

**PROCEDIMIENTO SOBRE EVALUACIÓN DE IDONEIDAD Y
REVISIÓN CONTINUA DE MIEMBROS**

BANK OF AFRICA EUROPE, S.A.

**DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DIRECTORES
GENERALES O ASIMILADOS**

- Control de revisiones -

Versión	Editor	Aprobado por	Principales modificaciones
Versión 1 - Octubre 2018	Comité de Nombramientos y Retribuciones	Consejo de Administración (29/10/2018)	Creación.
Versión 2 – Julio 2021	Comité de Nombramientos y Retribuciones	Consejo de Administración (27/07/2021)	Adaptación normativa Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores.

El presente Procedimiento sobre Evaluación de Idoneidad y Revisión continua de miembros del Consejo de Administración, Directores Generales o asimilados (en adelante, el “Procedimiento”) ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Entidad BANK OF AFRICA EUROPE S.A. (en adelante, la “Entidad”) previa revisión por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones. Todo ello conforme a lo dispuesto en la siguiente normativa:

- i) **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;
- ii) la **Ley 10/2014 de 26 de junio**, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito;
- iii) la **Ley 31/2014 de 3 de diciembre**, por la que se modifica la ley de Sociedades Capital para la mejora del gobierno corporativo;
- iv) 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 entidades de crédito; y
- v) la **Circular 2/2016, de 2 de febrero** de 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) nº 575/2013.
- vi) **Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril**, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de competencia, prevención del blanqueo de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, desplazamiento de trabajadores en la prestación de servicios transnacionales y defensa de los consumidores.

A. OBJETO

La finalidad del presente Procedimiento es la de garantizar en todo momento la idoneidad y la ausencia de incompatibilidades del Colectivo Identificado para el ejercicio de su cargo, para lo que se establecen las pautas de actuación del Comité de Nombramientos y Remuneraciones (en adelante, el “Comité”) para llevar a cabo la evaluación de idoneidad y revisión continua de los miembros el Consejo de Administración, Directores Generales o asimilados, y de las personas que asuman funciones de control interno u ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad bancaria, en desarrollo de la normativa de aplicación.

El Comité es el órgano responsable de evaluar la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, Director General y asimilados y de elevar al Consejo de Administración de la Entidad las propuestas de nombramiento de dichos cargos, que no tendrán carácter vinculante.

El Comité verificará en todo caso la concurrencia de los requisitos de honorabilidad, buen gobierno y conocimientos y experiencia necesarios en relación con las competencias de los cargos, conforme a lo establecido en el presente Procedimiento.

El Comité velará para que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar nuevos consejeros, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, y en particular que se facilite la selección de consejeras, procurando que se incluyan entre los potenciales candidatos a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

B. SUJETOS EVALUADOS

De acuerdo con lo previsto en el artículo 24 de la Ley 10/2014, los requisitos y procedimientos de evaluación de idoneidad se aplicarán por la Entidad a:

- a. Los miembros del Consejo de Administración, así como a las personas físicas que representen a los consejeros que sean personas jurídicas.
- b. Los Directores Generales y asimilados. Entendiéndose por asimilados: a) aquellas personas que desarrollen en la Entidad funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración o de comisiones ejecutivas o del Consejero Delegado; y b) aquellas personas que reuniendo los requisitos de dependencia anteriores, limiten sus funciones de alta dirección a un área de actividad específica, siempre que se integren en una estructura organizativa de dirección que asuma al máximo nivel la gestión diaria de la Entidad.
- c. Otro personal clave para el desarrollo diario de la actividad financiera de la Entidad.

C. PROCEDIMIENTO DE IDONEIDAD

El Comité es el responsable de decidir sobre la evaluación de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y Director General o asimilados, así como responsables de funciones de control interno, y aquellos puestos claves para el desarrollo diario de la actividad de la Entidad, en base al procedimiento establecido y reportará el resultado para decisión del Consejo de Administración.

En el caso de evaluaciones que afecten a miembros del Consejo de Administración, el miembro del Consejo de Administración sujeto a evaluación no participará en la votación. Asimismo, el resultado de la evaluación se deberá comunicar a la Junta General, que actuará en consecuencia.

Criterios de selección

Con carácter previo al nombramiento o a la contratación de los sujetos evaluados se debe verificar que concurren en cada uno de ellos los requisitos establecidos por la normativa de aplicación y que son:

- Concurrencia de honorabilidad comercial y profesional. Para su valoración deberá considerarse:
 - Razones por las que hubiera sido despedido o cesado, en su caso.
 - Historial de solvencia personal y cumplimiento de sus obligaciones.

- Actuación profesional, si hubiese ocupado cargos de responsabilidad en entidades de crédito que hayan estado sometidas a un proceso de reestructuración o resolución.
- Condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por infracciones administrativas, tomando en consideración:
 - El carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa;
 - Si la condena o sanción es o no firme;
 - La gravedad de la condena o sanción impuestas;
 - La tipificación de los hechos que motivaron la condena o sanción, especialmente en delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública y la Seguridad, o que supusieran infracción de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores o, de protección de los consumidores;
 - Si los hechos fueron realizados en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros, y en su caso, de la relevancia de los mismos respecto del cargo que ostentara en la entidad de crédito;
 - La prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal;
 - La existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión; y,
 - La reiteración de condenas o sanciones por delitos, faltas o infracciones.

A estos efectos, se solicitará en su valoración inicial el certificado de antecedentes penales que pueda corroborar la información aportada por la persona en valoración.

- Existencia de investigaciones relevantes y fundadas tanto en el ámbito penal como administrativo sobre hechos producidos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico, y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social o sobre hechos contrarios a las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores o de protección de los consumidores.

A los efectos de acreditar la concurrencia de tales requisitos resultará necesario aportar el "*Cuestionario de Honorabilidad y buen gobierno*" cumplimentado y firmado en todas sus hojas por el sujeto evaluado conforme al modelo establecido por Banco de España y certificado de antecedentes penales.

▪ Poseer conocimientos y experiencias adecuados para el ejercicio de sus funciones.

A los efectos de acreditar la concurrencia de tales requisitos resultará necesario aportar *curriculum vitae* detallado y actualizado del sujeto evaluado firmado en todas sus hojas.

Dicho historial deberá incluir la siguiente información:

- Datos personales (nombre y apellidos, lugar y fecha de nacimiento, domicilio, nacionalidad).
- Descripción detallada de la formación académica y profesional.

- Experiencia profesional, incluyendo:
 - a. Nombre de todas las sociedades u organizaciones para las que haya trabajado.
 - b. Descripción y duración de las funciones desempeñadas, en particular, descripción detallada de las actividades que se enmarcan en el ámbito del cargo cuyo nombramiento origina la evaluación por parte de la entidad y comunicación al Banco de España. Al describir estas actividades, se deberá especificar para los puestos ocupados durante los últimos diez años: las competencias delegadas; el poder de decisión interno y las áreas de actividad bajo su control con indicación del número de empleados; y la anotación de las actividades honoríficas tales como puestos en órganos de administración.
 - c. Si se dispone de ellas, referencias laborales o cartas de recomendación de las sociedades en las que haya desempeñado funciones, durante al menos los tres últimos años.
 - d. Historial de los resultados de aquellas evaluaciones de adecuación que hayan sido realizadas por otras entidades en las que se hayan desempeñado funciones como sujeto evaluado.

Se solicitará también copia de los documentos acreditativos de la formación académica y profesional.

El Comité se reserva la posibilidad de solicitar cualquier otra documentación acreditativa del historial profesional como justificante de la vida laboral.

- Estar en disposición de ejercer un buen gobierno. Se valorará por ello: a) la presencia de potenciales conflictos de interés; y b) la capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo sus funciones.

Respecto de la valoración de los potenciales conflictos de interés, se identificarán no sólo los préstamos otorgados a la persona en evaluación, sino igualmente, aquellos otorgados a sus partes vinculadas, entendiendo en este caso como partes vinculadas: a) su cónyuge, pareja de hecho y descendiente y ascendiente de primer grado por consanguinidad o adopción; y, b) toda entidad mercantil en la que el miembro del consejo de administración, o una de las personas indicadas en el a), tenga una participación significativa superior o igual al 10 por ciento o que le permita ejercer el control sobre la misma, o en la cual ocupen puestos de alta dirección o sean miembros del consejo de administración.

Cuando un empleado de la Entidad acceda a algunos de los puestos que requieren esta previa evaluación de su adecuación, el área de Recursos Humanos, o quien desempeñe sus funciones, deberá emitir un informe con el siguiente contenido: (i) recorrido profesional dentro de la empresa, (ii) evaluaciones profesionales, (iii) expediente que refleje la existencia o no de sanciones laborales. El mencionado informe se incluirá en el expediente que elabore el Comité sobre el miembro del Consejo de Administración o, en su caso, el candidato a ser consejero.

Informe de evaluación

El informe de evaluación deberá indicar de manera expresa:

- La descripción de las principales características del puesto, funciones desempeñadas.
- Los factores que se han tenido en cuenta para efectuar la evaluación, que consistirán en:
 - La valoración de las respuestas a cada una de las cuestiones planteadas en el “Cuestionario de Honorabilidad y buen gobierno”.
 - La valoración del Historial Profesional del sujeto evaluado. Se tomará en consideración el nivel de formación académica y, en particular, la formación académica relacionada con las áreas de banca y servicios financieros y con las funciones que vayan a desarrollarse.

En la valoración de la experiencia práctica se tendrá en cuenta los años de experiencia profesional en el sector bancario, así como en cargos o puestos similares a los que vayan a desarrollarse. Deberá prestarse especial atención a la naturaleza y complejidad del puesto desempeñado, las competencias y poderes de decisión y responsabilidades asumidas, así como el número de personas a cargo del evaluado, el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos a gestionar.

En el caso particular del Consejo de Administración, este deberá contar con miembros que, considerados en su conjunto, reúnan suficiente experiencia profesional en el gobierno de entidades de crédito para asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración.

 - En su caso, Informe reportado por el área de Recursos Humanos, o quien desempeñe sus funciones, que contenga: (i) el recorrido profesional dentro de la empresa, (ii) las evaluaciones profesionales, (iii) el expediente que refleje la existencia o no de sanciones laborales.
- El resultado de dicha valoración: positiva o negativa.

Resultado de la Evaluación:

- a) 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 el caso de nuevos candidatos, la Entidad notificará al Banco de España la propuesta de nombramiento del candidato evaluado 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, tras recibir la evaluación positiva del regulador, 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.

- b) Si el resultado es negativo, tras ponderar el grado de cumplimiento de los requisitos, se propondrán por el Comité las medidas necesarias que dependerán de cada caso o situación 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.

El Comité será el responsable de decidir qué medidas se deben adoptar, y cuando resulte necesario, decidir la suspensión temporal o cese definitivo.

Si fuera subsanable las deficiencias que determinaron el resultado negativo de la evaluación, una vez subsanadas el candidato será reevaluado y en caso de obtener un resultado satisfactorio se llevará a cabo el procedimiento de propuesta, nombramiento y aprobación previsto en la letra a) anterior.

A estos efectos se cumplimentará el Informe de Valoración de Idoneidad que Banco de España pone a disposición de las entidades a estos efectos, que da cabida a los elementos previamente identificados, completando el dossier en su presentación con el mencionado informe interno, y los documentos que soporten la valoración realizada.

D. PROCESO DE EVALUACIÓN CONTINUA DE LOS SUJETOS EVALUADOS

Se procederá a valorar de nuevo la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración para el ejercicio de sus funciones, con carácter anual y en todo caso en el momento de la reelección de los miembros del Consejo de Administración.

Además, se procederá a valorar de nuevo la idoneidad de los sujetos evaluados para el ejercicio de sus funciones, siempre y cuando se produzcan circunstancias que aconsejen volver a valorar su idoneidad.

Si la valoración de los cargos resulta negativa se deberán adoptar las medidas oportunas para subsanar las deficiencias identificadas y, cuando resulte necesario, disponer su suspensión temporal o cese definitivo. Debiendo por ello comunicar a Banco de España el incumplimiento de los requisitos señalados en el plazo máximo de 15 días hábiles.

No obstante lo anterior, los sujetos evaluados deberán comunicar a través del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, cualquier información que pueda suponer una variación de la evaluación inicial realizada, en particular, cualquier hecho que implique incumplimientos de los requisitos establecidos en el presente documento.

E. EVALUACIÓN CONJUNTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Al margen de la evaluación individual de los miembros del Consejo de Administración y demás individuos de acuerdo a lo dispuesto en el presente Procedimiento, el Comité deberá realizar una evaluación conjunta de los miembros del Consejo de Administración de forma que a pesar de que individualmente los miembros del Consejo de Administración deban cumplir con los criterios de experiencia e idoneidad definidos previamente, quede acreditado que los miembros del Consejo de Administración considerados en su conjunto reúnan suficiente experiencia profesional en el gobierno de la Entidad de forma que quede suficientemente acreditada la capacidad efectiva del Consejo de Administración de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Entidad.

A tal efecto, para realizar esta evaluación conjunta, el Comité tendrá en cuenta al menos los siguientes criterios:

- Experiencia media de los miembros del Consejo de Administración en entidades de crédito.
- Existencia de conflictos de interés entre los miembros del Consejo de Administración.
- Autonomía de cada uno de los miembros del Consejo de Administración en la toma de decisiones.

Los resultados de esta evaluación conjunta del Consejo de Administración deberán ser incluidos dentro del informe anual del Comité.