

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

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
I. OBJETO.....	3
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.....	4
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.....	8
IV.3. Procedimientos internos.....	10
V. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD.....	11
V.1. Honorabilidad comercial y profesional, honestidad e integridad.....	13
V.2. Independencia de ideas.....	16
V.3. Conocimientos y experiencia.....	16
V.4. Buen gobierno.....	18
V.5. Idoneidad colectiva.....	20
V.6. Criterios de diversidad aplicables a la selección de consejeros.....	21
V.7 Otros criterios aplicables.....	21
VI. PLANES DE FORMACIÓN.....	22
VII. PLANES DE SUCESIÓN.....	24
VIII. INFORME DE ACTIVIDAD.....	24
IX. COMUNICACIONES A BANCO DE ESPAÑA.....	24
X. ENTRADA EN VIGOR.....	25

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.

Esta guía ha sido actualizada por la Guía EBA/GL/2017/12 de 21 de marzo de 2018, *“sobre la Evaluación de la Idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave”*

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 la entidad debe 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.
- c) Responsables de las funciones de control interno.
- d) Personas que ocupan puestos clave.
- e) Cualquier persona que considere la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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 y de los Directivos con funciones clave.

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 a la Unidad de Evaluación del 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.
 - c) 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, DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS, RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES DE CONTROL Y PUESTOS 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 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) Cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del órgano de administración, en particular:
 - i. cuando se nombre a nuevos miembros del órgano de administración, en concreto como resultado de una adquisición directa o indirecta o de aumento de una participación significativa en una entidad. Esta evaluación debe limitarse a los nuevos miembros;
 - ii. cuando se reelija a los miembros del órgano de administración, si los requisitos del puesto han cambiado o si el miembro es nombrado para un puesto diferente dentro del órgano de administración. 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;

- 3) De forma continuada, para identificar, a la luz de cualquier nuevo hecho relevante, aquellas situaciones en las que deberá volver a evaluarse dicha idoneidad. En particular, se realizará una reevaluación de la idoneidad en los siguientes casos:
- i. cuando existan dudas sobre la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual o en su conjunto;
 - ii. en caso de que la honorabilidad de un miembro del órgano de administración o de la entidad se vea afectada de manera relevante, incluidos los casos en los que los miembros incumplan la política sobre conflictos de interés de la entidad;
 - iii. como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por parte del órgano de administración;
 - iv. en cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del miembro del órgano de administración.

La entidad exigirá a los miembros del órgano de administración que demuestren su idoneidad proporcionando, al menos, la documentación requerida por las autoridades competentes para evaluar su idoneidad, de conformidad con la normativa aplicable.

Como parte de la evaluación de idoneidad de un miembro del órgano de administración a título individual, la entidad deberá:

- a. recopilar información sobre la idoneidad del miembro a través de diversos canales e instrumentos (por ejemplo, diplomas y certificados, cartas de recomendación, currículum vitae, entrevistas, cuestionarios);
- b. recopilar información sobre la honorabilidad, integridad y honestidad e independencia de ideas de la persona evaluada;
- c. requerir que la persona evaluada corrobore que la información facilitada es exacta y que proporcione justificantes, cuando sea necesario;
- d. requerir que la persona evaluada declare cualquier conflicto de interés real y potencial;
- e. validar, en la medida de lo posible, la exactitud de la información proporcionada por la persona evaluada;
- f. evaluar por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones los resultados de la evaluación; y
- g. cuando sea necesario, adoptar medidas correctivas para garantizar la idoneidad individual de los miembros del órgano de administración.

La entidad tiene la responsabilidad primordial de identificar deficiencias en la idoneidad colectiva de su consejo de administración. A tal efecto, llevará a cabo una autoevaluación en la que utilizará una matriz de idoneidad.

El modo en que la persona designada contribuirá a la idoneidad colectiva es uno de los criterios que ha de tenerse en cuenta en la evaluación inicial de su idoneidad.

Las entidad se asegurará, en cumplimiento de la normativa vigente, 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.

Las entidades evaluarán la idoneidad del órgano de administración en su conjunto, en particular:

- a. al solicitar una autorización para ejercer la actividad;
- b. cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del órgano de administración, en particular:
 - i. cuando se nombre a nuevos miembros del órgano de administración, en concreto como resultado de una adquisición directa o indirecta o de un aumento de una participación significativa en una entidad;
 - ii. cuando se reelija a los miembros del órgano de administración, si los requisitos del puesto han cambiado o si los miembros son nombrados para un puesto diferente dentro del órgano de administración;
 - iii. cuando los miembros nombrados o reelegidos dejan de ser miembros del órgano de administración.
- c. de forma continuada.

Asimismo, la entidad reevaluará la idoneidad de los miembros del órgano de administración en su conjunto, en particular, en los siguientes casos, y al menos cada dos años:

- a. 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;
- b. como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por el órgano de administración;
- c. en cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del órgano de administración en su conjunto.

Cuando se realicen reevaluaciones de la idoneidad colectiva, la entidad se centrará en los cambios relevantes en las actividades, las estrategias y el perfil de riesgo de la entidad, así como en la distribución de funciones dentro del órgano de administración y su efecto sobre los conocimientos, las competencias y la experiencia que ha de reunir el órgano de administración en su conjunto.

La evaluación inicial y continua de la idoneidad del órgano de administración en su conjunto es responsabilidad de la entidad. Cuando las autoridades competentes también lleven a cabo la evaluación con fines de supervisión, la responsabilidad de evaluar y garantizar la idoneidad del órgano de administración en su conjunto seguirá recayendo en la entidad.

En la evaluación de idoneidad individual y colectiva de los miembros del consejo de administración, se aplicará el principio de proporcionalidad, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a. el tamaño de la entidad en términos del total del balance, los activos de los clientes mantenidos o gestionados, y/o el volumen de operaciones procesadas por la entidad o sus filiales dentro del ámbito de consolidación prudencial;
- b. la forma jurídica de la entidad y si la entidad forma parte de un grupo y, en caso afirmativo, la evaluación del principio de proporcionalidad realizada para el grupo;
- c. si la entidad está admitida a cotización;
- d. el tipo de actividades y servicios autorizados realizados por la entidad (véanse también el anexo I de la Directiva 2013/36/UE y el anexo I de la Directiva 2014/65/UE);
- e. la presencia geográfica de la entidad y el tamaño de las operaciones en cada jurisdicción;
- f. el modelo y la estrategia de negocios subyacentes, la naturaleza y la complejidad de las actividades y la estructura organizativa de la entidad;
- g. la estrategia de riesgo, el apetito de riesgo y el perfil de riesgo real de la entidad, teniendo en cuenta también el resultado de la evaluación anual de la adecuación del capital;
- h. la autorización para que la entidad-use modelos internos para el cálculo de los requerimientos de capital;
- i. el tipo de clientes; y
- j. la naturaleza y complejidad de los productos, contratos o instrumentos ofrecidos por la entidad.

IV.2. Evaluación de la idoneidad de los directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y personas que ocupan puestos 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:

- a. al solicitar una autorización;
- b. cuando se nombre a los nuevos titulares de funciones clave, en concreto como resultado de una adquisición directa o indirecta o de un aumento de una participación significativa en una entidad;
- c. de forma continuada la honorabilidad, honestidad, integridad, conocimientos, competencias y experiencia de los titulares de funciones clave para identificar, a la luz de cualquier nuevo hecho relevante, aquellas situaciones en las que deberá realizarse una reevaluación. En particular, deberá realizarse una reevaluación en los siguientes casos:
 - i. cuando existan dudas sobre su idoneidad;

- ii. en caso de que la honorabilidad de la persona se vea afectada de manera relevante;
- iii. como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por el órgano de administración;
- iv. en cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad de la persona.

La entidad exigirá a los candidatos que demuestren su idoneidad proporcionando, al menos, la documentación requerida por las autoridades competentes para evaluar su idoneidad, de conformidad con la normativa aplicable.

Como parte de la evaluación de idoneidad de un Directivo con funciones clave, la entidad deberá:

- a. recopilar información sobre la idoneidad a través de diversos canales e instrumentos (por ejemplo, diplomas y certificados, cartas de recomendación, currículum vitae, entrevistas, cuestionarios);
- b. recopilar información sobre la honorabilidad, integridad y honestidad de la persona evaluada;
- c. requerir que la persona evaluada corrobore que la información facilitada es exacta y que proporcione justificantes, cuando sea necesario;
- d. validar, en la medida de lo posible, la exactitud de la información proporcionada por la persona evaluada;
- e. evaluar por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones los resultados de la evaluación; y
- f. cuando sea necesario, adoptar medidas correctivas para garantizar la idoneidad individual de los miembros del órgano de administración.

En la evaluación de idoneidad, se aplicará el principio de proporcionalidad, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a. el tamaño de la entidad en términos del total del balance, los activos de los clientes mantenidos o gestionados, y/o el volumen de operaciones procesadas por la entidad o sus filiales dentro del ámbito de consolidación prudencial;
- b. la forma jurídica de la entidad y si la entidad forma parte de un grupo y, en caso afirmativo, la evaluación del principio de proporcionalidad realizada para el grupo;
- c. si la entidad está admitida a cotización;
- d. el tipo de actividades y servicios autorizados realizados por la entidad (véanse también el anexo I de la Directiva 2013/36/UE y el anexo I de la Directiva 2014/65/UE);
- e. la presencia geográfica de la entidad y el tamaño de las operaciones en cada jurisdicción;

f. el modelo y la estrategia de negocios subyacentes, la naturaleza y la complejidad de las actividades y la estructura organizativa de la entidad;

g. la estrategia de riesgo, el apetito de riesgo y el perfil de riesgo real de la entidad, teniendo en cuenta también el resultado de la evaluación anual de la adecuación del capital;

h. la autorización para que la entidad-use modelos internos para el cálculo de los requerimientos de capital;

i. el tipo de clientes; y

j. la naturaleza y complejidad de los productos, contratos o instrumentos ofrecidos por 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.
- 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.
- d) Ajustar las responsabilidades entre los miembros del órgano de administración;
- e) La contratación de miembros adicionales;

- f) posibles medidas para mitigar conflictos de interés;
- 4) La omisión de Nombramientos y Retribuciones comunicará el resultado de la evaluación de idoneidad colectiva al consejo de administración, aunque no se recomienden cambios en su composición u otras medidas. El consejo de administración en su función de dirección tomará nota del informe y decidirá sobre las recomendaciones formuladas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y cuando no se adopten las recomendaciones, documentará las razones subyacentes.

B. Directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y personas que ocupan puestos 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.

V. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD

Para la evaluación de la idoneidad de los **miembros del Consejo de Administración, los Directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave en la entidad**, se tendrá en cuenta el Sistema de Evaluación de los miembros del Consejo de Administración y Directivos con funciones clave y la Matriz de cargos donde se identifiquen las funciones, obligaciones de cada posición concreta y los requerimientos de experiencia, habilidades y conocimientos necesarios para cada posición. En ningún caso, tanto el Sistema como la Matriz son documentos vinculantes, por lo

que habrá que estar a lo dispuesto a los requerimientos legales previsto en la normativa. En el caso de los miembros del Consejo de Administración, deberá evaluarse también aspectos relativos al buen gobierno, integridad de ideas, diversidad y otros criterios aplicables recogidos bajo este punto.

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 representaran 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, honestidad e integridad

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.

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.

Sin perjuicio de cualquier derecho fundamental, para la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad se deberán tener en cuenta los antecedentes penales o expedientes administrativos pertinentes, considerando el tipo de condena o acusación, el papel del individuo implicado, la sanción impuesta, la fase que haya alcanzado el proceso judicial y cualquier medida rehabilitadora aplicada. Se tendrán en cuenta las circunstancias, incluidos los factores atenuantes, la gravedad de cualquier delito o procedimiento sancionador

administrativo o supervisor relevante, el tiempo transcurrido desde la comisión del delito, la conducta del miembro desde la comisión del delito o el procedimiento y la relevancia de los mismos para su función. Todos los antecedentes penales o expedientes administrativos pertinentes deberán tenerse en cuenta considerando los plazos de prescripción vigentes en la legislación nacional.

Se tendrán en cuenta las investigaciones en curso cuando se deriven de procedimientos judiciales o administrativos, o de otras investigaciones supervisoras análogas sin perjuicio de los derechos individuales fundamentales.

Se tendrán en cuenta las siguientes situaciones relacionadas con el desempeño profesional pasado y presente y la solvencia financiera de un miembro del órgano de administración, para evaluar su posible impacto en la honorabilidad, integridad y honestidad del miembro:

- a. ser un deudor moroso (por ejemplo, tener registros negativos en una sociedad de información crediticia reconocida, en su caso);
- b. el desempeño empresarial y financiero de las entidades bajo titularidad o dirección del miembro o en las que el miembro haya tenido o tenga una participación o influencia significativas, teniendo especialmente en cuenta cualquier procedimiento concursal y de liquidación, y si el miembro ha contribuido a la situación que dio lugar al procedimiento y de qué forma;
- c. la declaración de concurso personal; y
- d. sin perjuicio de la presunción de inocencia, demandas civiles, procedimientos administrativos o penales, grandes inversiones o exposiciones y préstamos contraídos, en la medida en que puedan tener un impacto significativo en la solvencia financiera del miembro o de las entidades de su propiedad o dirigidas por él/ella, o en las que el miembro tenga una participación significativa.

Los miembros del órgano de administración deberán mantener unos niveles elevados de integridad y honestidad. En la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad también deberán tenerse en cuenta, al menos, los siguientes factores:

- a. cualquier prueba de que la persona no haya mantenido una actitud transparente, abierta y de colaboración en sus relaciones con las autoridades competentes;
- b. la denegación, revocación, retirada o expulsión de cualquier registro, autorización, afiliación o licencia para desarrollar una actividad comercial, un negocio o una profesión;
- c. las razones de cualquier despido o de la destitución de un puesto de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o por las que se le pidió su cese;
- d. la inhabilitación por parte de cualquier autoridad competente relevante para actuar como miembro del órgano de administración, incluidas las personas que dirigen efectivamente el negocio de una entidad; y
- e. cualquier otra prueba que indique que la persona no actúa de una manera acorde con unos estándares de conducta elevados.

V.2. Independencia de ideas

Todos los miembros del órgano de administración y titulares de funciones clave deberán poseer, en cualquier caso, reconocida honorabilidad, así como honestidad e integridad, y todos los miembros del órgano de administración deberán actuar con independencia de ideas, con independencia del tamaño de la entidad, su organización interna, la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades y los deberes y responsabilidades del puesto específico, incluyendo la pertenencia a los comités del órgano de administración.

Actuar con «independencia de ideas» es un patrón de comportamiento, que se demuestra en particular durante los debates y la toma de decisiones en el seno del órgano de administración. Todos los miembros del órgano 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.

Al evaluar el criterio de independencia de ideas, las entidades valorarán si todos los miembros del órgano de administración:

- a. Poseen las habilidades de comportamiento necesarias, que incluyen:
 - 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. Tienen conflictos de interés, hasta un punto que comprometería su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente y objetiva.

Al evaluar las habilidades de comportamiento que ha de tener un miembro y a las que se hace referencia en el párrafo anterior, se deberá tener en cuenta su comportamiento pasado y actual, en particular dentro de la entidad.

V.3. 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 conlleva 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.

Al evaluar los conocimientos, las competencias y la experiencia de un miembro del órgano de administración, se tendrá en cuenta la experiencia teórica y práctica relacionada con:

- a. banca y mercados financieros;
- b. requerimientos legales y marco regulatorio;
- c. planificación estratégica, comprensión de la estrategia o plan de negocio de una entidad y su cumplimiento;
- d. gestión de riesgos (identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los principales tipos de riesgo de una entidad);
- e. contabilidad y auditoría;
- f. evaluación de la eficacia de los procedimientos de una entidad, garantizando un gobierno, supervisión y controles efectivos; y
- g. la interpretación de la información financiera de una entidad, la identificación de las cuestiones clave basándose en esta información y la adopción de controles y medidas adecuados.

Los miembros del consejo de administración en su función de dirección deberán haber adquirido suficiente experiencia práctica y profesional en un puesto directivo durante un período suficientemente largo. Los puestos de corta duración podrán considerarse en la evaluación, pero por sí solos no bastarán para suponer que un miembro tiene suficiente experiencia. 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.

Los miembros del consejo de administración en su función de supervisión deberán estar capacitados para cuestionar constructivamente las decisiones y para supervisar de forma efectiva al órgano de administración en su función de dirección. Los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para desempeñar con eficacia la función de supervisión pueden haberse adquirido en puestos académicos o administrativos relevantes o mediante la dirección, supervisión o control de entidades financieras u otras empresas.

V.4. Buen Gobierno

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

- 1) Ausencia de potenciales conflicto de interés, de conformidad con la Política de conflictos de interés, y en su caso la obligación de informar a la entidad, si tienen conocimiento de que existan situaciones de conflicto de interés respecto a alguna de las personas sujetas a la evaluación de idoneidad.

Un conflicto de intereses no significa que la persona designada no deba considerarse idónea. Esto solo ocurrirá si plantea un riesgo importante y si no fuera posible prevenir, mitigar adecuadamente o gestionar el conflicto de acuerdo con las políticas de la entidad.

Los miembros del órgano de administración deberán conocer la cultura, los valores, los comportamientos y la estrategia asociados con la entidad y su órgano de administración, cuando sea posible, antes de ocupar el puesto.

- 2) Dedicación suficiente al cargo.

Todos los miembros del órgano de dirección deben poder dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones en la entidad. El tiempo que puedan dedicar a dichas funciones puede depender de distintos factores, como el número de cargos que ocupen, el tamaño y la situación de las entidades en las que ejerzan esos cargos y la naturaleza, dimensión y complejidad de sus actividades, el lugar o país en que las entidades estén radicadas, y otros compromisos y circunstancias profesionales o personales (por ejemplo, la persona designada se encuentra incurso en un procedimiento judicial). Además de evaluarse el número de cargos (evaluación cuantitativa) también deberán evaluarse aspectos cualitativos. Para la evaluación cualitativa se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Los miembros también deberán ser capaces de cumplir sus obligaciones en períodos de especial aumento de la actividad, como cuando se produce una reestructuración, un traslado de la entidad, una adquisición, una fusión, una absorción o una situación de crisis, o cuando hay una dificultad importante con una o más de sus operaciones, teniendo en cuenta que en tales períodos puede requerirse un mayor nivel de dedicación de tiempo que en períodos normales.

Al evaluar la dedicación de tiempo suficiente por parte de un miembro, la entidad deberá tener en cuenta, al menos, lo siguiente:

- a. el número de cargos en sociedades financieras y no financieras que ocupa ese miembro al mismo tiempo, teniendo en cuenta posibles sinergias cuando los ocupe dentro del mismo grupo, incluso cuando actúa en nombre de una persona jurídica o como suplente de un miembro del órgano de administración;
- b. el tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de las actividades de la entidad en la que el miembro ocupa un cargo y, en particular, si la entidad está ubicada dentro o fuera de la UE;
- c. la presencia geográfica del miembro y el tiempo de desplazamiento requerido para la función;
- d. el número de reuniones programadas para el órgano de administración;
- e. los cargos ocupados por ese miembro al mismo tiempo en organizaciones que no persigan fines predominantemente comerciales;
- f. cualquier reunión necesaria que deba celebrarse, en particular, con las autoridades competentes u otras partes interesadas internas o externas, al margen del calendario oficial de reuniones del órgano de administración;
- g. la naturaleza del puesto específico y las responsabilidades del miembro, incluyendo funciones específicas tales como la de primer ejecutivo (CEO), presidente o presidente o miembro de un comité, si el miembro ocupa un puesto ejecutivo o no ejecutivo, y la necesidad de que dicho miembro asista a reuniones en las sociedades enumeradas en el punto (a) y en la entidad;
- h. otras actividades profesionales o políticas externas, y cualquier otra función y actividad relevantes, tanto dentro como fuera del sector financiero, y tanto dentro como fuera de la UE;
- i. la integración y formación necesarias;
- j. cualquier otra responsabilidad relevante del miembro que las entidades consideren necesario tener en cuenta al realizar la evaluación de su capacidad para dedicar tiempo suficiente; y
- k. cualquier referencia comparativa pertinente disponible sobre la dedicación de tiempo, incluidas las referencias comparativas proporcionadas por la ABE.

La entidad mantendrá registros de todos los puestos profesionales y políticos externos que ocupan los miembros del órgano de administración. Dichos registros se actualizarán cada vez que un miembro notifique a la entidad un cambio y cuando la entidad tenga conocimiento por otras vías de tales cambios. Cuando se produzcan cambios en dichos puestos que puedan reducir la capacidad de un miembro del órgano de administración para dedicar tiempo suficiente al desempeño de su función, la entidad reevaluará la capacidad del miembro para dedicar el tiempo requerido para su puesto.

- 3) 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.

V.5. Idoneidad colectiva

Los miembros del consejo de administración deberán tener capacidad, en su conjunto, para adoptar las decisiones adecuadas teniendo en cuenta el modelo de negocio, el apetito de riesgo, la estrategia y los mercados en los que opera la entidad.

Los miembros del consejo de administración en su función de supervisión deberán tener capacidad, en su conjunto, para cuestionar y supervisar de manera efectiva las decisiones tomadas por el órgano de administración en su función de dirección.

Asimismo 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 y el cumplimiento de sus responsabilidades

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

El órgano de administración en su conjunto debe entender aquellas áreas de las que los miembros son conjuntamente responsables, y tenga las competencias para dirigir y supervisar de manera eficaz la entidad, 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, cuando corresponda.

Si bien el consejo de administración en su función de dirección deberá poseer, en su conjunto, un alto nivel de competencias directivas, el órgano de administración en su función de supervisión deberá poseer, en su conjunto, suficientes competencias en esta materia para organizar sus cometidos de manera eficaz y para poder comprender y cuestionar las prácticas de gestión aplicadas y las decisiones adoptadas por el órgano de administración en su función de dirección.

V.6. 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.

Al seleccionar a los miembros del órgano de administración se tratará de incorporar un amplio conjunto de cualidades y competencias para lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias y para promover opiniones independientes y una toma de decisiones sólida dentro del órgano de administración.

La 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 y procedencia geográfica.

Sin perjuicio de los derechos de los accionistas a nombrar miembros, en el proceso de selección de miembros del órgano de administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones contribuirá activamente a la selección de candidatos para puestos vacantes en el órgano de administración en colaboración con Recursos Humanos y deberá:

- a. preparar una descripción de las funciones y competencias requeridas para un nombramiento en particular;
- b. evaluar el equilibrio adecuado de conocimientos, competencias y experiencia en el órgano de administración;
- c. evaluar la dedicación de tiempo estimada; y
- d. considerar los objetivos de la política de diversidad.

La decisión de contratación, cuando sea posible, tendrá en cuenta una lista restringida con una preselección de candidatos idóneos en la que se consideren los objetivos de diversidad establecidos en la normativa. La decisión tendrá en cuenta el hecho de que un órgano de administración más diverso fomenta la crítica y discusiones constructivas basadas en diferentes puntos de vista. Sin embargo, las entidades no contratarán a miembros del órgano de administración con el único propósito de aumentar la diversidad en detrimento del funcionamiento y la idoneidad del órgano de administración en su conjunto, o a expensas de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual.

V.7 Otros criterios aplicables a la evaluación de los miembros del Consejo de Administración

Al reevaluar el desempeño de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, deberá 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 establecidos en la política de diversidad de la entidad, en consonancia con el Título V; 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.

VI. PLANES DE FORMACIÓN

La entidad establecerá planes de formación para los miembros del consejo de administración en la entidad, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de formación detectadas en las reevaluaciones que realice a los mismos.

El Plan de formación tiene por objeto garantizar la integración y la formación de la entidad. En este sentido:

- ✓ Asegurará que los miembros del Consejo de Administración, tras su incorporación a la entidad, cuenten con toda la información clave para el desempeño de su cargo
- ✓ Asegurará el acceso a la formación continua que contribuya adecuadamente al correcto desempeño de sus funciones. En tal sentido, el Consejo de Administración aprobará un plan de formación anual para cada ejercicio social, en atención a los siguientes parámetros:
 - La mejora de los conocimientos técnicos y, en su caso, habilidades directivas. Para la definición de éstos, se tendrá en cuenta los resultados de las autoevaluaciones de los Consejos de Administración;
 - El conocimiento actualizado de la normativa, regulación, potenciales riesgos, entorno, que pudieran afectar al Grupo en cada momento, y
 - Los requerimientos normativos en materia de formación.

Los recursos humanos y financieros destinados a los programas de integración y formación deberán ser suficientes para lograr los objetivos de estos programas y para garantizar que el miembro sea idóneo y cumpla los requisitos de su función. Al determinar los recursos humanos y financieros necesarios para formular políticas y procedimientos efectivos para la integración y la formación de los miembros el órgano de administración, la entidad tendrá en cuenta los parámetros de referencia relevantes del sector.

Todos los nuevos miembros del órgano de administración recibirán la información clave en el plazo de un mes, a más tardar, desde que ocupen su puesto, y la integración deberá completarse en un plazo de seis meses.

Cuando los miembros nombrados para el órgano de administración deban satisfacer un aspecto particular de los requisitos de conocimientos y competencias, la formación y la integración de ese miembro tendrán como objetivo colmar las lagunas detectadas en un plazo apropiado, antes de ocupar el puesto cuando sea posible o, si no, tan pronto como sea posible una vez ocupado efectivamente el puesto. En cualquier caso, un miembro cumplirá con todos los requisitos de conocimientos y competencias establecidos en la normativa a más tardar un año después de ocupar el puesto. Cuando proceda, la entidad establecerá un plazo dentro del cual deberán completarse las medidas necesarias e informará debidamente a la autoridad competente, en su caso.

Los planes de formación, como mínimo, establecerán:

- a. los objetivos fijados en materia de integración y formación del órgano de administración, por separado para la función de dirección y para la función de supervisión, cuando corresponda. También se establecerán, cuando proceda, los objetivos de integración y formación para puestos específicos de acuerdo con sus responsabilidades concretas y su participación en comités.
- b. las responsabilidades del desarrollo de un programa de formación detallado;
- c. los recursos financieros y humanos facilitados por la entidad para los programas de integración y formación, teniendo en cuenta el número de sesiones de integración y formación, su coste y las tareas administrativas relacionadas, a fin de garantizar que la integración y la formación puedan facilitarse en consonancia con las políticas establecidas;

d. un proceso claro en virtud del cual cualquier miembro del órgano de administración pueda solicitar sesiones de integración y formación.

La entidad deberá contar con un proceso de evaluación para revisar la ejecución y la calidad de los planes de formación impartidos, así como para garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos en esta materia.

VII. PLANES DE SUCESIÓN

Sin perjuicio de los derechos de los accionistas a nombrar y sustituir a todos los miembros del órgano de administración simultáneamente, al establecer un plan de sucesión para sus miembros, el consejo de administración deberá garantizar la continuidad de la toma de decisiones y evitar, cuando sea posible, que se sustituya a demasiados miembros simultáneamente. El plan de sucesión establecerá los planes, las políticas y los procesos de la entidad para hacer frente a ausencias o salidas repentinas o inesperadas de los miembros del órgano de administración, e incluirá cualquier medida provisional pertinente. El plan de sucesión también tendrá en cuenta los objetivos y las metas definidos en la política de diversidad de la entidad.

VIII. 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.

IX. 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.

La entidad remitirá al Banco de España la documentación prevista en el Sistema de Evaluación de Idoneidad de los Miembros y Directivos con funciones clave cuando comuniquen los

nombramientos de los miembros del Consejo de Administración y los directores generales o asimilados. En particular:

- a) El formulario de honorabilidad comercial.
- b) Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno.
- c) Certificado de Antecedentes Penales.
- d) Historial profesional detallado y actualizado del interesado
- e) Cuestionario de experiencia práctica
- f) 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.
- g) Documento que acredite la aceptación del cargo declarando expresamente que cumplen con los requisitos establecidos en el apartado V.
- h) Cualquier otro documento que sea conveniente en el marco de la evaluación a efectos de evidenciar la idoneidad del candidato.

X. ENTRADA EN VIGOR

La presente política es una actualización, y por tanto tercera versión, y será de aplicación a partir de septiembre del 2018, fecha de su aprobación por el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sustituyendo a la versión aprobada el día 14 de diciembre de 2017.
