

## **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 febrero de 2024, una nueva versión de la “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).

### **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 respecto a cualquiera de los miembros del Consejo de Administración y respecto 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.

Concurre 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.

En especial, tendrán en todo momento una buena reputación, honestidad e integridad, que permita asegurar la gestión sólida y prudente de la Entidad. Una persona designada tiene buena reputación cuando no existan 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 han de contar con capacidad de actuar con criterio independiente. Asimismo, deben: (i) dedicar suficiente tiempo a sus obligaciones; (ii) no mantener conflictos estructurales entre sus intereses y los de la Sociedad; y (iii) tener independencia de ideas evitando el “pensamiento grupal”.

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, la experiencia y las competencias suficientes. A estos efectos, se tendrán en cuenta las aptitudes que el Consejo reúne en su conjunto, comparando las reales con las requeridas (recogidas en la Matriz de Competencias Objetivo) para comprender adecuadamente las actividades de la Sociedad, 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 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 llevarán necesariamente a la conclusión de que un miembro concreto no es idóneo a título individual.

Para efectuar esta evaluación de la composición general, la Comisión de Nombramientos tomará como referencia la Matriz de Competencias, debidamente completada y actualizada a la fecha de realización de la evaluación, y el documento “Autoevaluación de Competencias de miembros del Consejo de Administración” cumplimentado por cada uno de los miembros que conformaran el Consejo de Administración.

## **Evaluación por la Entidad**

La evaluación de idoneidad 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, aconsejen volver a valorar la idoneidad de los actuales miembros.

Asimismo, se evaluará la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del Consejo, cada vez que se realice una nueva evaluación de la idoneidad individual de un miembro del Consejo, y con periodicidad anual, como parte de la evaluación continua de la idoneidad que realiza la Sociedad.

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.

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. Asimismo, se archivará el resultado de cada una de las evaluaciones de la idoneidad colectiva que apruebe la Comisión de Nombramientos, incluyendo la correspondiente matriz de competencias. Toda esta documentación estará a disposición de las autoridades supervisoras competentes.

## **Resultado e implicaciones**

Si el resultado de la evaluación interna del candidato a miembro del Colectivo Sujeto es favorable, y por tanto el candidato se considera idóneo para el puesto o cargo propuesto, se someterá, según proceda, 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, según el cual los miembros del Consejo de Administración y los Directores Generales y Asimilados no podrán ocupar al mismo tiempo más cargos que los previstos en una de las siguientes combinaciones:

- a) Un cargo ejecutivo junto con dos cargos no ejecutivos.
- b) Cuatro cargos no ejecutivos.

A efectos del cómputo de cargos (y a la posible autorización de un cargo no ejecutivo adicional) se estará al régimen previsto en la referida normativa.