

# POLÍTICA DE SELECCIÓN, NOMBRAMIENTOS, RENOVACIÓN Y DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE MORA BANC GRUP, SA

# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>3</b>
<b>2. Objeto</b>	<b>4</b>
<b>3. Ámbito de aplicación</b>	<b>4</b>
<b>4. Principios generales</b>	<b>4</b>
<b>5. Marco organizativo</b>	<b>5</b>
5.1. Consejo de Administración de Mora Banc Grup	5
5.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Mora Banc Grup	5
5.3. La Secretaría General y del Consejo de Mora Banc Grup	5
5.4. Asesoramiento externo	5
<b>6. Régimen aplicable a los miembros del Consejo de Administración</b>	<b>6</b>
6.1. Requisitos de idoneidad de los consejeros	6
6.2. Formación de los consejeros	11
<b>7. Procedimientos de selección y evaluación de la idoneidad de los cargos</b>	<b>12</b>
<b>8. Aprobación y revisión de la política</b>	<b>12</b>
<b>ANEXO: PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD Y LOS NOMBRAMIENTOS DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO</b>	<b>13</b>
1. EVALUACIÓN INDIVIDUAL	13
2. EVALUACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN EN SU CONJUNTO	15
3. EVALUACIÓN CONTINUA DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	16

## 1. Introducción

El Consejo de Administración de Mora Banc Grup, SA (en adelante, «**MoraBanc**» o «**La Sociedad**» o «**La Entidad**» o «**Mora Banc Grup**») estará integrado por un número de consejeros que, dentro de los límites establecidos por la Ley y los Estatutos Sociales de la Sociedad, se determine por acuerdo de la Junta General de Accionistas de la Entidad.

La designación de los miembros del Consejo de Administración corresponde a la Junta General como norma general, sin perjuicio de los supuestos de cooptación de que está facultado el Consejo de Administración en el supuesto de que se produjera una vacante.

En todos los casos, las personas que se propongan para ser miembros del órgano de administración deben reunir los requisitos establecidos en las disposiciones legales vigentes, en la normativa específica aplicable a las entidades operativas del sistema financiero, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

En particular, los consejeros deben reunir los requisitos de idoneidad necesarios para el ejercicio de su cargo, es decir, poseer una reconocida honorabilidad empresarial y profesional, tener conocimientos y experiencia adecuada para el ejercicio de sus funciones, estar en disposición de ejercer el buen gobierno de la Sociedad y tener la adecuada disponibilidad y dedicación.

Uno de los elementos fundamentales del gobierno corporativo de las entidades operativas del sistema financiero bancario lo constituye el correcto funcionamiento de sus órganos de gobierno, para lo que resulta prioritario establecer una estructura y composición adecuadas. De este modo, la idoneidad de los miembros que lo integran se convierte en una pieza fundamental para asegurar la eficacia del Consejo de Administración.

En este sentido, la Ley 8/2013, del 9 de mayo, sobre los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las entidades operativas del sistema financiero, la protección del inversor, el abuso de mercado y los acuerdos de garantía financiera, en su artículo 6 ter. 1, establece que el Consejo de Administración debe contar con un proceso claro y riguroso para identificar, evaluar y escoger a los candidatos a consejero. También, el artículo 88.1 de la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y de Consejo, del 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, señala que el órgano de administración de la entidad adoptará y mantendrá una política para la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración. Los requisitos, las condiciones y los elementos fundamentales de los procedimientos para evaluar la idoneidad aparecen regulados en la normativa andorrana que resulta de aplicación, en particular, la Ley 8/2013.

Los requisitos de idoneidad y los procedimientos de selección y evaluación establecidos en esta Política serán aplicados sin perjuicio de cualesquiera otras normas sustantivas o procedimentales, de carácter legal, estatutario o, si procede, de gobierno corporativo o convencional que regulen la capacidad, las obligaciones y los requisitos de las personas afectadas por la Política para ser nombradas y permanecer en sus respectivos cargos.

El Consejo de Administración de Mora Banc Grup, SA tiene atribuida como facultad la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad y del grupo del que es entidad dominante («**Grupo MoraBanc**» o «**Grupo**»). A estos efectos, el Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado en la sesión del 21 de octubre de 2020 aprobar la presente Política de selección, evaluación de la idoneidad de los consejeros, nombramientos y diversidad que se integra en el sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, y que recoge los principales aspectos y compromisos de la Sociedad y su Grupo en materia de selección y evaluación de la idoneidad de consejeros.

## 2. Objeto

La presente Política tiene por objeto establecer los principios, los criterios y las líneas fundamentales de la organización y del proceso para llevar a cabo la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración de MoraBanc, en particular, de los procesos de selección relativos a su nombramiento de acuerdo con la normativa aplicable y las mejores prácticas de gobierno corporativo. Esta política se enmarca en el conjunto de políticas corporativas de Mora Banc Grup, SA.

## 3. Ámbito de aplicación

La Política es aplicable a MoraBanc. En concreto, se regirán por lo dispuesto en ella los procedimientos de selección e idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, la renovación que se proponga y los candidatos a ser nombrados consejeros.

En el caso de un consejero persona jurídica, la persona física nombrada en su representación deberá reunir los requisitos de idoneidad legalmente establecidos por los administradores, estará sometida a los mismos deberes y responderá solidariamente con la persona jurídica administrador, y le es aplicable esta Política.

## 4. Principios generales

- i. Se perseguirá en todo momento que la composición del Consejo de Administración garantice su diversidad y equilibrio.
- ii. En los procesos de selección de los miembros del Consejo de Administración y con el fin de garantizar que concurren diferentes opiniones en el seno de este, los órganos responsables deben tener presente en todo momento el principio de diversidad, en particular, de género y, entre otros, de formación y experiencia profesional, de edad o procedencia geográfica, así como el principio de no discriminación e igualdad de trato, velando porque, respecto de los candidatos propuestos para el nombramiento o reelección como miembros del Consejo de Administración, se facilite la selección de candidatos del sexo menos representado y se evite cualquier clase de discriminación al respecto.
- iii. Los acuerdos adoptados en el marco de la presente Política deben respetar en todo momento la legislación vigente, el sistema y las normas de gobierno corporativo de MoraBanc, así como considerar las recomendaciones y los principios de buen gobierno.

## **5. Marco organizativo**

### **5.1. Consejo de Administración de Mora Banc Grup**

De acuerdo con la normativa vigente, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de MoraBanc, corresponde al Consejo la aprobación de la presente Política y los procedimientos de evaluación de la idoneidad y de los nombramientos de consejeros.

### **5.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Mora Banc Grup**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará al Consejo de Administración la propuesta de aprobación de la Política, así como sus posteriores revisiones y de los procesos de evaluación de la idoneidad y de los nombramientos de consejeros.

### **5.3. La Secretaría General y del Consejo de Mora Banc Grup**

Asiste al Consejo de Administración y sus comisiones, en el ejercicio de sus funciones en este ámbito. Entre otros, le corresponde:

- Proponer a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de MoraBanc el borrador de la presente Política y el proceso de evaluación de la idoneidad y de los nombramientos de los consejeros, así como sus posteriores modificaciones.
- Revisar las adaptaciones de la Política, así como las políticas propias propuestas por las filiales en esta materia, para comprobar que respetan lo dispuesto, con carácter previo a la aprobación por los órganos de gobierno de la filial. A estos efectos, debe remitir su informe a las filiales y a la Comisión de Nombramientos de MoraBanc.
- Asistir a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la realización de las evaluaciones de idoneidad y emisión de informes que le correspondan a la Comisión en esta materia.
- Pedir la información y los documentos pertinentes para la justificación de la idoneidad de cada candidato a miembro del Consejo de Administración.
- Ser el canal de comunicación con las autoridades supervisoras en este ámbito.
- Solicitar la autorización previa y la inscripción en el registro del regulador de los consejeros según la normativa nacional vigente.

### **5.4. Asesoramiento externo**

En caso de considerarlo oportuno, los órganos y las personas responsables de la selección de miembros del Consejo de Administración pueden solicitar la contratación con cargo a la sociedad de asesores legales, expertos o empresas consultoras en recursos humanos.

## **6. Régimen aplicable a los miembros del Consejo de Administración**

La adecuada diversidad en la composición del Consejo de Administración debe garantizar un amplio conjunto de conocimientos, cualidades, puntos de vista y experiencias en el seno del Consejo que contribuyan a promover opiniones diversas e independientes y un proceso de toma de decisiones sólido y maduro.

Por ello, velar por una adecuada diversidad en la composición del Consejo constituye un elemento fundamental de la presente Política, así como de los procesos para la selección y evaluación de la idoneidad de los consejeros de MoraBanc y, por este motivo, se tiene en cuenta a lo largo de todo el proceso de selección y evaluación de la idoneidad.

El Consejo de Administración, así como la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, valorarán especialmente la diversidad de género, así como de formación y experiencia profesional, de edad y origen geográfico y también el principio de no discriminación e igualdad de trato.

En particular, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- En los procesos de selección y renovación de consejeros, se ponderará el objetivo de favorecer la diversidad de género, de conocimientos, de formación y experiencia profesional, de edad y origen geográfico en la composición del Consejo. En este sentido, se fija un objetivo de representación del sexo minoritario del 30%.
- En todo momento, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velarán para que haya un adecuado equilibrio de conocimientos y experiencias, teniendo en cuenta también que se facilite la selección de candidatos del sexo menos representado y se evite cualquier clase de discriminación al respecto.
- En la evaluación anual de la composición y las competencias del Consejo de Administración se tendrán en cuenta los aspectos de diversidad indicados con anterioridad.
- En los informes correspondientes se incluirá una descripción de los elementos fundamentales y objetivos relativos a la diversidad establecidos en esta Política y los resultados obtenidos, incluidas las medidas concretas adoptadas, si procede, por el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos para conseguir una presencia equilibrada y diversa de consejeros.

### **6.1. Requisitos de idoneidad de los consejeros**

Mediante este proceso de selección y/o evaluación de la idoneidad de los miembros, se comprueba que los candidatos a formar parte del Consejo de Administración reúnen los siguientes requisitos:

- a) Tienen un historial de integridad y buena reputación;
- b) Cuentan con los conocimientos, las habilidades, la experiencia y, especialmente en el caso de los consejeros no ejecutivos, con la independencia de ideas, dadas sus responsabilidades en el Consejo de Administración y la actividad y el perfil de riesgo de la entidad;

- c) Tienen una buena disposición para ejercer el buen gobierno, es decir, actúan con independencia de ideas sin que la eventual concurrencia de conflictos de interés pueda, de una manera general, comprometer su capacidad de tomar decisiones objetivas e imparciales y en interés de la entidad. Asimismo, poseen la habilidad de fomentar una buena interacción entre el Consejo de Administración y sus miembros.
- d) Disponen de tiempo suficiente para cumplir con sus responsabilidades.

#### **6.1.1. Momento y tipo de evaluación de la idoneidad**

La evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración se realizará de manera individual y/o conjunta y tendrá lugar en los siguientes supuestos:

- a) La sociedad realizará una evaluación individual limitada a un miembro concreto del Consejo de Administración, cuando:
  - Se nombre un nuevo miembro del Consejo de Administración, en todo caso, antes de adoptar la correspondiente propuesta de nombramiento y de solicitar la autorización previa al regulador.
  - Se renueve un miembro del Consejo de Administración, siempre que los requisitos del cargo hayan cambiado o si el miembro es nombrado para un cargo diferente dentro del Consejo de Administración.
  - Cuando la valoración de la idoneidad de un miembro del Consejo de Administración se vea afectada de manera relevante por alguna circunstancia sobrevenida.

Si un miembro del Consejo de Administración de la Sociedad tuviera conocimiento que concurre en su persona alguna de las anteriores circunstancias o cualquier otra circunstancia sobrevenida que pudiera afectar a la evaluación de su idoneidad, informará inmediatamente de este hecho a la Sociedad.

- b) La sociedad realizará una evaluación conjunta de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, cuando:
  - Se produzcan cambios relevantes en la composición de Consejo.
  - Se produzcan cambios relevantes en el modelo de negocio, el apetito o la estrategia de riesgo o la estructura de la entidad individual o del grupo.
- c) Se llevará a cabo una evaluación periódica, al menos una vez al año, para supervisar la continua idoneidad de los miembros del Consejo de Administración a título individual y en conjunto.
- d) No procede realizar una evaluación individual en ocasión del nombramiento de un nuevo miembro del Consejo de Administración en alguna de las sociedades del Grupo cuando esta persona hubiera sido sometida a un proceso anterior de evaluación en su condición de miembro de la sociedad matriz, excepto cuando la designación en alguna de las filiales implique la necesidad de valorar criterios no tenidos en cuenta en la ya realizada o así lo requiera la legislación específica aplicable.

### **6.1.2. Principios y criterios de idoneidad aplicables a los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad**

Los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad o los candidatos a formar parte de este, así como, en su caso, las personas físicas que representen a los consejeros que sean personas jurídicas, deben cumplir los requisitos de idoneidad que se describen a continuación. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el marco de sus competencias, analizará la idoneidad de los candidatos o miembros del Consejo de Administración y, si procede, de las personas físicas representantes, elevando la propuesta o el informe correspondiente al Consejo de Administración a los efectos que en cada caso procedan.

La evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración debe hacerse de acuerdo con los siguientes principios y criterios:

#### **A) HONORABILIDAD, HONESTIDAD E INTEGRIDAD**

Se considera que un miembro del Consejo de Administración posee reconocida honorabilidad, honestidad e integridad si no hay motivos objetivos y demostrables que indiquen lo contrario.

Para la evaluación de la honorabilidad y la buena reputación, la Entidad valorará, en particular, la siguiente información: (i) su relación con las autoridades reguladoras y de supervisión; (ii) los motivos de despido o cese en cargos anteriores, si procede; (iii) su historial de solvencia personal; (iv) su actuación profesional, si hubiera ocupado cargos de responsabilidad en entidades similares a la entidad que hayan sido sometidas a un proceso de reestructuración o resolución; o (v) si hubiera sido inhabilitado; (vi) los procedimientos administrativos de carácter sancionador o judiciales, donde se valorará su gravedad, la naturaleza del procedimiento y los hechos que lo motivaron, el tiempo transcurrido, la condena o sanción, y demás características.

#### **B) CONOCIMIENTOS, COMPETENCIAS Y EXPERIENCIA ADECUADOS**

##### **- Competencias**

Los miembros del Consejo de Administración deben tener las competencias adecuadas para ejercer las funciones que se les atribuyan. En particular:

- El presidente del Consejo y los presidentes de sus comisiones deben tener las competencias necesarias para garantizar el ejercicio de sus funciones asegurando que las sesiones se desarrollan de manera eficiente y en un ambiente abierto que anime a todos a participar en igualdad de condiciones.
- Los miembros del Consejo de Administración que ejerzan funciones ejecutivas, en su función de dirección o ejecutiva, deben tener las competencias de dirección, capacidad de decisión y visión estratégica necesarias para garantizar la consecución de objetivos a largo plazo tomando debidamente en cuenta los riesgos a los que está expuesta la empresa y las medidas adecuadas para controlarlos.



- Conocimientos y experiencia

Los miembros del Consejo de Administración deben reunir, en su conjunto, conocimientos y experiencia suficientes para abastecer todas las áreas de conocimiento necesarias para el desarrollo de las actividades de la entidad.

Debe haber un número suficiente de miembros del Consejo con conocimientos en cada área que permita debatir las decisiones que se quieran adoptar.

Los miembros del Consejo de Administración, en su conjunto, deben tener los conocimientos necesarios para presentar sus puntos de vista e influir en el proceso de toma de decisiones dentro del Consejo de Administración, así como para organizar sus tareas de manera eficaz y para poder comprender y cuestionar las prácticas de gestión aplicadas y las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en la función de dirección, incluyendo los siguientes aspectos:

- a. el negocio de la entidad y los principales riesgos relacionados;
- b. cada una de las actividades significativas de la entidad;
- c. áreas relevantes de competencia sectorial/financiera, incluidos los mercados financieros y de capitales, la solvencia y los modelos;
- d. contabilidad e información financiera;
- e. gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna;
- f. tecnologías de la información y seguridad y digitalización;
- g. mercados locales, regionales y globales, según corresponda;
- h. entorno jurídico y regulador;
- i. competencias directivas y experiencia en dirección;
- j. capacidad de planificación estratégica.

En el caso de que hubiera consejeros ejecutivos, estos, para el ejercicio de su función de dirección, deben disponer de los conocimientos necesarios y haber adquirido suficiente experiencia práctica y profesional en un cargo directivo durante un período suficiente.

Al evaluar la experiencia práctica y profesional adquirida en cargos anteriores, se prestará especial atención a:

- a. la naturaleza del cargo directivo ocupado y su nivel jerárquico;
- b. la duración del empleo;
- c. la naturaleza y complejidad del negocio en el que se hubiera ocupado el cargo, incluida su estructura organizativa;
- d. el alcance de las competencias, los poderes de decisión y las responsabilidades del miembro;

- e. los conocimientos técnicos obtenidos a través del cargo;
- f. el número de personas bajo su dirección.

**C) DISPOSICIÓN PARA EJERCER UN BUEN GOBIERNO**

En este apartado, se evaluarán los siguientes conceptos que afectan la función del consejero:

a) Independencia de criterio

Todos los miembros del Consejo de Administración deben ejercer activamente sus funciones y deben poder tomar y emitir decisiones y opiniones sólidas, objetivas e independientes en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

Para valorar la independencia de criterio se tendrá en cuenta: i) el valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del órgano de administración; ii) la capacidad para formular preguntas a los miembros del órgano de administración en su función de dirección; y iii) la capacidad para resistirse al «pensamiento gregario».

b) Conflictos de interés

La independencia de criterio se puede ver afectada por la existencia de conflictos de interés. La evaluación de estos conflictos se realizará conforme a lo previsto en las mismas disposiciones del Reglamento del Consejo de Administración y las normas internas de la entidad.

La potencial existencia de conflicto de interés solo determina la falta de idoneidad cuando implique un riesgo importante que no fuera posible prevenir, gestionar o mitigar adecuadamente de acuerdo con lo establecido en dicha Política.

**D) DEDICACIÓN**

Todos los miembros del Consejo de Administración deben poder dedicar tiempo suficiente al ejercicio de sus funciones, que dependerá, entre otros, de los siguientes factores:

- a) Cargo ocupado en el Consejo.
- b) Medida, naturaleza y complejidad de las actividades desarrolladas por la sociedad en la que ejerzan sus funciones.
- c) Ubicación geográfica de la Sociedad y el tiempo de desplazamiento requerido para el ejercicio del cargo.
- d) Número de reuniones programadas en los órganos del Consejo del que forman parte y tiempo necesario para su preparación, así como disponibilidad para atender situaciones imprevistas.
- e) Naturaleza del cargo específico ocupado en el Consejo y sus Comisiones delegadas y responsabilidades concretas asignadas a la persona de que se trate.
- f) Necesidad de formación continua.

Para la evaluación de este criterio se debe tener en cuenta, igualmente, cualquier otra actividad profesional o responsabilidad que el miembro del Consejo desarrolle dentro de los límites y en las condiciones establecidas en la Política sobre el régimen de incompatibilidades y limitaciones de cargos en otras sociedades aplicable al Grupo.

La evaluación anual del funcionamiento del Consejo y sus Comisiones incluirá la evaluación de la dedicación del tiempo de los miembros del Consejo en la preparación de las reuniones, la asistencia a estas y la participación activa en sus sesiones de acuerdo con los criterios anteriormente expuestos.

#### E) DIVERSIDAD

La Entidad procura, en el proceso de selección de miembros del Consejo, la diversidad de nacionalidades, de género y de experiencias, de tal manera que se enriquezca la toma de decisiones y se aporten puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia. En aplicación de esta Política, la evaluación de la idoneidad de nuevos miembros del Consejo tendrá en cuenta los objetivos de diversidad establecidos.

## 6.2. Formación de los consejeros

La formación de los consejeros de MoraBanc constituye un elemento relevante para garantizar en todo momento la idoneidad de los consejeros y contribuye a mejorar sus competencias, habilidades y conocimientos mediante la adopción de diferentes medidas formativas.

En particular, las acciones formativas se diferencian en dos grupos: las destinadas a la formación inicial de consejeros, o programas de bienvenida e integración, y los planes anuales de formación continua.

En todo momento, la entidad deberá garantizar los suficientes recursos humanos y financieros para alcanzar los objetivos de formación establecidos y para asegurar que todos los miembros del órgano de administración son idóneos y pueden cumplir con sus funciones.

**Programas de bienvenida e integración:** con carácter previo al nombramiento y tras evaluar la idoneidad del candidato, cuando la entidad o la autoridad de supervisión detecten requerimientos adicionales de formación, se pueden acordar acciones formativas de los candidatos a consejeros que se deben hacer en el plazo que establezca, si procede, por el supervisor o, en cualquier otro caso, lo antes posible y, como máximo, en el plazo de un año desde el momento de posesión.

Igualmente, después de su nombramiento, los consejeros deben recibir toda la formación inicial destinada a garantizar su adecuada integración en MoraBanc en el plazo máximo de seis (6) meses desde la toma de posesión, y deben proporcionar la información básica sobre la Entidad en el plazo de un (1) mes desde la referida toma de posesión.

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con la asistencia de la Secretaría General y del Consejo, aprobar el contenido específico y los demás aspectos relacionados con estos programas.

El contenido de los programas tendrá por objeto facilitar a los consejeros la comprensión clara de la estructura, el modelo de negocio, el perfil de riesgo y el gobierno interno de MoraBanc y de su Grupo, con especial consideración al marco regulador que resulta de aplicación. Igualmente, se incluirán aquellos temas que se considere en cada momento que es necesario que el nuevo miembro conozca para el ejercicio de sus funciones en el seno del Consejo.

En el Plan anual se incluirán todas aquellas acciones formativas, internas o externas, que se consideren necesarias y que permitan a los consejeros entender debidamente la estructura y el perfil de riesgos de la entidad y participar activamente en las deliberaciones del Consejo. La Secretaría General y del Consejo asistirá y colaborará en la elaboración del Plan anual de formación continua. Asimismo, si la Comisión de Nombramientos y Retribuciones lo requiere, podrán colaborar con otras áreas que se consideren pertinentes en función de las materias que se vayan a tratar.

## **7. Procedimientos de selección y evaluación de la idoneidad de los cargos**

El órgano responsable de la evaluación de idoneidad de los candidatos a consejeros es el Consejo de Administración junto con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que elabora una propuesta de informe de evaluación de idoneidad de cada una de las personas candidatas a consejeros y la eleva al Consejo.

La descripción detallada del procedimiento para llevar a cabo la evaluación está contenida en el **Procedimiento de evaluación de la idoneidad y de los nombramientos de consejeros** que se adjunta en un documento anexo a esta política.

## **8. Aprobación y revisión de la política**

Corresponde al Consejo de Administración de MoraBanc la aprobación de la Política, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es el órgano responsable de la revisión periódica de la presente Política, presentando un informe al Consejo de Administración y formulando, si procede, las observaciones o propuestas de modificación y mejora sobre esta que considere oportunas. La Secretaría General y del Consejo asisten a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la realización de estas tareas.

## ANEXO: PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD Y LOS NOMBRAMIENTOS DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO

### 1. EVALUACIÓN INDIVIDUAL

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

#### a) Preparación del expediente

La Secretaría del Consejo de Administración, a solicitud de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, elaborará el expediente completo del candidato o del consejero sometido a evaluación o, si procede, de la persona física que lo represente, que incluirá, al menos, la siguiente, sin perjuicio de cualquier otra que, si procede, se considere relevante a estos efectos:

- **Datos personales:** nombre y apellidos, nombre de nacimiento (si es diferente), género, lugar y fecha de nacimiento, dirección y datos de contacto, nacionalidad y número de identificación o copia del documento de identidad o equivalente.
- **Honorabilidad, honestidad e integridad:** antecedentes penales y la información pertinente sobre las investigaciones y los procedimientos penales, los casos civiles y administrativos y las medidas disciplinarias (incluida la inhabilitación para ocupar un cargo directivo), procedimientos concursales, de insolvencia y similares, en particular mediante un certificado oficial o cualquier fuente fiable de información sobre la ausencia de condenas penales, investigaciones y procedimientos. Declaración sobre la existencia o ausencia de procedimientos penales pendientes o sobre si la persona o alguna organización dirigida por ella se ha visto involucrada como deudora en procedimientos de insolvencia o similares.
- **Conocimientos, competencias y experiencia:** curriculum vitae con información sobre los estudios y la experiencia profesional (incluida la experiencia profesional, titulaciones y otra formación pertinente), donde figure el nombre y la naturaleza de todas las organizaciones para las que el individuo ha trabajado y la naturaleza y duración de las funciones ejercidas, destacando, en particular, las actividades desarrolladas en el ámbito del cargo al que aspira (experiencia bancaria y/o en dirección);

Así como información relativa a:

- Investigaciones, procedimientos de ejecución o sanciones por parte de una autoridad supervisora en que el individuo haya estado involucrado directa o indirectamente;
- Denegación de registro, autorización, afiliación o licencia para llevar a cabo actividades comerciales, empresariales o profesionales, o la revocación, retirada o anulación del registro, la autorización, afiliación o licencia, o la expulsión dictada por un órgano regulador o público, o un órgano o asociación profesional;
- Despido o destitución de un cargo de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o la petición de cese de este cargo, excluidos los despidos colectivos;

- Si otra autoridad competente ha realizado una evaluación de la honorabilidad de la persona como adquirente o persona que dirige la actividad de una entidad (incluida la identidad de esta autoridad, la fecha de la evaluación y la prueba del resultado de esta), y el consentimiento de la persona, cuando sea necesario, para buscar esta información y poder procesarla y usarla para la evaluación de idoneidad; y si una autoridad de otro sector no financiero ya ha realizado una evaluación previa (incluida la identidad de esta autoridad y pruebas de los resultados de esta evaluación).
- **Intereses financieros y no financieros:** divulgar todos los intereses financieros y no financieros que podrían crear posibles conflictos de interés, incluidos, entre otros, los siguientes: descripción de cualquier interés o relación financiera (por ejemplo, préstamos, participaciones) y no financiera (por ejemplo, relaciones cercanas como cónyuge, pareja de hecho, persona con la que convive, hijo, padre u otra relación con la que la persona comparte alojamiento) entre la persona y sus familiares cercanos (o cualquier compañía con la que la persona esté estrechamente relacionada) y la entidad, su matriz o filiales, o cualquier persona que tenga una participación significativa en esta entidad, incluidos los miembros de estas entidades o titulares de funciones clave;
  - a. si la persona mantiene una relación comercial o de negocio (o la ha mantenido durante los últimos dos años) con cualquiera de las entidades o personas mencionadas anteriormente o está involucrada en cualquier proceso legal con estas entidades o personas;
  - b. si la persona y sus familiares cercanos tienen intereses contrarios a los de la entidad, su matriz o filiales;
  - c. si la propuesta de la persona es en nombre de un accionista significativo;
  - d. cualquier obligación financiera ante la entidad, su matriz o sus filiales (excluyendo hipotecas al corriente de pago negociadas en condiciones de plena competencia); y
  - e. cualquier cargo de influencia política (nacional o local) ocupado durante los dos últimos años.
- **Dedicación de tiempo:** información sobre los mandatos en otras sociedades para la evaluación del régimen de incompatibilidades y limitaciones que establece la Política sobre el régimen de incompatibilidades y limitaciones de cargos en otras sociedades.
- Cualquier otra documentación necesaria para la realización de la evaluación de la idoneidad.

Corresponde a la persona evaluada validar la exactitud de la información proporcionada. La Comisión podrá acordar la realización, a través de las áreas de apoyo, de comprobaciones de los datos proporcionados previa autorización de los interesados, si fuera necesario.

**b) Evaluación**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará la información contenida en el expediente que le haya sido presentado por la Secretaría del Consejo a efectos de determinar la idoneidad del consejero o del candidato a ser nombrado consejero o, si procede, de la persona física que lo represente.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá establecer, en aplicación de la presente Política, criterios, procedimientos internos, formularios o cualquier otra herramienta que facilite, si procede, la ponderación de los diferentes criterios de valoración para determinar la idoneidad del consejero y, si procede, de la persona física que lo represente.

**c) Resultado de la evaluación**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará al Consejo de Administración el resultado de la evaluación realizada para su aprobación a los efectos que en cada caso procedan.

Si después de la evaluación llevada a cabo por la Comisión resulta que el consejero o el candidato o, si procede, la persona física que lo represente, no cumple todos los requisitos de idoneidad establecidos en la presente Política, la Comisión, tras ponderar el grado de cumplimiento de los requisitos, propondrá al Consejo la adopción de las medidas oportunas, que dependerán de cada situación en particular y de las necesidades identificadas en la composición del Consejo de Administración en su conjunto, y podrán consistir en:

- a) No informar favorablemente el nombramiento del candidato a consejero o, si procede, de la persona física que lo represente, o no elevar la propuesta de nombramiento en el caso de consejeros independientes.
- b) Proponer el cese del consejero o, si procede, de la persona física que lo represente.
- c) Establecer planes de formación específicos, tanto para los miembros identificados como, si procede, para la totalidad del Consejo de Administración, con el fin de asegurar la cualificación y la experiencia necesarias para el desarrollo óptimo de sus funciones.
- d) Otras medidas que la Comisión considere necesarias.

**2. 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, 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.

La composición general del Consejo de Administración en su conjunto debe cumplir conocimientos, competencias y experiencias suficientes en el gobierno de entidades operativas del sistema financiero para comprender adecuadamente las actividades de la entidad, 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 entidad.

Las propuestas de nombramiento o renovación de consejeros se fundamentarán en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración, que deberá quedar recogido en el acta de la reunión.

### **3. EVALUACIÓN CONTINUA DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, por medio de las áreas de apoyo, llevará a cabo la evaluación anual de la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en conjunto. Para ello, la Comisión valorará los criterios que se indican a continuación:

Al volver a evaluar el desempeño de los miembros del Consejo de Administración a título individual y en su conjunto, debe considerarse en particular:

- a. la eficiencia de los procesos de trabajo del órgano de administración, incluida la eficiencia de los flujos de información y los canales de comunicación con el órgano de administración, teniendo en cuenta las aportaciones de las funciones de control interno y cualquier seguimiento realizado o recomendación formulada por estas funciones;
- b. la gestión efectiva y prudente de la entidad, incluyendo si el órgano de administración ha actuado en el mejor interés de la entidad;
- c. la capacidad del órgano de administración para centrarse en los asuntos estratégicamente importantes;
- d. la idoneidad del número de reuniones celebradas, el grado de asistencia, la idoneidad del tiempo dedicado y la intensidad de la participación de los miembros durante las reuniones;
- e. cualquier cambio en la composición del órgano de administración y cualquier deficiencia en cuanto a su idoneidad individual y colectiva, teniendo en cuenta el modelo de negocio y la estrategia de riesgo de la entidad, así como los cambios que experimenten;
- f. cualquier objetivo de desempeño establecido por la entidad y el órgano de administración;
- g. la independencia de ideas de los miembros del órgano de administración, incluido el requisito de que la toma de decisiones no esté dominada por una persona o un pequeño grupo de personas, y el cumplimiento por parte de los miembros del órgano de administración de la política sobre conflictos de interés;
- h. el grado en que la composición del órgano de administración ha cumplido los objetivos de diversidad establecidos por el Consejo de Administración; y
- i. cualquier circunstancia que pueda tener un impacto relevante en la idoneidad de los miembros del órgano de administración a título individual y en su conjunto, incluidos los cambios en el modelo de negocio, las estrategias y la organización de la entidad.

El resultado de la evaluación continua, así como cualquier recomendación en cuanto a las deficiencias que, si procede, resultasen identificadas se elevará al Consejo de Administración para su información y la adopción de las medidas que considere oportunas. Asimismo, estas serán comunicadas al regulador en el informe de autoevaluación anual.





[morabanc.ad](http://morabanc.ad)