

# **Liberbank**

## **Política de Evaluación de Idoneidad**

**25 de septiembre de 2018**

**Política de Evaluación de Idoneidad**

1.	Introducción.....	3
2.	Objetivo .....	3
3.	Ámbito de aplicación.....	4
4.	Roles y responsabilidades .....	4
4.1	Consejo de Administración .....	4
4.2	Comité de Nombramientos.....	5
4.3	Áreas o departamentos involucrados.....	5
5.	Principios generales y contenido de la Política .....	6
5.1.	Evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración .....	6
5.2.	Evaluación de la idoneidad del resto de miembros del Colectivo Afectado. ....	10
5.3.	Planes de Formación .....	13
5.4.	Criterios de evaluación de la idoneidad .....	14
5.4.1.	Honorabilidad comercial y profesional, honestidad e integridad .....	15
5.4.2.	Conocimientos, competencias y experiencia.....	17
5.4.3.	Buen gobierno .....	17
5.5.	Evaluación del Consejo de Administración en su conjunto.....	20
6.	Sistemas de reporting / Mecanismos de control .....	21
6.1.	Sistemas de reporting .....	21
6.1.1.	Evaluación anual e información sobre la aplicación de la presente política .....	21
6.1.2.	Comunicaciones al Banco de España .....	22
6.2.	Actualización de la Política .....	23
6.3.	Mecanismos de control.....	23
7.	Normativa relacionada .....	24
8.	Glosario.....	24
9.	Control de versiones .....	24

### 1. Introducción

El 31 de octubre de 2014 entró en vigor la *Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito* (en adelante, “**LOSS**”) y el 15 de febrero de 2015 hizo lo propio su reglamento de desarrollo, *Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito* (en adelante, “**RLOSS**”). Asimismo, el 10 de febrero de 2016, entró en vigor la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 (en adelante, “**Circular 2/2016**”). Las referidas normas han venido a sustituir el anterior régimen vigente en relación con la política de evaluación de idoneidad que regulaba el derogado *Real Decreto 1245/1995, de 14 de julio, sobre creación de Bancos, actividad transfronteriza y otras cuestiones relativas al régimen jurídico de las entidades de crédito* modificado por 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*, estableciendo los criterios para la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración de las entidades de crédito, de las personas físicas que representen a Consejeros que sean personas jurídicas, de los directores generales o asimilados, así como de los responsables de las funciones de control interno y otros puestos claves para el desarrollo diario de la actividad financiera de la entidad. Asimismo, el 21 de marzo de 2018 la Autoridad Bancaria Europea publicó las *Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave* (EBA/GL/2017/12) de aplicación a las entidades de crédito a partir del 30 de junio de 2018 (en adelante, las “**Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad**”).

De conformidad con este marco normativo, 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.

Asimismo, se impone el deber de notificar al Banco de España el nombramiento de miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, así como la propuesta de nombramiento de aquellos. También se establece que las entidades deberán evaluar la idoneidad de los cargos descritos en el primer párrafo, manteniendo a disposición de la autoridad competente una relación actualizada de las personas que los desempeñan, la valoración de la idoneidad realizada por la entidad, la documentación que acredite la misma y una descripción de sus responsabilidades y funciones.

En virtud de lo anterior, y en el marco de lo establecido en la LOSS, el RLOSS, la Circular 2/2016 y las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad, el Consejo de Administración de Liberbank, S.A. (en adelante, “**Liberbank**” o la “**Sociedad**”), previa propuesta del Comité de Nombramientos, ha aprobado en su reunión de fecha 25 de septiembre de 2018 la presente *Política de evaluación de idoneidad* (en adelante, la “**Política**”), que sustituye y deja sin efecto a la aprobada el 13 de diciembre de 2016.

### 2. Objetivo

La presente Política tiene por objeto establecer los criterios que Liberbank debe tener en cuenta para la evaluación de la idoneidad de los referidos miembros del Consejo de Administración, y de los directores generales o asimilados, de los responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad financiera de la Sociedad, todo ello en el marco normativo antes referido..

Esta Política será de aplicación y deberá ser interpretada junto con los textos corporativos de la Sociedad y demás normativa interna que sea de aplicación, y en particular:

- (i) Los Estatutos Sociales.
- (ii) El Reglamento del Consejo de Administración.
- (iii) El Reglamento General del Comité de Auditoría.
- (iv) El Reglamento General del Comité de Riesgos del Consejo.
- (v) El Reglamento General del Comité de Nombramientos
- (vi) El Reglamento General del Comité de Remuneraciones.
- (vii) El Reglamento Interno de conducta en el ámbito del mercado de valores.
- (viii) El Reglamento General del Comité de Dirección.
- (ix) La Política de gestión de conflictos de interés de la Sociedad.
- (x) La Política de Prevención de Riesgos Penales (que incluye el Código Ético Profesional).
- (xi) La Política de Selección de Consejeros y Diversidad.
- (xii) El Plan de Sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado.
- (xiii) El Plan de Sucesión del Colectivo Identificado.

En particular, el procedimiento de evaluación de la idoneidad que se establece en la presente Política es complementario al procedimiento de autoevaluación de la calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo de Administración, de sus comisiones internas, así como del desempeño de sus funciones por el Presidente y el Consejero Delegado que, de conformidad con el artículo 4.4 (o) del Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo llevará a cabo con carácter periódico.

### 3. Ámbito de aplicación

Esta Política resulta únicamente de aplicación a Liberbank.

Desde el punto de vista subjetivo, la Política resulta de aplicación a las personas que en cada momento ocupen los siguientes cargos, que serán denominadas conjuntamente como el **“Colectivo Afectado”**:

- a) Los miembros del Consejo de Administración, así como las personas físicas que representen a los Consejeros que sean personas jurídicas.
- b) Los Directores Generales y asimilados.
- c) Personas que ocupan puestos clave para el desarrollo diario de la actividad financiera de la Sociedad, según la definición que respecto de éstos dé, en cada momento, el Comité de Nombramientos.

### 4. Roles y responsabilidades

#### 4.1 Consejo de Administración

Los artículos 36.2.k) de los Estatutos Sociales y 4.4.h) e i) del Reglamento del Consejo de Administración, atribuyen al Consejo de Administración la facultad de aprobar el nombramiento y destitución de los

altos directivos de la Sociedad, así como las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo su retribución, y, en su caso, las cláusulas de compensación o indemnización para el caso de separación.

Por otro lado, los artículos 36.2.t) de los Estatutos Sociales y 4.4.o) del Reglamento del Consejo, atribuyen al Consejo de Administración la competencia de evaluar periódicamente la calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo de Administración y de sus comisiones internas, a partir del informe anual que estas emitan, así como la evaluación periódica del desempeño de sus funciones por el Presidente y, en su caso, el Consejero Delegado.

En el marco de las funciones señaladas, el Consejo de Administración de Liberbank es el órgano competente para aprobar la presente Política, así como sus modificaciones posteriores y, en su caso, aprobar el sistema de evaluación vinculado al objeto de la misma.

## 4.2 Comité de Nombramientos

En el marco de su competencia para supervisar el cumplimiento de las reglas de gobierno corporativo y de la política de selección de consejeros de la Sociedad establecido en el artículo 18.5 j) del Reglamento del Consejo de Administración, así como de su competencia para revisar periódicamente la política del Consejo en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección de la Sociedad establecida en el artículo 18.5 e) del Reglamento del Consejo de Administración, el Comité de Nombramientos será el órgano responsable de velar por el cumplimiento de la presente Política y revisar la misma.

Asimismo, y en virtud de la competencia que el Reglamento del Consejo de Administración atribuye al Comité de Nombramientos para formular y revisar los criterios que deben seguirse en relación con la composición del Consejo de Administración y la selección de candidatos y para informar los nombramientos y ceses de los altos directivos de la Sociedad, le corresponderán al Comité, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Proponer al Consejo de Administración la presente Política, así como sus modificaciones posteriores.
- b) Proponer al Consejo de Administración el sistema de evaluación en el marco de la Política, así como sus modificaciones posteriores.
- c) Supervisar el cumplimiento de la Política, sobre la base de los informes que le eleven los distintos órganos involucrados.
- d) Verificar anualmente el cumplimiento de esta Política dando cuenta al Consejo de Administración del grado de su cumplimiento. Del resultado de esta verificación se informará en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.
- e) Evaluar la idoneidad de los candidatos o miembros del Consejo de Administración.
- f) Evaluar la idoneidad de los directores generales y asimilados y del resto de miembros del Colectivo Afectado que tengan la consideración de altos directivos a los efectos del artículo 3.3 del Reglamento del Consejo de Administración.

## 4.3 Áreas o departamentos involucrados

Además de la participación del Consejo de Administración y del Comité de Nombramientos en virtud de las competencias señaladas anteriormente, para la evaluación del Colectivo Afectado por la Política, es necesaria la participación de otros departamentos o áreas de Liberbank, sin perjuicio de que, atendiendo

a las circunstancias de cada momento, pueda acordarse una distribución interna de tareas distinta a la establecida en la presente Política.

- Secretario del Consejo de Administración, con el apoyo del Área de Órganos de Dirección y Cumplimiento y de la Dirección General de Personas y Medios.

Le corresponden las siguientes funciones:

- a) Coordinar el procedimiento de evaluación de los miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de las personas físicas representantes de Consejeros personas jurídicas.
- b) Presentar el expediente del candidato o miembro del Consejo de Administración al Comité de Nombramientos para su evaluación.
- c) Garantizar la elaboración del documento de aceptación del cargo de los miembros del Consejo de Administración y de los directores generales y asimilados, y remitirlo al Registro de Altos Cargos del Banco de España.
- d) Ejercer como canal de comunicación con las autoridades supervisoras competentes en el marco de la presente Política.

*[Nota: De conformidad con el apartado 115.d) de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad, la política deberá establecer “el canal de comunicación con las autoridades competentes”.]*

- Comité de Personas.

El Comité de Personas, con el apoyo de la Dirección General de Personas y Medios, será el responsable de, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Coordinar el procedimiento de evaluación y presentar el expediente del candidato o del Director General o asimilado a efectos de elevar la correspondiente propuesta al Comité de Nombramientos para que éste proceda a realizar la evaluación de los mismos.
- b) Coordinar el procedimiento de evaluación y realizar la evaluación de las personas que ocupan puestos clave en la Sociedad, salvo cuando respecto de éstos dicha evaluación deba hacerse por el Comité de Nombramientos por tratarse de altos directivos a los efectos del artículo 3.3 del Reglamento del Consejo de Administración.

## 5. Principios generales y contenido de la Política

### 5.1. Evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración

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 **honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno** descritos en el apartado “5.4. Criterios de evaluación de la idoneidad” de la presente Política, y sobre la base de estos criterios se evaluará la idoneidad de los mismos.

En este sentido, el Comité de Nombramientos, 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, a efectos de elevar la propuesta o el informe correspondiente al Consejo de Administración, para que este, a su vez, proceda a nombrarlo en los supuestos de cooptación o lo eleve a la Junta General para su nombramiento, sujeto a la evaluación positiva de la autoridad competente.

Con carácter previo al proceso de evaluación, el Comité de Nombramientos en colaboración con el Departamento de Personas y Cultura Corporativa elaborará una **descripción de las funciones y competencias requeridas para un nombramiento en particular**, evaluando el equilibrio adecuado de conocimientos, competencias y experiencia en el Consejo de Administración, así como la dedicación de tiempo estimada, y tomando en consideración los objetivos establecidos en la Política de Selección de Consejeros y Diversidad.

[*Nota: Apartado 131 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.*]

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

### **A. Situaciones en las que se deberá llevar a cabo la evaluación de la idoneidad de los Consejeros:**

La idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de las personas físicas que representen a los Consejeros que sean personas jurídicas, se evaluará en las siguientes situaciones:

#### 1) Nuevos miembros del Consejo de Administración.

Cuando se proponga nombrar un nuevo miembro del Consejo de Administración, la evaluación de la idoneidad del candidato deberá ser llevada a cabo, en todo caso, antes de adoptar la correspondiente propuesta de nombramiento y de notificarla a la autoridad competente.

#### 2) En relación con los miembros del Consejo de Administración que ya sean Consejeros y, en su caso, de las personas físicas que representen a los Consejeros que sean personas jurídicas, se deberá evaluar la idoneidad de los mismos en las siguientes circunstancias:

- Ante aquellos cambios en el cargo que supongan una modificación de las funciones que venía desempeñando el miembro del Consejo de Administración afectado, circunstancia que deberá constar en la declaración anual que deben efectuar al efecto.
- Cuando se produzcan circunstancias que aconsejen realizar de nuevo la valoración de la idoneidad y, entre ellas:
  - a) Reelección como miembro del Consejo de Administración.
  - b) Situaciones de conflicto de interés.
  - c) Imputación del miembro en un procedimiento judicial.
  - d) Reestructuración de Liberbank.
  - e) Ante el inicio de acciones por parte del Comité de Cumplimiento Normativo en el marco de la Política de Prevención de Riesgos Penales de la Sociedad.
  - f) Cuando existan dudas sobre la idoneidad del miembro del Consejo de Administración.
  - g) En caso de que la honorabilidad de un miembro del Consejo de Administración o de la Sociedad se vea afectada de manera relevante.
  - h) Cuando asuma un cargo adicional o comience a realizar nuevas actividades relevantes, incluso en el ámbito político, se reevaluará si la dedicación de tiempo por el Consejero es suficiente.

*[Nota: Apartados 28 y 29 de las Directrices EBA de Evaluación de la Idoneidad]*

- i) Ante cualquier otra circunstancia que pudiera afectar al funcionamiento del Consejo de Administración.

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.

En todo caso, la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de las personas físicas que representen a los Consejeros que sean personas jurídicas se revisará con carácter anual a efectos de verificar y confirmar que los mismos siguen cumpliendo los requisitos de idoneidad establecidos en la presente Política, y que no se han producido circunstancias sobrevenidas que hayan requerido realizar una reevaluación.

### **B. Sistema de evaluación:**

Para la evaluación de los miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de las personas físicas que representen a los Consejeros que sean personas jurídicas, se llevará a cabo el siguiente sistema de evaluación, que podrá ser desarrollado e implementado por el Comité de Nombramientos atendiendo a la composición del Consejo y a las directrices que, en su caso, comunique el Banco de España:

#### **B.1. Preparación del expediente del sujeto sometido a evaluación:**

El Secretario del Consejo de Administración, con el apoyo del Área de Órganos de Dirección y Cumplimiento y de la Dirección General de Personas y Medios, a solicitud del Comité de Nombramientos, elaborará el expediente completo del candidato o del Consejero sometido a evaluación, así como, en su caso, de la persona física que lo represente, que incluirá, al menos, la siguiente información, sin perjuicio de cualquier otra que, en su caso, se considere relevante a estos efectos:

1. Identificación y características del cargo para el que va a ser propuesto o del que ocupa actualmente, en su caso.
2. Historial profesional detallado y actualizado, suscrito en todas sus hojas por el sujeto evaluado. Contendrá, al menos, la siguiente información:
  - a. Datos personales (nombre y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, domicilio y nacionalidad, NIF, número de pasaporte o número de la tarjeta de residencia y teléfono de contacto/mail).
  - b. Educación y formación.
  - c. Experiencia profesional: incluirá los nombres de todas las organizaciones para las que ha trabajado y la naturaleza y la duración de las funciones desempeñadas. Para los puestos ocupados durante los últimos diez años, al describir estas actividades, se especificarán las competencias delegadas, poder de decisión interno y áreas de actividad bajo su control, con indicación del número de empleados. Si el Curriculum vitae incluye actividades honoríficas, como puestos en el órgano de administración, se indicará así.



d.Otros datos (diplomas, certificados, reconocimientos y premios; publicaciones; idiomas -nivel-).

[*Nota: Apartado 147.a. de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.*]

e.Referencias laborales de al menos los últimos tres (3) años, cuando sea posible.

3. Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno elaborado por el Banco de España, debidamente cumplimentado.

### B.2. Evaluación:

El Comité de Nombramientos valorará la información contenida en el expediente que le haya sido presentado por el Secretario del Consejo de Administración, con el apoyo del Área de Órganos de Dirección y Cumplimiento y de la Dirección General de Personas y Medios, a efectos de determinar la idoneidad del Consejero o del candidato a ser nombrado Consejero y, en su caso, de la persona física que lo represente.

A estos efectos, el Comité 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:

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

En este sentido, en virtud de las facultades que le atribuyen los apartados c) y d) del artículo 18.5 del Reglamento del Consejo de Administración, el Comité de Nombramientos elevará al Consejo las propuestas de nombramiento o reelección de Consejeros independientes, o informará las de los restantes Consejeros, para que éste proceda, a su vez, a elevar la propuesta de nombramiento o reelección a la Junta General o bien proceda al nombramiento del Consejero en supuestos de cooptación.

La Sociedad notificará al Banco de España la propuesta de nombramiento del candidato evaluado por la Sociedad para que la autoridad competente pueda realizar la evaluación prevista en la norma 33.1 de la Circular 2/2016.

El nombramiento, una vez aprobado por el Consejo de Administración o la Junta General tras recibir la evaluación positiva de la autoridad competente, se comunicará al Banco de España en un plazo máximo de quince (15) días hábiles desde que la aceptación del cargo tenga lugar, de cara a su inscripción en el Registro de Altos Cargos.

En el supuesto de que la evaluación hubiera tenido lugar en el marco de circunstancias sobrevenidas en los términos establecidos en el apartado 5.1.A.2) anterior, si como resultado de la evaluación de la idoneidad resulta que el Consejero y, en su caso, la persona física que lo represente continúa siendo idóneo, el Consejero y, en su caso, la persona física que lo represente podrá permanecer en su cargo o, en su caso, asumir las nuevas funciones.

- 2) Si tras la evaluación llevada a cabo por el Comité de Nombramientos, resultara que el Consejero o el candidato a ser nombrado Consejero o, en su caso, la persona física que lo represente, **no cumple**

**todos los requisitos de idoneidad** establecidos en la presente Política, el Comité, tras ponderar el grado de cumplimiento de los requisitos, adoptará las medidas oportunas, 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, 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, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.5 del Reglamento del Consejo de Administración.
  - d) Otras medidas correctivas que el Comité considere necesarias.
- 3) En todo caso, una vez realizada la evaluación, la Sociedad dejará documentada la descripción del puesto para el que se realizó la evaluación, especificando los resultados de la evaluación en relación con los siguientes criterios:
- Dedicación de tiempo suficiente.
  - Cumplimiento de los miembros del Consejo de Administración de la limitación de cargos prevista en la normativa aplicable.
  - Conocimiento, competencias y experiencias adecuados.
  - Honorabilidad, honestidad e integridad.
  - Independencia de ideas.

[Nota: Apartado 149 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]

### 5.2. Evaluación de la idoneidad del resto de miembros del Colectivo Afectado.

La evaluación del resto de miembros del Colectivo Afectado no incluidos en el apartado 5.1 anterior se basará en los criterios de **honorabilidad, honestidad e integridad** y **conocimientos, competencias y experiencia** descritos en el apartado “5.4 Criterios de evaluación de la idoneidad” de la presente Política.

[Nota: Apartado 37 de las Directrices EBA de Evaluación de la Idoneidad.] La evaluación de idoneidad se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

#### A. Situaciones en las que se deberá llevar a cabo la evaluación de la idoneidad:

La evaluación de la idoneidad del resto de miembros del Colectivo Afectado de la Política se realizará en las siguientes situaciones:

- 1) Ante un nuevo nombramiento.
- 2) Cuando se produzcan circunstancias que aconsejen realizar de nuevo la valoración de la idoneidad, entre ellas:
  - a) Ampliación de funciones o cambio a otro puesto clave en la Sociedad.

- b) Existan dudas sobre la idoneidad de la persona afectada.
- c) La honorabilidad de la persona se vea afectada de manera relevante.
- d) Incumplimiento de las normas internas de Liberbank.
- e) Imputación en un procedimiento judicial.
- f) Ante el inicio de acciones por parte del Comité de Cumplimiento Normativo en el marco de la Política de Prevención de Riesgos Penales de la Sociedad.
- g) Otros supuestos que puedan afectar negativamente al funcionamiento o reputación de Liberbank.

*[Nota: Apartado 38 de las Directrices EBA de Evaluación de la Idoneidad]*

Si alguno de estos miembros del Colectivo Afectado 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.

En todo caso, la idoneidad de los miembros de este colectivo se revisará con carácter anual a efectos de verificar y confirmar que los mismos siguen cumpliendo los requisitos de idoneidad establecidos en la presente Política, y que no se han producido circunstancias sobrevenidas que hayan requerido realizar una reevaluación.

### **B. Sistema de evaluación:**

Para la evaluación del resto de miembros del Colectivo Afectado se llevará a cabo el siguiente sistema, que podrá ser desarrollado e implementado por el Comité de Nombramientos y/o por el Comité de Personas de Liberbank, atendiendo a las características del puesto y a las directrices que, en su caso, comunique el Banco de España:

#### **B.1. Preparación del expediente del sujeto sometido a evaluación:**

La Dirección General de Personas y Medios de Liberbank elaborará un expediente completo del sujeto sometido a evaluación, que incluirá, al menos, la siguiente información, sin perjuicio de cualquier otra que, en su caso, se considere relevante a estos efectos:

1. Identificación y características del puesto o cargo para el que va a ser nombrado o del que ocupa actualmente, en su caso.
2. Historial profesional detallado y actualizado, suscrito en todas sus hojas por el sujeto evaluado. Contendrá, al menos, la siguiente información:
  - a. Datos personales (nombre y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, domicilio y nacionalidad, NIF, número de pasaporte o número de la tarjeta de residencia y teléfono de contacto/mail).
  - b. Educación y formación.
  - c. Experiencia profesional: incluirá los nombres de todas las organizaciones para las que ha trabajado y la naturaleza y la duración de las funciones desempeñadas, en particular las actividades que se enmarcan en el ámbito del puesto al que aspira. Para los puestos

ocupados durante los últimos diez años, al describir estas actividades, la persona deberá especificar sus competencias delegadas, poder de decisión interno y áreas de actividad bajo su control, con indicación del número de empleados. Si el Curriculum vitae incluye actividades honoríficas, como puestos en el órgano de administración, se indicará así.

- d. Otros datos (reconocimientos y premios; publicaciones; idiomas -nivel-).
- e. Referencias laborales de al menos los últimos tres (3) años, cuando sea posible.

3. Cuestionario de honorabilidad elaborado por el Banco de España, debidamente cumplimentado.

### B.2. Evaluación:

Para la evaluación de los directores generales y asimilados, el Comité de Nombramientos valorará la información contenida en el expediente del sujeto evaluado que le haya sido presentado por la Dirección General de Personas y Medios, a efectos de determinar la idoneidad del mismo.

Para la evaluación del resto de personas que ocupen otros puestos clave en la Sociedad, el Comité de Personas será la unidad responsable, salvo cuando tengan la consideración de altos directivos a los efectos del artículo 3.3 del Reglamento del Consejo de Administración, en cuyo caso la evaluación se hará por el Comité de Nombramientos.

A estos efectos, para llevar a cabo el procedimiento de evaluación tanto de los directores generales o asimilados como del resto de personas que ocupen puestos clave en la Sociedad, el Comité de Nombramientos y/o el Comité de Personas podrán 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:

1) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un sujeto resulta que el mismo **es idóneo**, podrá procederse a su nombramiento.

- o Director general o asimilado:

En virtud de las facultades que le atribuye el artículo 18.5.e) del Reglamento del Consejo de Administración, el Comité de Nombramientos informará favorablemente el nombramiento de los directores generales o asimilados y resto de personas que ocupen puestos clave que tengan la consideración de altos directivos a los efectos del artículo 3.3 del Reglamento del Consejo de Administración para su aprobación por el Consejo de Administración de la Sociedad.

Con carácter previo a su nombramiento, la Sociedad comunicará al Banco de España la propuesta de nombramiento del candidato a director general o asimilado para que la autoridad competente pueda realizar la evaluación prevista en la norma 33.1 de la Circular 2/2016.

El nombramiento del Director General o asimilado, una vez aprobado por el Consejo tras recibir la evaluación positiva de la autoridad competente, se comunicará al Banco de España en el plazo máximo de quince (15) días hábiles desde que tenga lugar su aceptación, de cara a su inscripción en el Registro de Altos Cargos.

- o Resto de personas que ocupen otros puestos clave en la Sociedad (no incluidos en el apartado anterior):

El Comité de Personas propondrá al Comité de Dirección la contratación o, en su caso, la aprobación de la promoción interna o modificación de puesto dentro del organigrama de la Sociedad.

- 2) Si tras la evaluación llevada a cabo por el Comité de Nombramientos o por el Comité de Personas, en su caso, resultara que el candidato **no cumple todos los requisitos de idoneidad** establecidos en la presente Política, el Comité de Nombramientos o el Comité 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 de las carencias del miembro del Colectivo Afectado, y podrán consistir en:
  - a) No proceder a su nombramiento.
  - b) Proponer la destitución del miembro del Colectivo Afectado.
  - c) Proponer la suspensión temporal, hasta que se considere que el miembro del Colectivo Afectado es idóneo para el puesto.
  - d) Establecer planes de formación específicos, tanto para los miembros identificados como, en su caso, para la totalidad del Colectivo Afectado, con el fin de asegurar la cualificación y experiencia necesaria para el desarrollo óptimo de sus funciones.
  - e) Otras medidas correctivas.

### 5.3. Planes de Formación

En el marco de la evaluación de la idoneidad establecida en la presente Política y sin perjuicio de otras medidas que se adopten, la Sociedad establecerá planes de formación para los miembros del Colectivo Afectado con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de formación detectadas, bien en la evaluación de la idoneidad de los miembros del Colectivo Afectado, en las reevaluaciones que se realice a los mismos, o en la planificación anual de los planes de formación de Liberbank.

De conformidad con lo anterior, Liberbank considera conveniente que los miembros del Colectivo Afectado mantengan un conocimiento actualizado y completo tanto de la Sociedad como del contexto jurídico, económico y financiero que le afecte en cada momento, a fin de que dispongan de una información suficiente y adecuada para desarrollar sus funciones.

En este sentido, los planes de formación tendrán como finalidad, entre otras:

- a) Mejorar los conocimientos técnicos y la capacitación.
- b) Proporcionar un conocimiento actualizado de las actividades de la Sociedad.
- c) En el caso concreto de los Consejeros y, en su caso, de las personas físicas que los representen, permitir entender debidamente los riesgos de las decisiones sobre las que deben pronunciarse y participar activamente en las deliberaciones del Consejo de Administración.

A estos efectos, respecto de los **miembros del Consejo de Administración y, en su caso, las personas físicas que representen a Consejeros que sean personas jurídicas**, la Sociedad, en virtud de lo establecido en el artículo 8.5 del Reglamento del Consejo de Administración, facilitará el apoyo preciso para que los nuevos Consejeros, y, en su caso, las personas físicas que los representen, puedan adquirir

un conocimiento rápido y suficiente de la Sociedad (en particular, de la estructura, el modelo de negocio y el perfil de riesgo), así como de sus reglas de gobierno corporativo, pudiendo el Comité de Nombramientos proponer al efecto programas de integración y orientación específicos.

*[Nota: Apartado 94 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]*

En este sentido, el Comité de Nombramientos propondrá al Consejo de Administración, cuando las circunstancias lo aconsejen, programas de actualización de conocimientos destinados a los Consejeros. A estos efectos, entre otras medidas, se facilitará a los miembros del Consejo de Administración circulares de actualización en materia legal, organizativa, económico-financiera, así como cualquier otra que resulte conveniente a los efectos de mantener un nivel de conocimientos adecuado, tanto de los Consejeros a título individual como del Consejo de Administración en su conjunto.

El Consejo de Administración de la Sociedad aprobará una **política de integración y formación de los Consejeros**, que se deberá mantener actualizada, teniendo en cuenta los cambios en el gobierno interno, los cambios estratégicos, los nuevos productos y otros cambios relevantes relativos a la Sociedad, así como los cambios en la legislación aplicable y en la evolución de los mercados.

*[Nota: Apartados 97 y 102 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]*

Respecto del resto de **miembros del Colectivo Afectado**, la Sociedad, a través de la Dirección General de Personas y Medios, les proporcionará circulares de actualización en materia legal, organizativa, económico-financiera, así como cualquier otra que resulte conveniente a los efectos de mantener un nivel de conocimientos adecuado.

Asimismo, la Dirección General de Personas y Medios podrá también organizar cursos de formación específicos en función de las necesidades de las áreas y personas concretas.

Sin perjuicio de lo anterior, la Sociedad pondrá a disposición de cada miembro del Colectivo Afectado un dossier con documentación corporativa, compuesto como mínimo por los siguientes documentos:

- a) Estatutos Sociales de Liberbank.
- b) Reglamento interno de conducta en el ámbito del mercado de valores.
- c) Reglamento del Consejo de Administración.
- d) Reglamento de la Junta General.
- e) La Política de Prevención de Riesgos Penales, el Código Ético Profesional de Liberbank y las Normas de Conducta de los consejeros.
- f) El Reglamento General del Comité de Dirección, en el supuesto en el que el miembro del Colectivo Afectado vaya a formar parte del mismo.
- g) La presente Política de evaluación de idoneidad.
- h) El marco corporativo de riesgos.

#### 5.4. Criterios de evaluación de la idoneidad

Para la evaluación de la idoneidad del Colectivo Afectado por la presente Política, se tendrá en cuenta su honorabilidad comercial y profesional y sus conocimientos y experiencia. Respecto de los miembros del Consejo de Administración, deberán evaluarse asimismo aspectos relativos al buen gobierno, a través de

indicadores como la capacidad de dedicación, la honestidad, la independencia, la existencia de conflictos de interés y si pueden dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones.

Cuando se realice una evaluación para un puesto específico, la evaluación de los conocimientos, las competencias, la experiencia y la dedicación de tiempo suficientes tendrá en cuenta la función del puesto específico de que se trate.

*[Nota: Apartados 26 y 27 de las Directrices EBA de Evaluación de la Idoneidad.]*

### **5.4.1. Honorabilidad comercial y profesional, honestidad e integridad**

Se entiende que un miembro del Colectivo Afectado de Liberbank cumple los requisitos de honorabilidad comercial y profesional, honestidad e integridad 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 Sociedad.

Para la valoración del requisito de honorabilidad comercial y profesional, honestidad e integridad en el marco del procedimiento de evaluación de la idoneidad descrito anteriormente, se considerará toda la información disponible del sujeto evaluado, y en particular:

- a) La trayectoria del cargo en cuestión en su relación con las autoridades de regulación y supervisión (en particular, cualquier prueba de que la persona no haya mantenido una actitud transparente, abierta y de colaboración en sus relaciones con las autoridades competentes); las razones por las que hubiera sido, en su caso, despedido o cesado en puestos o cargos anteriores o destituido de un puesto de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o por las que se le pidió su cese; 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.

*[Nota: Apartado 78 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]*

- b) La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas, teniendo en cuenta a estos efectos:
  - 1º. el carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa;
  - 2º. si la condena o sanción es o no firme;
  - 3º. la gravedad de la condena o sanción impuestas;
  - 4º. la tipificación de los hechos que motivaron la condena o sanción, especialmente si se tratase de delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, de corrupción, delitos contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, delitos de falsedad, fraude o delitos fiscales, o supusiesen infracción de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores (manipulación del mercado o uso de información privilegiada) o instrumentos financieros o de pago, o de protección de los consumidores; u otros delitos tipificados en la legislación en materia de sociedades, quiebra o insolvencia;

*[Nota: Apartado 75 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]*

- 5º. 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, y 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 a asignarse al cargo en cuestión en Liberbank;
  - 6º. la prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal;
  - 7º. la existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción; y
  - 8º. la reiteración de condenas o sanciones por delitos, faltas o infracciones.
- c) La existencia de investigaciones relevantes y fundadas, 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 que 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, así como 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, todo ello sin perjuicio de la presunción de inocencia.

*[Nota: Apartado 77 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]*

En este sentido, no se considerará que hay falta de honorabilidad sobrevenida por la mera circunstancia de que, estando en el ejercicio de su cargo, un miembro del Colectivo Afectado sea objeto de dichas investigaciones.

- d) Otros factores que puedan afectar a la honorabilidad, honestidad e integridad del miembro del Colectivo Afectado y, en particular:
- 1º. la denegación, revocación, retirada o expulsión de cualquier registro, autorización, afiliación o licencia para desarrollar una actividad comercial, un negocio o una profesión;
  - 2º. 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
  - 3º. cualquier otra prueba que indique que la persona no actúa de una manera acorde con unos estándares de conducta elevados.

*[Nota: Apartado 78 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]* Asimismo, para evaluar su posible impacto en la honorabilidad, integridad y honestidad de un miembro del Colectivo Afectado, se tendrán en cuenta las siguientes situaciones relacionadas con su desempeño profesional pasado y presente y su solvencia financiera:

- a) su historial de solvencia personal (por ejemplo, ser deudor moroso o tener registros negativos en una sociedad de información crediticia reconocida, en su caso) y de cumplimiento de sus obligaciones;



- 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; y
- c) la declaración de concurso personal.

[*Nota: Apartado 77 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.*]

### 5.4.2. Conocimientos, competencias y experiencia

En la evaluación de los conocimientos, competencias y experiencia de los miembros del Colectivo Afectado de la Sociedad, se considerarán de forma proporcional a las responsabilidades que conlleve el puesto o cargo, los siguientes aspectos:

- a) La formación teórica. Se tendrá en cuenta el nivel y el perfil de la formación adquirida en un entorno académico y si está relacionada con banca y servicios financieros o con otras áreas relevantes.

[*Nota: Apartado 62 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.*]

- b) La experiencia práctica adquirida en cargos anteriores con funciones similares y durante periodos de tiempo suficiente. También se considerarán las habilidades y conocimientos adquiridos y demostrables por la conducta profesional. Se deberá prestar especial atención a la naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados, las competencias y poderes de decisión y responsabilidades asumidas, así como el número de personas a cargo, el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos a gestionar.

En todo caso, los criterios de conocimientos, competencias y experiencia se aplicarán valorando la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de la Sociedad y las concretas funciones y responsabilidades del puesto asignado a la persona evaluada.

En el caso de los miembros del Consejo de Administración, se evaluará si tienen **experiencia suficiente** en puestos de gestión en una entidad de crédito o en otra entidad que ofrezca servicios similares, así como los **conocimientos técnicos necesarios** para comprender el negocio de la Sociedad y los riesgos a los que ésta se enfrenta.

Asimismo, los miembros del Consejo de Administración deberán comprender claramente los sistemas de gobierno corporativo de la Sociedad, sus funciones y responsabilidades y, cuando corresponda, la estructura del Grupo y cualquier posible conflicto de intereses que pueda surgir.

[*Nota: Apartado 59 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.*]

Asimismo, se tendrá en cuenta la composición general del Consejo de Administración para asegurar la tenencia de la experiencia profesional en el gobierno de entidades de crédito necesaria para llevar a cabo sus funciones, tal y como se establece en el apartado 5.5 siguiente de la presente Política, en relación con la evaluación del Consejo de Administración en su conjunto.

### 5.4.3. Buen gobierno

Además de los requisitos anteriores, los miembros del Consejo de Administración deberán cumplir con el requisito de buen gobierno, para lo que se tendrán en cuenta, en particular, los siguientes aspectos:

a) **Ausencia de potenciales conflictos de interés.**

A estos efectos, y en línea con lo dispuesto en la Política de gestión de conflictos de interés de la Sociedad y en el Reglamento interno de conducta, y con los escenarios de conflictos de intereses establecidos en los mismos, para la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, a efectos de la presente Política se tendrán en cuenta en particular la existencia de conflictos de interés hasta un punto que comprometa su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente o que genere influencias indebidas de terceros derivados de:

*[Nota: Apartado 82.b) de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]*

- Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en Liberbank o en otras organizaciones privadas o públicas.

A estos efectos, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.4.a) del Reglamento del Consejo de Administración, no podrán ser nombrados Consejeros aquellos candidatos que desempeñen cargos o funciones de representación, dirección o asesoramiento en entidades competidoras o que ostenten una posición de dominio o control en entidades competidoras.

- Una relación personal, profesional o económica con la propia Sociedad, su matriz o filiales o con personal u otros miembros de sus respectivos órganos de administración.
- Una relación personal, profesional o económica con los accionistas que ostenten el control de la Sociedad, de su matriz o de sus filiales.
- Una relación personal o profesional con terceros relevantes con intereses en Liberbank (tales como proveedores, consultores, etc.).
- Influencia política o relaciones políticas.
- De conformidad con lo establecido en el artículo 8.4.b) del Reglamento del Consejo de Administración, no podrán ser nombrados Consejeros aquellos candidatos que desempeñen cargos o funciones de representación, dirección o asesoramiento en clientes o proveedores habituales de bienes o servicios a la Sociedad, cuando dicha relación comercial pueda conllevar conflicto o colisión con los intereses de la Sociedad.

*[Nota: Apartado 84 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]*

b) **Capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes al cargo.**

Los miembros del Consejo de Administración deberán estar en disposición de poder llevar a cabo un desempeño eficaz de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de la Sociedad, sus principales riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos, por lo que deberán dedicar la atención precisa a los asuntos que se les presenten por razón de su cargo. Por ello, es conveniente que las restantes obligaciones profesionales de los Consejeros y, en particular, su participación en otros Consejos de Administración, no vayan en detrimento del buen desempeño de sus funciones en la Sociedad.

*[Nota: Apartado 41 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]*

A tal efecto, tal y como prevé el artículo 26.3 a) del Reglamento del Consejo de Administración, se respetarán, en todo caso, las limitaciones en cuanto al número máximo de consejos a los que puede pertenecer un Consejero conforme a la normativa bancaria que resulte de aplicación.

Al evaluar la dedicación de tiempo suficiente por parte de un Consejero, se tendrá 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 Unión Europea.
- c) La presencia geográfica del miembro y el tiempo de desplazamiento requerido para su función.
- d) El número de reuniones programadas para el Consejo 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 Consejo de Administración.
- g) La naturaleza del puesto específico y las responsabilidades del miembro, incluyendo funciones específicas tales como la de primer ejecutivo, 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) anterior y en la Sociedad.
- 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 Unión Europea;
- i) La integración y formación necesarias.
- j) Cualquier otra responsabilidad relevante del miembro que la Sociedad considere necesario tener en cuenta al realizar la evaluación de su capacidad para dedicar tiempo suficiente.
- k) Cualquier referencia comparativa pertinente disponible sobre la dedicación de tiempo, incluidas las referencias comparativas proporcionadas por la Autoridad Bancaria Europea.

*[Nota: Apartado 43 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]*

**c) Capacidad para evaluar y cuestionar el proceso de toma de decisiones y las decisiones tomadas por la alta dirección.**

Los miembros del Consejo de Administración deberán ser personas de acreditada honestidad, integridad e independencia de ideas, de forma que estén en disposición de ejercer un buen gobierno para poder evaluar y cuestionar adecuadamente el proceso de toma de decisiones y las decisiones tomadas por la alta dirección.

Al evaluar el criterio de independencia de ideas, la Sociedad valorará si todos los miembros del Consejo de Administración poseen las habilidades de comportamiento necesarias, que incluyen:

- a) El valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del Consejo de Administración.
- b) La capacidad para formular preguntas a los miembros del Consejo de Administración en su función de dirección.
- c) Y la capacidad para resistirse al «pensamiento gregario».

*[Nota: Apartado 82 de las Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad.]*

### 5.5. 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, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.3 del RLOSS, y en atención a la naturaleza del Consejo de Administración como órgano colegiado así como al ejercicio reservado al pleno de determinadas competencias, 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.

Por su parte la LOSS prevé que 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 Sociedad, 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 Sociedad. En este sentido, la Sociedad se asegurará de que el Consejo de Administración en su conjunto posea, en todo momento, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para poder comprender las actividades de la Sociedad, incluidos los riesgos principales.

*[Nota: Apartado 31 de las Directrices EBA de Evaluación de la Idoneidad]*

En particular, 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 Sociedad. 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 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.

*[Nota: Apartado 70 de las Directrices EBA de Evaluación de la Idoneidad]*

De acuerdo con lo anterior, el Consejo de Administración deberá velar por los conocimientos y la experiencia profesional de los miembros del Consejo de Administración considerado en su conjunto, tanto en los procesos de selección de Consejeros, como en el marco de la evaluación que, de

conformidad con el artículo 4.4.o) del Reglamento del Consejo, debe realizar con carácter periódico el Consejo de Administración sobre su propio funcionamiento, para lo cual se incluirá en el informe que a estos efectos apruebe el Consejo de Administración, un apartado relativo al cumplimiento del requisito de conocimientos, competencias y experiencia global del Consejo de Administración.

De conformidad con la Recomendación 14ª del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (el “**Código de Buen Gobierno**”), las propuestas de nombramiento o reelección de Consejeros se fundamentarán en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración. El resultado del análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración se recogerá en el informe justificativo de la Comisión de Nombramientos que se publique al convocar la Junta General de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada Consejero.

En todo caso, en los procesos de selección de Consejeros deberá tenerse en cuenta:

- La diversidad de conocimientos, experiencias y género existente en el seno del Consejo, procurando favorecer dicha diversidad, tal y como se establece en la Política de Selección de Consejeros y Diversidad.
- El objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración que determine el Comité de Nombramientos, promoviendo con la toma de decisiones en los procesos de selección de nuevos Consejeros el cumplimiento de dicho objetivo. A estos últimos efectos, atendiendo a la Recomendación 14ª del Código de Buen Gobierno, se determina promover como objetivo a alcanzar para el año 2020 que el número de consejeras represente al menos el 30% del total de miembros del Consejo.

La Sociedad reevaluará la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto, en particular, cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del Consejo de Administración, así como en los siguientes casos:

- Cuando se produzca un cambio relevante en el modelo de negocio, el apetito o la estrategia de riesgo o la estructura de la Sociedad a nivel individual o del grupo.
- Como parte de la revisión por el Consejo de Administración de los sistemas de gobierno interno.
- En cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto.

*[Nota: Apartados 32 y 33 de las Directrices EBA de Evaluación de la Idoneidad.]*

## 6. Sistemas de reporting / Mecanismos de control

### 6.1. Sistemas de reporting

#### 6.1.1. Evaluación anual e información sobre la aplicación de la presente política

El artículo 33.1 del RLOSS establece la necesidad de llevar a cabo la selección y **evaluación continua** de los miembros del consejo de administración y de sus directores generales o asimilados y de los responsables de funciones de control interno y otros puestos clave en la entidad.

A los efectos de cumplir con la obligación de realizar la evaluación continua, tal y como se ha señalado anteriormente, la idoneidad de los miembros del Colectivo Afectado será revisada con carácter anual por el órgano o unidad competente de conformidad con la presente Política.

En este sentido, y para garantizar un sistema eficiente de evaluación, los órganos y unidades competentes deberán elaborar informes anuales de evaluación de sus actividades relativas a esta materia, de conformidad con lo siguiente:

- La Dirección General de Personas y Medios elaborará y presentará al Comité de Nombramientos, con carácter anual, un informe de la actividad llevada a cabo por esta dirección general como unidad encargada del nombramiento de las personas que ocupan puestos clave en Liberbank (salvo de aquellas que fuesen altos directivos a los efectos del artículo 3.3 del Reglamento del Consejo de Administración).
- El Secretario del Consejo de Administración, con el apoyo del Área de Órganos de Dirección y Cumplimiento y de la Dirección General de Personas y Medios, elaborará y presentará al Comité de Nombramientos, con carácter anual, un informe de las actividades llevadas a cabo en el marco de la presente Política.
- El Comité de Nombramientos, además del informe sobre la calidad y eficiencia de su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en el artículo 4.4.o) del Reglamento del Consejo de Administración, elevará al Consejo de Administración con carácter anual un informe sobre el cumplimiento de la presente Política, que incluirá las actividades del Comité en relación con la evaluación de la idoneidad en los nombramientos de miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de las personas físicas que los representen, de los directores generales y asimilados, y del resto de miembros del Colectivo Afectado que tengan la consideración de altos directivos a los efectos del artículo 3.3 del Reglamento del Consejo de Administración, así como de la reevaluación anual de la idoneidad de los directores generales y asimilados, del resto de miembros del Colectivo Afectado que tengan la consideración de altos directivos a los efectos del artículo 3.3 del Reglamento del Consejo de Administración, de los Consejeros y, en su caso, de las personas físicas que los representen, y del Consejo de Administración en su conjunto, sobre la base, en su caso, de los informes presentados por el Secretario del Consejo de Administración, con el apoyo del Área de Órganos de Dirección y Cumplimiento y de la Dirección General de Personas y Medios, y por el Comité de Personas.

### **6.1.2. Comunicaciones al Banco de España**

La Sociedad comunicará al Banco de España:

- 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.
- 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 máximo de quince (15) días hábiles desde el momento de la aceptación del cargo, de cara a su inscripción en el Registro de Altos Cargos.
- Cualquier circunstancia sobrevenida que concurra en alguno de los miembros del Colectivo Afectado por la presente Política y que resulte relevante para la evaluación de su idoneidad, en el plazo máximo de quince (15) días hábiles desde que se tenga conocimiento.
- La presente Política de idoneidad y las modificaciones a la misma.

La Sociedad remitirá al Banco de España la siguiente documentación cuando comunique los nombramientos de los 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:

- Formulario aprobado por la Circular 1/2009, del Banco de España, de 18 de diciembre, a entidades de crédito y otras supervisadas, en relación con la información sobre la estructura de capital y cuotas participativas de las entidades de crédito, y sobre sus oficinas, así como sobre los altos cargos de las entidades supervisadas.
- Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno.
- Historial profesional detallado y actualizado del interesado.
- La evaluación de la idoneidad realizada por la Sociedad, indicando: las principales características del puesto, los factores tomados en consideración, las ponderaciones atribuidas y los resultados obtenidos.
- El documento que acredite la aceptación del cargo, que deberá incluir una declaración expresa de que los Consejeros y, en su caso, las personas físicas que los representen, y directores generales o asimilados cumplen con los requisitos establecidos en las letras a) y b) del apartado 1 del artículo 34 del RLOSS.
- Cuestionario para la evaluación de la idoneidad.
- Declaración de categoría de consejero.

Por último, la Sociedad mantendrá a disposición de la autoridad competente la siguiente información en relación con los miembros del Colectivo Afectado:

- 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.

### **6.2. Actualización de la Política**

El Comité de Nombramientos revisará anualmente esta Política proponiendo, en su caso, las medidas de mejora que se estime necesarias, para lo que contará con el apoyo del Departamento de Órganos Sociales y Documentación, en colaboración con el Departamento de Asesoría Jurídica Corporativa.

### **6.3. Mecanismos de control**

Primera línea de defensa: Departamento de Órganos Sociales y Documentación y Dirección General de Personas y Medios, en colaboración con el Departamento de Asesoría Jurídica Corporativa.

Segunda línea de defensa:

Área de Órganos de Dirección y Cumplimiento que ejecuta la actividad propia de control en las materias de su competencia, mediante la implantación y ejecución de los controles necesarios, supervisando, en su caso, la existencia de los controles primarios en las diferentes unidades implicadas en la planificación y ejecución de la actividad, así como su ajuste a la normativa aplicable.

Dirección general de Control Integral del Riesgo (CRO) tiene por misión asegurar, con efectiva independencia, que los riesgos de la actividad del Banco permanecen dentro de los niveles aprobados.

Tercera línea de defensa: Dirección General de Auditoría Interna, que bajo la labor de velar por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno y el principio de independencia que rige su actuación, de acuerdo con las prácticas de buen gobierno, se responsabiliza de la última capa de control de riesgos del Grupo, verificando el cumplimiento de las políticas, procesos y controles, y comprobando así mismo la ejecución y eficacia de las pruebas anuales programadas.

### 7. Normativa relacionada

Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Directrices EBA/GL/2017/12 sobre la evaluación de idoneidad y los titulares de funciones clave.

### 8. Glosario

LOSS: Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

RLOSS: Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

Circular 2/2016: Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.

Código de Buen Gobierno: Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Directrices EBA de Evaluación de Idoneidad: Directrices EBA/GL/2017/12 sobre la evaluación de idoneidad y los titulares de funciones clave.

### 9. Control de versiones

Versión	Responsable	Fecha de aprobación/actualización	Órgano de aprobación
1	Área de Recursos Humanos	11/07/2013	Consejo de Administración
2	Área de Recursos Humanos	29/06/2015	Consejo de Administración
3	Departamento de Asesoría Jurídica	13/12/2016	Consejo de



	Corporativa		Administración
4	Departamento de Asesoría Jurídica Corporativa	12/12/2017	Consejo de Administración
5	Departamento de Asesoría Jurídica Corporativa	25/ 09/2018	Consejo de Administración