de la evaluación individual de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración en los términos establecidos anteriormente, en los procesos de selección y

evaluación de Consejeros, se deberá tener en cuenta la experiencia acumulada por los miembros del Consejo considerados en su conjunto.

La composición general del Consejo de Administración en su conjunto deberá reunir conocimientos, competencias y experiencias 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.

Las propuestas de nombramiento o reelección de Consejeros se fundamentarán en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración, que quedará recogido en el Acta de la sesión.

4.3.3.- EVALUACIÓN CONTINUA DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, a través de las áreas de apoyo, llevará a cabo la evaluación anual de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto.

Para ello la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo valorará los criterios que se indican en el Anexo 3 de esta política.

El resultado de la evaluación continua así como cualquier recomendación con respecto a las deficiencias que, en su caso, resultaran identificadas se elevarán al Consejo de Administración para su información, y adopción de medidas que considere oportunas.

4.3.4.- CONSERVACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN

La Secretaría del Consejo, mantendrá a disposición de quien corresponda la siguiente información en relación con los titulares de funciones clave:

- Una relación actualizada de los cargos evaluados.
- La evaluación de la idoneidad realizada.
- La documentación acreditativa de la evaluación.

5.- SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE.

5.1.- DEFINICIÓN DE TITULARES DE FUNCIONES CLAVE

Se entenderá por titulares de funciones clave aquellas personas de la sociedad que tienen una influencia significativa sobre la dirección de la misma pero que no son miembros del Consejo de Administración, en particular, los Directores generales o asimilados¹.

Se incluyen como titulares de funciones clave a los responsables de las funciones de control interno y el Director Financiero (CFO), cuando no sean miembros del Consejo de Administración.

Igualmente, se incluye en este colectivo a los responsables de líneas de negocio significativas del Grupo Bankinter, sucursales en el Espacio Económico Europeo / Asociación Europea de Libre Comercio, filiales en terceros países y otras funciones internas en caso de existir.

La composición concreta de puestos/personas que configuran los "titulares con funciones clave del Grupo Bankinter, S.A." definido en esta Política, será aprobada por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo a propuesta del Consejero Delegado en el caso de Bankinter, S.A.

La revisión de dicha composición se realizará por motivos de reestructuración interna, cambios individuales u otros motivos, o al menos con periodicidad anual.

5.2.- MOMENTO Y TIPO DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD

La evaluación de la idoneidad a los titulares de funciones clave del Grupo Bankinter se iniciará por los siguientes motivos y según la tipología a continuación descrita:

- a) La sociedad realizará una evaluación individual limitada al titular de la función clave cuando:
 - Se nombre a un nuevo titular de función clave del Grupo Bankinter.
 - Se dude de si cualquiera de los criterios que comportan la idoneidad de un titular de función clave se ve afectado de manera relevante por circunstancias sobrevenidas.

Si alguno de los titulares de funciones clave tuviera conocimiento de que concurre en su persona alguna circunstancia que pudiera afectar a la evaluación de su idoneidad, deberá informar inmediatamente de ello a la Sociedad.

¹ Entendiéndose por tales aquellas personas que desarrollen en la entidad funciones de alta dirección bajo la dependencia directa de su órgano de administración o de comisiones ejecutivas o consejeros delegados del mismo.

5.3.- CRITERIOS DE IDONEIDAD ESPECÍFICOS ATRIBUIBLES A LOS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE DEL GRUPO BANKINTER

Los criterios específicos que serán objeto de evaluación en el caso de los titulares de funciones clave son:

a) **Conocimientos, competencias y experiencia.**

Los conocimientos, las competencias y la experiencia requeridos a los titulares de funciones clave dependerán de la función y las responsabilidades del puesto.

b) **Honorabilidad, honestidad e integridad.**

Se considerará que un titular de funciones clave posee reconocida honorabilidad, honestidad e integridad, si no existen motivos objetivos y demostrables que indiquen lo contrario, teniendo en cuenta, en particular, lo mismo que se considera para los miembros del Consejo en el punto 4.2.3.

5.4.- PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS TITULARES CLAVE.

La evaluación de idoneidad se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) **Preparación del expediente:**

El Departamento de Gestión de Personas, a solicitud del Consejero Delegado, elaborará el expediente completo de la persona sometida a evaluación, que incluirá, al menos, la información incluida en el Anexo 2 de la presente Política, asociada a los criterios a evaluar, sin perjuicio de cualquier otra que, en su caso, se considere relevante a estos efectos.

b) **Evaluación:**

La evaluación de los Directores generales y asimilados y de los titulares de funciones clave cuya designación sea competencia de una Comisión especializada del Consejo corresponderá a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, quien valorará la información contenida en el expediente que le haya sido presentado por el Departamento de Gestión de Personas.

La evaluación del resto de titulares de funciones clave corresponderá al Consejero Delegado a propuesta del Comité de Gestión de Personas.

A estos efectos, el Comité de Gestión de Personas podrá establecer en desarrollo de la presente Política, criterios, procedimientos internos, formularios o cualquier otra herramienta, que facilite, en su caso, la ponderación de los diferentes criterios de valoración para determinar la idoneidad de los sujetos afectados.

c) Resultado de la evaluación:

Si tras la evaluación llevada a cabo por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo o por el Comité de Gestión de Personas en su caso, resultara que el candidato no cumple todos los requisitos de idoneidad establecidos en la presente Política, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo o el Comité de Gestión de Personas, según corresponda, tras ponderar los criterios y requisitos de la presente Política, adoptará las medidas oportunas, que dependerán de cada situación en particular y podrán consistir en:

- a) No proceder a su nombramiento.
- b) Proponer la destitución del titular de función clave.
- c) Proponer la suspensión temporal, hasta que se considere que el titular de función clave es idóneo para el puesto.
- d) Establecer planes de formación específicos, tanto para el titular de función clave evaluado como, en su caso, para la totalidad de los titulares clave, con el fin de asegurar la cualificación y experiencia necesaria para el desarrollo óptimo de sus funciones.
- e) Otras medidas correctivas.

d) Documentación:

El Departamento de Gestión de Personas, mantendrá a disposición de quien corresponda la siguiente información en relación con los titulares de funciones clave:

- Una relación actualizada de los cargos evaluados.
- La evaluación de la idoneidad realizada.
- La documentación acreditativa de la evaluación.
- Una descripción de sus responsabilidades y funciones de cada titular de función clave.

6.- COMUNICACIONES CON LA AUTORIDAD COMPETENTE.

La Sociedad comunicará a la autoridad competente según los mecanismos vigentes en cada momento:

- La propuesta de nuevos nombramientos de miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de personas físicas que representen a Consejeros que sean personas jurídicas, así como de directores generales y asimilados, con carácter previo al nombramiento, en su caso.
- Los nuevos nombramientos de miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de personas físicas que representen a Consejeros que sean personas jurídicas, y de los directores generales y asimilados, en el plazo que la normativa vigente defina, para su inscripción en el Registro de Altos Cargos.
- Las reevaluaciones cuando se hayan realizado porque se han producido cambios relevantes.
- Los resultados de la evaluación relativa a los responsables de las funciones de control interno.
- Cualquier circunstancia sobrevenida que concorra en alguno de los miembros del colectivo sujeto anteriormente indicados.

La Secretaría del Consejo de la sociedad afectada, con el apoyo en su caso del departamento de Gestión de Personas, serán las responsables de recabar, preparar y enviar toda la documentación necesaria que exija la autoridad competente en cada momento.

Anexo 1.- Relación de sociedades del Grupo Bankinter a las que resulte aplicable el régimen de evaluación de idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave.

Bankinter, S.A. (sociedad matriz del Grupo Bankinter), incluida la sucursal en Portugal.

Bankinter Luxemburgo, S.A.

Bankinter Consumer Finance, EFC, S.A.

Anexo2.- INFORMACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD INDIVIDUAL.

a) **Datos personales:** Nombre y apellidos, nombre de nacimiento (si fuera distinto), género, lugar y fecha de nacimiento, dirección y datos de contacto, nacionalidad y número de identificación personal o copia del documento de identidad o equivalente.

b) **Conocimientos, competencias y experiencia:**

Currículum vitae con información sobre los estudios y la experiencia profesional (incluida la experiencia profesional, titulaciones y otra formación pertinente), donde figure el nombre y la naturaleza de todas las organizaciones para las que el individuo ha trabajado y la naturaleza y duración de las funciones desempeñadas, destacando, en particular, las actividades desarrolladas en el ámbito del puesto al que aspira (experiencia bancaria y/o en dirección);

c) **Honorabilidad, honestidad e integridad:**

Antecedentes penales y la información pertinente sobre las investigaciones y procedimientos penales, los casos civiles y administrativos pertinentes y las medidas disciplinarias (incluida la inhabilitación para ocupar un puesto directivo, procedimientos concursales, de insolvencia y similares, en particular mediante un certificado oficial o cualquier fuente fiable de información sobre la ausencia de condenas penales, investigaciones y procedimientos (por ejemplo, investigaciones de terceros y testimonio de un abogado o un notario establecido en la Unión Europea).

Declaración sobre la existencia o ausencia de procedimientos penales pendientes o sobre si la persona o alguna organización dirigida por ella se ha visto involucrada como deudor en procedimientos de insolvencia o similares.

a. Información sobre lo siguiente:

- Investigaciones, procedimientos de ejecución o sanciones por parte de una autoridad supervisora en los que el individuo haya estado involucrado directa o indirectamente;
- Denegación de registro, autorización, afiliación o licencia para llevar a cabo actividades comerciales, empresariales o profesionales, o la revocación, retirada o anulación del registro, la autorización, afiliación o licencia, o la expulsión dictada por un órgano regulador o público, o un órgano o asociación profesional;

- Despido o destitución de un puesto de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o la petición de cese en dicho puesto, excluidos los despidos colectivos;
- Si otra autoridad competente ha llevado a cabo una evaluación de la honorabilidad de la persona como adquirente o persona que dirige la actividad de una entidad (incluida la identidad de esa autoridad, la fecha de la evaluación y la prueba del resultado de la misma), y el consentimiento de la persona, cuando sea necesario, para buscar dicha información y poder procesarla y usarla para la evaluación de idoneidad; y
- si una autoridad de otro sector no financiero ya ha realizado una evaluación previa (incluida la identidad de dicha autoridad y pruebas de los resultados de esta evaluación).

d) Intereses financieros y no financieros

Deben divulgarse todos los intereses financieros y no financieros que podrían crear posibles conflictos de interés, incluidos, entre otros, los siguientes:

descripción de cualquier interés o relación financiera (por ejemplo, préstamos, participaciones) y no financiera (por ejemplo, relaciones cercanas como cónyuge, pareja de hecho, persona con la que convive, hijo, padre u otra relación con la que la persona comparte alojamiento) entre la persona y sus familiares cercanos (o cualquier compañía con la que la persona esté estrechamente relacionada) y la entidad, su matriz o filiales, o cualquier persona que tenga una participación significativa en dicha entidad, incluidos los miembros de esas entidades o titulares de funciones clave;

- a. si la persona mantiene una relación comercial o de negocio (o la ha mantenido durante los últimos dos años) con cualquiera de las entidades o personas mencionadas anteriormente o está involucrado en cualquier proceso legal con esas entidades o personas;
- b. si la persona y sus familiares cercanos tienen intereses contrarios a los de la entidad, su matriz o filiales;
- c. si la propuesta de la persona es en nombre de un accionista significativo;
- d. cualquier obligación financiera frente a la entidad, su matriz o sus filiales (excluyendo hipotecas al corriente de pago negociadas en condiciones de plena competencia); y
- e. cualquier puesto de influencia política (nacional o local) ocupado durante los dos últimos años.

e) Dedicación de tiempo.

Información sobre los mandatos en otras sociedades para la evaluación del régimen de incompatibilidades y limitaciones establecido en la Política sobre el régimen de Incompatibilidades y limitaciones de cargos en otras sociedades.

- f) **Cualquier otra documentación** necesaria para la realización de la evaluación de la idoneidad.

Anexo 3. INFORMACIÓN PARA LA EVALUACIÓN ANUAL:

Al reevaluar el desempeño de los miembros del Consejo de administración a título individual y en su conjunto, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, deberán considerar en particular:

- a. la eficiencia de los procesos de trabajo del órgano de administración, incluida la eficiencia de los flujos de información y los canales de comunicación con el órgano de administración, teniendo en cuenta las aportaciones de las funciones de control interno y cualquier seguimiento realizado o recomendación formulada por dichas funciones ;
- b. la gestión efectiva y prudente de la entidad, incluyendo si el órgano de administración actuó en el mejor interés de la entidad;
- c. la capacidad del órgano de administración para centrarse en los asuntos estratégicamente importantes;
- d. la idoneidad del número de reuniones celebradas, el grado de asistencia, la idoneidad del tiempo dedicado y la intensidad de la participación de los miembros durante las reuniones;
- e. cualquier cambio en la composición del órgano de administración y cualquier deficiencia con respecto a su idoneidad individual y colectiva, teniendo en cuenta el modelo de negocio y la estrategia de riesgo de la entidad, así como los cambios que experimenten;
- f. cualquier objetivo de desempeño establecido para la entidad y el órgano de administración;
- g. la independencia de ideas de los miembros del órgano de administración, incluido el requisito de que la toma de decisiones no esté dominada por una persona o un pequeño grupo de personas, y el cumplimiento por parte de los miembros del órgano de administración con la política sobre conflictos de interés;
- h. el grado en que la composición del órgano de administración ha cumplido los objetivos de diversidad establecidos por el Consejo de Administración; y
- i. cualquier circunstancia que pueda tener un impacto relevante en la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto, incluidos los cambios en el modelo de negocio, las estrategias y la organización de la entidad.