

## **Información sobre los procedimientos establecidos para asegurar la idoneidad de las personas referidas en la norma 30 de la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, así como sobre los mecanismos dispuestos para cumplir con las normas sobre incompatibilidades**

El Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, aprobó en julio de 2018, una “Política para la Evaluación de la Idoneidad de los Miembros del Consejo de Administración, los Directores Generales y Asimilados y otro Personal Clave para el Desarrollo de la Actividad Financiera de Unicaja Banco S.A” (en adelante, la Política de Idoneidad). Esta Política sustituye y deja sin efecto la aprobada en noviembre de 2016, que a su vez, venía a sustituir la aprobada en julio de 2013.

### **REQUISITOS**

La evaluación inicial y continua de la idoneidad de los miembros del “Colectivo Sujeto” (miembros del Consejo de Administración, Directores Generales o asimilados, y otro Personal Clave para el desarrollo de la actividad financiera) se basa en los criterios de honorabilidad comercial y profesional, honestidad e integridad, así como en los conocimientos, la experiencia y las competencias adecuados a sus funciones. Además los miembros del Consejo de Administración deben actuar, en particular, con independencia de ideas para valorar y cuestionar de manera efectiva las decisiones del órgano de administración en su función de dirección y otras decisiones de dirección relevantes cuando sea necesario, así como para supervisar y vigilar de manera efectiva la toma de decisiones de la dirección. La Entidad ejerce la diligencia debida antes del nombramiento y también de forma continua, ello implica que ésta facilita a las autoridades supervisoras competentes toda la información necesaria para la evaluación de la idoneidad.

Al evaluar la idoneidad individual de un miembro del Consejo de Administración también se evalúa la idoneidad del Consejo en su conjunto y, en su caso, la composición global de las Comisiones de apoyo al Consejo. En particular se evalúa que conocimientos, competencias y experiencia aporta el candidato a la idoneidad del Consejo en su conjunto.

La Entidad informa sin demora a las autoridades competentes de cualquier deficiencia significativa identificada con respecto a cualquiera de los miembros del Consejo de Administración y a la composición de dicho órgano en su conjunto.

La evaluación para un puesto específico tiene en cuenta la evaluación de los conocimientos, las competencias, la experiencia y la dedicación de tiempo suficiente en función de este puesto específico.

### **Honorabilidad comercial y profesional. Honestidad e integridad**

Todos los miembros del Colectivo Sujeto de la Entidad son personas de reconocida honorabilidad comercial y profesional.

Concorre esta honorabilidad en quienes hayan 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.

Los miembros del Consejo de Administración en especial, tienen en todo momento una buena reputación, honestidad e integridad, que permite asegurar la gestión sólida y prudente de la Entidad. Una persona designada tiene buena reputación cuando no existen pruebas que sugieran lo contrario ni motivos para albergar dudas razonables al respecto.

### **Conocimientos, experiencia y competencias**

Los miembros del Colectivo Sujeto deben poseer los conocimientos y la experiencia adecuados, así como las competencias y aptitudes necesarias para el desempeño de sus cargos.

Poseen conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones en la Entidad, quienes cuentan con formación del nivel y perfil adecuados, así como experiencia profesional derivada de sus anteriores ocupaciones durante períodos de tiempo suficientes, todo lo cual debe permitir comprender las actividades y riesgos principales de la Entidad.

Los miembros del Colectivo Sujeto deben contar asimismo, con competencias personales y organizativas necesarias para el desempeño de sus cargos.

### **Disposición para ejercer un buen gobierno**

Los miembros del Consejo de Administración deben estar en disposición de ejercer un buen gobierno de la Sociedad, y tienen capacidad de actuar con criterio independiente e independencia formal.

En el marco de la responsabilidad general del Consejo de Administración, los miembros independientes deben desempeñar un papel clave en el aumento de la eficacia de los controles y contrapesos establecidos en el seno de la Sociedad, mejorando la supervisión de la toma de decisiones de gestión y velando por que los intereses de todas las partes sean tenidos debidamente en cuenta en las deliberaciones y toma de decisiones del Consejo, que ninguna persona o grupúsculo de miembros domine la toma de decisiones y que los conflictos de interés sean gestionados de manera adecuada.

### **Composición general del Consejo de Administración**

Además de la evaluación individual de cada candidato o Consejero, la Comisión de Nombramientos analiza periódicamente la composición global del Consejo de Administración para asegurar que colectivamente reúne en cada momento los conocimientos, experiencia y competencias suficientes en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de la Entidad, incluidos sus principales riesgos y asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Sociedad.

La evaluación del Consejo en su conjunto diferencia expresamente las funciones de dirección de las de supervisión.

La evaluación de la idoneidad del Consejo en su conjunto tiene en cuenta el resultado de las evaluaciones individuales y viceversa. Sin embargo, las eventuales deficiencias identificadas en la composición general del Consejo de Administración o de sus Comisiones no concluyen necesariamente en que un miembro concreto no es idóneo a título individual.

La Comisión de Nombramientos velará por que los procedimientos de selección de los miembros del Consejo favorezcan la diversidad de experiencias y de conocimientos, faciliten la selección de Consejeros del sexo menos representado y, en general, no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.

## **PROCEDIMIENTOS**

### **Evaluación por la Entidad**

La evaluación de los miembros del Colectivo Sujeto procede en los nuevos nombramientos o renovaciones de cargos y siempre que se produzcan circunstancias que, conforme a la normativa y a lo establecido en la Política de Idoneidad, sea aconsejable volver a valorar la idoneidad de los actuales miembros.

La Entidad creará un expediente por cada miembro del Colectivo Sujeto que incorporará la información empleada para la evaluación de su idoneidad, así como el resultado de dicha evaluación y sus actualizaciones. Toda esta documentación estará a disposición de la autoridad supervisora competente.

### **Proceso de Reevaluación**

La Comisión de Nombramientos realiza una reevaluación periódica de la idoneidad del Consejo, al menos, una vez al año, documentando su resultado.

La reevaluación como consecuencia de una circunstancia específica debe centrarse en la situación o la circunstancia que la haya provocado, por lo que los aspectos que no hubieran cambiado podrán omitirse en el desarrollo de la evaluación. Se informará a las autoridades competentes al menos una vez al año, de cualquier reevaluación de la idoneidad colectiva y siempre que se hayan realizado reevaluaciones por la existencia de cambios relevantes.

### **Reevaluación individual y Reevaluación del Consejo de Administración en su conjunto:**

La Entidad iniciará un procedimiento de reevaluación individual o en su caso, del Consejo de Administración en su conjunto, en los supuestos recogidos en la Política de Idoneidad. Para ello la Comisión de Nombramientos considerará los criterios comunes establecidos en esta misma Política.

### **Resultado e implicaciones**

Si el resultado de la **evaluación** interna del candidato a Consejero es **favorable**, y por tanto el candidato se considera idóneo para el puesto o cargo propuesto, se someterá a la autorización de las autoridades supervisoras competentes.

### **Incompatibilidades**

La Entidad verifica que no se vulnera el régimen de incompatibilidades establecido en la Ley 10/2014, Real Decreto 84/2015 y Circular 2/2016 del Banco de España.