



Política de Selección, Diversidad, Idoneidad, Integración y Formación de Consejeros y Directores Generales o asimilados, y otros titulares de funciones clave de Bankia, S.A.

Política de Selección, Diversidad, Idoneidad, Integración y Formación de Consejeros y Directores Generales o asimilados, y otros titulares de funciones clave de Bankia, S.A.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETO DE LA POLÍTICA
3. POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS
  - 3.1. Procesos de Selección
    - 3.1.1. Órganos responsables de la selección de Consejeros
    - 3.1.2. Asesoramiento externo
  - 3.2. Requisitos y condiciones exigibles en los procesos de selección de Consejeros
    - 3.2.1. Requisitos individuales de los candidatos
    - 3.2.2. Requisitos de idoneidad colectiva del Consejo de Administración
    - 3.2.3. Incompatibilidades
4. POLÍTICA DE DIVERSIDAD DENTRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
5. POLÍTICA DE IDONEIDAD DE CONSEJEROS, DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS Y PERSONAL CLAVE
  - 5.1. Personas y entidades sujetas al procedimiento de evaluación de idoneidad
  - 5.2. Órganos encargados de la función de evaluación de idoneidad
    - 5.2.1. Responsable de la función
    - 5.2.2. Órganos de apoyo a la función
      - 5.2.2.1. Director General de Personas, Medios y Tecnología
      - 5.2.2.2. Dirección Corporativa de Personas
  - 5.3. Requisitos de idoneidad
    - 5.3.1. Honorabilidad, honestidad e integridad
    - 5.3.2. Conocimiento, competencias y experiencia adecuados
    - 5.3.3. Independencia de ideas
    - 5.3.4. Dedicación de tiempo suficiente por parte de un miembro del Consejo de Administración
    - 5.3.5. Evaluación de idoneidad de los miembros de Consejo de Administración en su conjunto
  - 5.4. Otras consideraciones
    - 5.4.1. Evaluación de las personas que forman parte de los órganos responsables o de apoyo a la función
    - 5.4.2. Reglas de adopción de acuerdos por los órganos responsables y participantes
    - 5.4.3. Sociedad Dominante

## 6. POLÍTICA DE INTEGRACIÓN Y FORMACIÓN DE CONSEJEROS

### 6.1. Planes de Formación e Integración

6.1.1. Plan de Formación e integración en caso de nombramiento inicial

6.1.2. Plan de formación continuo

6.1.3. Plan de formación específico

### 6.2. Responsabilidad de los programas de formación

6.3. Proceso de identificación de necesidades formativas

6.4. Proceso de evaluación de los programas de formación

## 7. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA

## 1. INTRODUCCIÓN

Con el objeto de generar confianza y transparencia para los accionistas e inversores nacionales y extranjeros, la Recomendación 14 del nuevo Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”) señala la necesidad de que el Consejo de Administración de las sociedades cotizadas apruebe una política de selección de Consejeros que sea concreta y verificable, que asegure que las propuestas de nombramiento o reelección de Consejeros se fundamentan en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración, incluyan la elaboración de una descripción de habilidades y competencias necesarias para garantizar suficientes conocimientos especializados y que su composición favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género.

En este mismo sentido, en el Reglamento del Consejo de Administración de Bankia, S.A. (en adelante, “**Bankia**” o la “**Sociedad**”), se recoge la previsión de que el Consejo aprobará una política de selección de Consejeros que deberá promover el objetivo de representación de consejeras y cuyo cumplimiento será verificable anualmente por la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable de la Sociedad.

Adicionalmente, la Guía de la EBA sobre la evaluación de idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave, establece la necesidad de disponer de una política de idoneidad coherente con el marco general de gobierno corporativo, la cultura corporativa y el apetito de riesgo de la entidad.

Asimismo, establece la necesidad de contar con programas para la integración de los miembros del órgano de administración con el fin de ayudarles a comprender claramente la estructura, el modelo de negocio, el perfil de riesgo y los sistemas de gobierno corporativo de la entidad, y su función dentro de dichas entidades, así como organizar programas de formación generales y adaptados, cuando proceda, a las necesidades específicas de los consejeros.

## 2. OBJETO DE LA POLÍTICA

La presente política tiene por objeto establecer los principios, criterios y líneas fundamentales de los procedimientos para la evaluación de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y titulares de funciones clave, en particular, los procesos de selección, diversidad e integración y formación de los miembros del Consejo de Administración.

### 3. POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS

#### 3.1. Procesos de Selección

##### 3.1.1. Órganos responsables de la selección de Consejeros

Serán responsables de los procesos de selección de Consejeros de Bankia, el Consejo de Administración de la Sociedad y la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable.

Asimismo, corresponderán al Consejo de Administración en el marco de los procesos de selección de Consejeros, las siguientes funciones:

- a) La elaboración de un informe justificativo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto para ser nombrado Consejero, que en todo caso deberá acompañar a la propuesta de nombramiento, y se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo.
- b) La propuesta del nombramiento o reelección de los Consejeros que no tengan la condición de independientes, para su elevación a la Junta General, o para la designación por cooptación por el propio Consejo de Administración, en su caso.
- c) Velar por que los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración favorezcan los criterios de diversidad establecidos en la Política de Diversidad en el apartado 4 de este documento.

Por otro lado, respecto de los procedimientos de selección de Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable de la Sociedad, tiene atribuidas entre otras, las siguientes funciones:

- a) Evaluación de las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración, definiendo, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante.
- b) Evaluación del tiempo y dedicación precisos para que los Consejeros puedan desempeñar eficazmente su cometido, asegurándose de que los Consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.

A este respecto, y una vez analizadas las circunstancias concurrentes en cada caso, la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable procurará comunicar al candidato o Consejero, en su caso, el tiempo de dedicación al cargo esperado.

- c) Elevación al Consejo de Administración de las propuestas de nombramientos de Consejeros independientes para su designación por cooptación o, en su caso, para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para la reelección o cese de dichos Consejeros por la Junta.
- d) Informe sobre las propuestas del Consejo de Administración para el nombramiento de los restantes Consejeros para su designación por cooptación o, en su caso, para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para la reelección o cese de dichos Consejeros por la Junta General.
- e) Velar para que, al proveerse nuevas vacantes en el Consejo, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de personas del sexo menos representado.
- f) Evaluación periódica, y al menos una vez al año, de la estructura, el tamaño, la composición, y la actuación del Consejo de Administración, haciendo, en su caso, recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.

### **3.1.2. Asesoramiento externo**

La Sociedad podrá contar con el asesoramiento y la colaboración de empresas consultoras de Recursos Humanos o cualquier otro asesor externo en los procesos de selección de los candidatos a Consejero.

### **3.2. Requisitos y condiciones exigibles en los procesos de selección de Consejeros**

En el marco de los procesos de selección de Consejeros, los candidatos a ser nombrados miembros del Consejo de Administración, así como los Consejeros cuya reelección o ratificación se proponga, deberán reunir requisitos de honorabilidad, conocimientos, experiencia, compatibilidad y dedicación, todo ello de conformidad con la normativa aplicable y en línea con lo previsto en la Política de Idoneidad de Consejeros, Directores Generales o Asimilados y Personal Clave de Bankia, incluido en el apartado 5 de este documento.

En los procesos de selección de candidatos, los órganos responsables partirán de un análisis previo de las necesidades de la Sociedad y su Grupo, teniendo en cuenta, en particular, los conocimientos, experiencias y género ya existentes en el seno del Consejo, a fin de favorecer la diversidad en la composición del mismo. En este sentido, y siempre que sea posible, las propuestas de nombramiento o reelección procurarán tener en cuenta una lista restringida que contenga una preselección de candidatos adecuados que tome en consideración, entre otros aspectos, los objetivos de diversidad establecidos en la Política de Diversidad en el apartado 4 de este documento.

Asimismo, el Consejo de Administración de Bankia 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 de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Sociedad.

En todo caso, en el proceso de selección de Consejeros se evitará cualquier tipo de sesgo implícito que pueda implicar discriminación alguna y, en este sentido, se evitará establecer requisitos y/o aplicar criterios que de algún modo pudieran conllevar cualquier tipo de discriminación.

En particular, los órganos responsables del proceso de selección de miembros del Consejo de Administración de Bankia procurarán adoptar medidas para promover que, en la medida de lo posible, se cumpla el objetivo de consejeros en el Consejo de Administración en los términos y proporción que establezca la legislación aplicable.

### **3.2.1. Requisitos individuales de los candidatos**

De conformidad con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración de Bankia, *"las personas designadas como consejeros habrán de reunir las condiciones exigidas por la Ley y los estatutos, comprometiéndose formalmente en el momento de su toma de posesión a cumplir las obligaciones y deberes previstos en ellos y en el Reglamento"*.

En particular, los candidatos cuyo nombramiento, reelección o ratificación como Consejero de Bankia se proponga, deberán reunir los requisitos de idoneidad establecidos en la Política de Idoneidad de Consejeros, Directores Generales o Asimilados y Personal Clave de Bankia, en el apartado 5 de este documento.

### **3.2.2. Requisitos de idoneidad colectiva del Consejo de Administración**

Además de los requisitos individuales recogidos anteriormente, los miembros del Consejo de Administración, considerados en su conjunto, deben ser capaces de entender las actividades de la Sociedad, incluyendo sus principales riesgos y, en este sentido, ser capaces de adoptar las decisiones adecuadas en cada momento teniendo en cuenta el modelo de negocio, el apetito al riesgo, la estrategia y los mercados en los que Bankia desarrolla sus actividades.

Asimismo, todas las áreas de conocimiento requeridas en el Consejo en relación con las actividades de la Sociedad deben estar cubiertas por el Consejo de Administración de forma colectiva, y en particular, deberán reunir los requisitos de idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto establecidos en la Política de Idoneidad de Consejeros, Directores Generales o Asimilados y Personal Clave de Bankia, en el apartado 5 de este documento.



### 3.2.3. Incompatibilidades

Los candidatos a ser nombrados, reelegidos o ratificados como miembros del Consejo de Administración de Bankia, no podrán estar incurso en ninguna de las causas de incompatibilidad, incapacidad o prohibición previstos en la normativa aplicable. Asimismo, no podrán ejercer el cargo de Consejero quienes se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Quienes hayan resultado procesados o acusados por un hecho presuntamente delictivo o sean objeto de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave instruido por las autoridades supervisoras.
- b) Cuando su presencia en el Consejo de Administración de Bankia pudiera poner en riesgo los intereses de la Sociedad por un motivo reputacional.
- c) Quienes no reúnan los requisitos de idoneidad recogidos en la normativa aplicable a los miembros del Consejo de Administración de las entidades de crédito, y que están recogidos en la Política de Idoneidad de Consejeros, Directores Generales o Asimilados y Personal Clave de Bankia, incluido en el apartado 5 de este documento.
- d) Quienes ocupen al mismo tiempo más cargos que los previstos en el artículo 26 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

## 4. POLÍTICA DE DIVERSIDAD DENTRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Bankia garantizará que los miembros del Consejo de Administración sean idóneos y reúnan en su conjunto, los conocimientos, competencias y experiencia necesaria para el cumplimiento de sus responsabilidades.

Asimismo, facilitará la diversidad de nacionalidades, de género, de conocimientos y de experiencias, de tal forma que se enriquezca la toma de decisiones y se aporten puntos de vista plurales.

Es por ello que el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable garantizarán que se respeten en todo momento, los siguientes aspectos en materia de diversidad:

- a) Perfil académico y profesional.
- b) Género.
- c) Edad.
- d) Procedencia geográfica.
- e) No discriminación.

Por este motivo, los órganos responsables del proceso de Selección de Consejeros de Bankia, deberán velar porque en los procedimientos de selección se favorezca la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos, facilitando la selección de consejeras y, en general, que no se adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, fomentando la concurrencia en el Consejo de Administración de distintos perfiles en materia de diversidad.

La Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable valorará y evaluará periódicamente y al menos una vez al año, la estructura, composición y competencias del Consejo de Administración, a nivel individual y en su conjunto.

En esta evaluación se tendrán en cuenta los aspectos de diversidad señalados anteriormente, analizando las competencias del Consejo de Administración a través de la Matriz de Habilidades de los consejeros.

Además, a efectos de lograr el objetivo de diversidad de género, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable atenderán, en el caso de proveerse nuevas vacantes en el Consejo, que los procedimientos de selección den cumplimiento al objetivo de representación para el sexo menos representado. Tal y como queda recogido en la política de Selección de consejeros de Bankia se promoverá el objetivo de representación de consejeras, acogiéndonos a la recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (promover el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del Consejo de Administración).

La Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable dejará constancia del grado de cumplimiento de este objetivo, así como de aquellos otros que, en su caso, se hayan considerado pertinentes, e indicar, en caso de incumplimiento, las razones, las medidas para solucionarlo y el calendario de actuaciones.

En el Informe Anual de Gobierno Corporativo se incluirá una descripción de los elementos y objetivos relativos a la diversidad reflejados en esta política y los resultados obtenidos, incluyendo las medidas adoptadas para conseguir una presencia equilibrada y diversa de consejeros.

## 5. POLÍTICA DE IDONEIDAD DE CONSEJEROS, DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS Y PERSONAL CLAVE

### 5.1. Personas y entidades sujetas al procedimiento de evaluación de idoneidad<sup>1</sup>

Los requisitos y procedimientos establecidos en esta Política se aplicarán a:

- a) Todos los miembros que en cada momento integren el Consejo de Administración del Banco, sean personas físicas o jurídicas, así como la representante persona física del consejero persona jurídica (los “**Consejeros**”).
- b) Los **Directores Generales** o asimilados.
- c) Las personas que asuman **funciones de control interno** del Banco.
- d) Los titulares de otros **puestos claves para el desarrollo diario de la actividad** bancaria.

### 5.2. Órganos encargados de la función de evaluación de idoneidad

#### 5.2.1. Responsable de la función

La Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable del Banco es el órgano responsable de la función de evaluación de idoneidad. Las funciones de este órgano son:

- a) Evaluar la idoneidad de las Personas Sujetas, a propuesta del Director Corporativo de Personas del Banco.
- b) Poner a disposición de las Personas Sujetas la presente Política.
- c) De la misma manera, la Dirección Corporativa de Personas es responsable de facilitar la difusión de esta Política a todas las personas a las que pudiera interesar y a través de todos los medios disponibles:
  - a. Cuerpo normativo de la intranet corporativa.
  - b. Repositorio de normativa interna.

---

<sup>1</sup> Personas incluidas en el colectivo identificado de Bankia por criterios cualitativos (tomadores de riesgo y funciones de control).

## 5.2.2. Órganos de apoyo a la función

### 5.2.2.1. Director General de Personas, Medios y Tecnología

El Director General de Personas, Medios y Tecnología es la persona designada para la presentación ante el Banco de España u organismo correspondiente de la evaluación.

### 5.2.2.2. Dirección Corporativa de Personas

La Dirección Corporativa de Personas del Banco, bajo la dirección de su Director, es el órgano de apoyo en la función de evaluación de idoneidad de las personas sujetas cuya responsabilidad asume la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable. En este sentido, las funciones de la Dirección Corporativa de Personas son:

- a) Remitir, seguir y recabar las solicitudes, documentación y declaraciones que conforme a esta Política deben obtenerse para el proceso de evaluación de cualquier cargo que determine la consideración de quién lo ocupe como persona sujeta.
- b) Conformar los expedientes individuales de las personas físicas o jurídicas que en cada momento sean propuestos como persona sujeta, revisando que los mismos sean completos y correctos conforme a lo establecido en esta Política y en la normativa que sea de aplicación en cada momento, solicitando de los candidatos las aclaraciones o ampliaciones de información o documentación que considere necesario.
- c) Analizar dichos expedientes para emitir su informe, si procede, a la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable.
- d) Archivar y custodiar toda la documentación derivada de la aplicación de esta Política en los términos previstos en la misma.
- e) Mantener la presente Política permanentemente actualizada proponiendo al Consejo de Administración las modificaciones necesarias para proceder a su actualización cuando resulte preciso.
- f) Elevar a la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable con una periodicidad al menos anual un informe con el resultado de las evaluaciones de idoneidad realizadas por la Dirección Corporativa de Personas en relación con la presente Política.

- g) Solicitar apoyo, en caso de necesitarlo, a otras agrupaciones del Banco y, en especial, a las Direcciones de Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna. Igualmente, solicitará información a la D.G.A de Secretaría General necesaria para la evaluación de idoneidad y que hubiera sido remitida previamente por los Consejeros.

### **5.3. Requisitos de idoneidad**

Las personas sujetas a la evaluación de idoneidad deberán cumplir en todo momento las condiciones de honorabilidad, honestidad e integridad, así como los conocimientos, competencias y experiencia adecuados para el ejercicio de su actividad establecidos en la normativa vigente.

Los miembros del Consejo de Administración deberán estar además en disposición de ejercer un buen gobierno de la entidad, asegurando asimismo que, en su conjunto, reúnan los conocimientos y la suficiente experiencia profesional en el gobierno de Entidades de crédito, así como cumplir con los requisitos relativos al tiempo de dedicación e independencia de ideas.

#### **5.3.1. Honorabilidad, honestidad e integridad**

Se considerará que las personas sujetas poseen reconocida honorabilidad, además de honestidad e integridad, si no existen motivos objetivos y demostrables que indiquen lo contrario. La evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad también deberá tener en cuenta el impacto acumulado de incidencias menores sobre la honorabilidad.

Sin perjuicio de cualquier derecho fundamental, para la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad se deberán tener en cuenta:

- a) Los antecedentes penales o expedientes administrativos pertinentes, considerando:
  - El tipo de condena o acusación.
  - El papel del individuo implicado.
  - La sanción impuesta.
  - La fase que haya alcanzado el proceso judicial.
  - Cualquier medida rehabilitadora aplicada.
- b) Adicionalmente, se tendrán en cuenta:
  - Las circunstancias, incluidos los factores atenuantes.

- La gravedad de cualquier delito o procedimiento sancionador administrativo o supervisor relevante.
  - El tiempo transcurrido desde la comisión del delito.
  - La conducta de la persona desde la comisión del delito o el procedimiento.
  - La relevancia de los mismos para su función.
- c) Todos los antecedentes penales o expedientes administrativos pertinentes deberán tenerse en cuenta considerando los plazos de prescripción vigentes en la legislación nacional.

Sin perjuicio de la presunción de inocencia aplicable a los procedimientos penales y de otros derechos fundamentales, al evaluar la honorabilidad, la honestidad y la integridad se deberán considerar, como mínimo, los siguientes factores:

- a) Condenas o enjuiciamientos en curso por un delito penal, en particular:
- Delitos tipificados en la legislación que rige las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros, o relativa a los mercados de valores o instrumentos financieros o de pago, incluidas las leyes en materia de blanqueo de capitales, corrupción, manipulación del mercado, uso de información privilegiada y usura;
  - Delitos de falsedad, fraude o delito económico;
  - Delitos fiscales; y
  - Otros delitos tipificados en la legislación en materia de sociedades, quiebra, insolvencia o protección del consumidor.
- b) Otras medidas relevantes, adoptadas actualmente o en el pasado, por cualquier organismo regulador o profesional por incumplimiento de cualquier disposición relevante que regule las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros.
- c) Las investigaciones en curso cuando se deriven de procedimientos judiciales o administrativos, o de otras investigaciones supervisoras análogas sin perjuicio de los derechos individuales fundamentales.
- d) Las siguientes situaciones relacionadas con el desempeño profesional pasado y presente y la solvencia financiera del personal sujeto, para evaluar su posible impacto en la honorabilidad, integridad y honestidad del miembro:
- Ser un deudor moroso;
  - El desempeño empresarial y financiero de las entidades bajo su

titularidad o dirección o en las que haya tenido o tenga una participación o influencia significativas, teniendo especialmente en cuenta cualquier procedimiento concursal y de liquidación, y si ha contribuido a la situación que dio lugar al procedimiento y de qué forma;

- La declaración de concurso personal; y
- Sin perjuicio de la presunción de inocencia, demandas civiles, procedimientos administrativos o penales, grandes inversiones o exposiciones y préstamos contraídos, en la medida en que puedan tener un impacto significativo en su solvencia financiera o de las entidades de su propiedad o dirigidas por él/ella, o en las que tenga una participación significativa.

e) En la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad también se tendrán en cuenta, al menos, los siguientes factores:

- Cualquier prueba de que la persona no haya mantenido una actitud transparente, abierta y de colaboración en sus relaciones con las autoridades competentes.
- La denegación, renovación, retirada o expulsión de cualquier registro, autorización, afiliación o licencia para desarrollar una actividad comercial, un negocio o una profesión;
- Las razones de cualquier despido o de la destitución de un puesto de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o por las que se le pidió su cese;
- La inhabilitación por parte de cualquier autoridad competente relevante;
- Cualquier otra prueba que indique que la persona no actúa de una manera acorde con unos estándares de conducta elevados.

En todo caso, la concurrencia en el candidato propuesto como persona sujeta de alguna de las anteriores circunstancias no supondrá necesariamente su falta de idoneidad, sino solamente en aquellos casos en los que tras el análisis detallado de las concretas circunstancias en las que estuviera incurso el candidato propuesto, se determine que su gravedad, trascendencia y alcance real arroja dudas acerca de la capacidad de la persona en cuestión para desarrollar una gestión sana y prudente del Banco.

### **5.3.2. Conocimiento, competencias y experiencia adecuados**

El personal sujeto deberá tener un conocimiento actualizado del negocio de la entidad y sus riesgos, y el nivel de dicho conocimiento será acorde con sus responsabilidades. Esto incluye una comprensión adecuada de aquellas áreas de las que no sea directamente responsable, pero sí lo sea colectivamente.

Adicionalmente deberán comprender claramente los sistemas de gobierno corporativo de la Entidad, sus respectivas funciones y responsabilidades y, cuando corresponda, la estructura del grupo y cualquier posible conflicto de intereses que pueda surgir y deberán poder contribuir a implantar una cultura, unos valores corporativos y un comportamiento apropiados dentro de la Entidad.

A este respecto, para la evaluación de los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados se tendrán en cuenta:

- a) La función y las responsabilidades del puesto y las capacidades requeridas;
- b) Los conocimientos y las competencias adquiridos mediante los estudios, la formación y la experiencia;
- c) La experiencia práctica y profesional adquirida en puestos anteriores, y
- d) Los conocimientos y las competencias adquiridos y demostrados por las actuaciones profesionales.

También se tendrá en cuenta el nivel y el perfil académico y si está relacionado o no con las áreas de banca y servicios financieros o con otras áreas relevantes. En particular, los conocimientos en los ámbitos de banca y finanzas, economía, derecho, contabilidad, auditoría, administración, regulación financiera, tecnologías de la información y métodos cuantitativos pueden, en general, considerarse relevantes para el sector de servicios financieros.

La evaluación no se limitará al nivel académico o a la justificación de un determinado período de trabajo en una entidad, sino que se realizará un análisis más exhaustivo de la experiencia práctica, puesto que los conocimientos y las competencias adquiridos en ocupaciones anteriores dependen de la naturaleza, la escala y la complejidad del negocio, así como de la función desempeñada.

Al evaluar los conocimientos, las competencias y la experiencia, se tendrá en cuenta la experiencia teórica y práctica relacionada con:

- a) Banca y mercados financieros;
- b) Requerimientos legales y marco regulatorio;
- c) Planificación estratégica, comprensión de la estrategia o plan de negocio de una entidad y su cumplimiento;
- d) Gestión de riesgos (identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los principales tipos de riesgo de una entidad);
- e) Contabilidad y auditoría;
- f) Evaluación de la eficacia de los procedimientos de una entidad, garantizando un gobierno, supervisión y controles efectivos; y
- g) La interpretación de la información financiera de una entidad, la identificación de las cuestiones clave basándose en esta información y la adopción de controles y medidas adecuados.



Las personas sujetas deberán haber adquirido suficiente experiencia práctica y profesional en un puesto directivo durante un periodo suficientemente largo. Los puestos de corta duración se considerarán en la evaluación, pero por sí solos no bastarán para suponer que un miembro tiene suficiente experiencia. Al evaluar la experiencia práctica y profesional adquirida en puestos anteriores, se prestará especial atención a:

- a) La naturaleza del puesto 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 puesto, incluida su estructura organizativa;
- d) El alcance de las competencias, los poderes de decisión y las responsabilidades asumidas;
- e) Los conocimientos técnicos obtenidos a través del puesto;
- f) El número de personas a su cargo.

### 5.3.3. Independencia de ideas

Se valorará si:

- a) Poseen habilidades de comportamiento necesarias, que incluyen:
  - El valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas;
  - La capacidad para formular preguntas;
  - La capacidad para resistirse al “pensamiento gregario”.
- b) Tienen conflicto de interés, hasta un punto que comprometería su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente y objetiva. En este caso, se deberán identificar los conflictos de interés reales o potenciales y evaluar su relevancia. Se tendrán en cuenta las siguientes situaciones que podrían generar conflictos de intereses reales o potenciales:
  - Intereses económicos;
  - Relaciones personales o profesionales con los titulares de participaciones significativas de la entidad;
  - Relaciones personales o profesionales con personal de la entidad o de entidades incluidas en el ámbito de consolidación prudencial;
  - Otros empleos y empleos anteriores en el pasado reciente;
  - Relaciones personales o profesionales con terceros relevantes con intereses en la entidad;

- Pertenencia a un órgano o titular de un órgano o entidad con intereses en conflicto;
- Influencia política o relaciones políticas.

#### **5.3.4. Dedicación de tiempo suficiente por parte de un miembro del Consejo de Administración**

Se evaluará si un miembro del Consejo de Administración puede o no dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de la entidad, sus principales riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos.

Deberán de ser capaces de cumplir sus obligaciones en períodos de especial aumento de la actividad, como cuando se produce una reestructuración, un traslado de la entidad, una adquisición, una fusión, una absorción o una situación de crisis, o cuando hay una dificultad importante con una o más de sus operaciones, teniendo en cuenta que en tales períodos puede requerirse un mayor nivel de dedicación de tiempo que en períodos normales.

Al evaluar la dedicación de tiempo suficiente, se tendrá en cuenta, al menos, lo siguiente:

- a) El número de cargos en sociedades financieras y no financieras 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;
- b) El tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de las actividades de la entidad en la que ocupa un cargo y, en particular, si la entidad está ubicada dentro o fuera de la UE;
- c) La presencia geográfica y el tiempo de desplazamiento requerido para la función;
- d) El número de reuniones programadas;
- e) Los cargos ocupados 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;
- g) La naturaleza del puesto específico y sus responsabilidades, incluyendo funciones específicas tales como la de presidente, primer ejecutivo, o miembro o presidente de un comité, si ocupa un puesto ejecutivo o no ejecutivo, y la necesidad de que asista a reuniones en otras sociedades y en la entidad;
- 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 UE;

- i) La integración y formación necesarias;
- j) Cualquier otra responsabilidad relevante que las entidades consideren necesario tener en cuenta al realizar la evaluación de su capacidad para dedicar tiempo suficiente; y
- k) Cualquier referencia comparativa pertinente disponible sobre la dedicación de tiempo.

Cuando una persona tenga un mandato en una entidad significativa, también se evaluará el cumplimiento de la limitación del número máximo de cargos que se establece en el artículo 91, de la Directiva 2013/36/UE o del artículo 9, apartado 2, de la Directiva 2014/65/UE, según corresponda.

De acuerdo con esta normativa el número de cargos que puede ocupar un miembro del Consejo de Administración de una entidad significativa está limitado a un cargo ejecutivo y dos cargos no ejecutivos, o a cuatro cargos no ejecutivos. No obstante, existen dos excepciones a esta norma:

- a) No se computan los cargos en organizaciones que no persiguen fines predominantemente comerciales. Sin embargo, estas actividades sí se tendrán en cuenta al evaluar la dedicación de tiempo. Entre dichas organizaciones, se incluyen:
  - Entidades de beneficencia;
  - Otras organizaciones sin ánimo de lucro; y
  - Empresas que se constituyen con el único propósito de gestionar los intereses económicos privados de los miembros del Consejo de Administración o sus familiares, siempre que no requieran gestión diaria por parte del Consejero.
- b) Se computan como un solo cargo los siguientes cargos ejercidos simultáneamente (“cómputo privilegiado”).
  - Cargos en el mismo grupo;
  - Cargos en entidades que forman parte del mismo sistema institucional de protección;
  - Cargos en sociedades en las que la entidad posee una participación cualificada.

### **5.3.5. Evaluación de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración en su conjunto**

El Consejo de Administración en su conjunto deberá poseer, en todo momento, los

conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para poder comprender las actividades de la entidad, incluidos los riesgos principales.

El Consejo de Administración, en su conjunto, deberá:

- a) Tener capacidad para adoptar las decisiones adecuadas teniendo en cuenta el modelo de negocio, el apetito de riesgo, la estrategia y los mercados en los que opera la entidad.
- b) Reunir conocimientos y experiencia suficientes para abarcar todas las áreas conocimiento necesarias para el desarrollo de las actividades de la entidad. Deberá existir un número suficiente de Consejeros con conocimientos en cada área que permita debatir las decisiones que se vayan a adoptar.
- c) Poseer las competencias necesarias para presentar sus puntos de vista e influir en el proceso de toma de decisiones dentro del Consejo de Administración.
- d) Entender de manera adecuada aquellas áreas de las que son conjuntamente responsables, y tengan las competencias para dirigir y supervisar de manera eficaz la entidad, incluyendo los siguientes aspectos:
  - El negocio de la entidad y los principales riesgos relacionados;
  - Cada una de las actividades significativas de la entidad;
  - Áreas relevantes de competencia sectorial/financiera, incluidos los mercados financieros y de capitales, la solvencia y los modelos;
  - Contabilidad e información financiera;
  - Gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna;
  - Tecnologías de la información y seguridad;
  - Mercados locales, regionales y globales;
  - Entorno jurídico y regulatorio;
  - Competencias directivas y experiencia en dirección;
  - Capacidad de planificación estratégica;
  - Gestión de grupos (inter)nacionales y riesgos relacionados con las estructuras de grupo.

## 5.4. Otras consideraciones

### 5.4.1. Evaluación de las personas que forman parte de los órganos responsables o de apoyo a la función

Cuando se trate de la evaluación de la idoneidad de alguno de los miembros de la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable o del Director General de Personas, Medios y Tecnología y del Director Corporativo de Personas, la persona de que se trate deberá no estar presente en, o ausentarse de, la reunión en la que se debata o analice su expediente y no podrá participar en forma alguna ni en la deliberación, ni en la elaboración de informes, ni en la adopción de decisiones

sobre su idoneidad.

Las funciones del Director General de Personas, Medios y Tecnología o Director Corporativo de Personas previstas en esta Política, serán asumidas por el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable cuando se trate de la evaluación de idoneidad de dicho Director.

Las funciones del Presidente de la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable previstas en esta Política serán asumidas por el Presidente del Consejo de Administración cuando se trate de la evaluación de la idoneidad de aquél.

Si se diera la circunstancia de que el número de personas afectadas simultáneamente por un proceso de evaluación de idoneidad no permitiera celebrar reuniones del órgano competente o adoptar decisiones en el mismo, la evaluación de idoneidad se efectuará por el Consejo de Administración del Banco.

La Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable propondrá a los órganos que sean competentes las medidas que sean oportunas para evitar, siempre que sea posible, la concurrencia de situaciones en la que se produzca una acumulación de procesos de evaluación de idoneidad que impida su ejecución adecuada conforme a lo previsto en esta Política.

#### **5.4.2. Reglas de adopción de acuerdos por los órganos responsables y participantes**

Serán válidas las decisiones adoptadas por los órganos responsables o participantes en el proceso de evaluación, cuando sean colegiados, por mayoría de votos a favor respecto al total de miembros de dichos órganos asistentes a la reunión (en este sentido, las abstenciones computarán como votos en contra) siempre que hayan concurrido a la reunión al menos la mitad más uno de sus miembros.

La falta de asistencia sin motivo justificado que determine la imposibilidad de celebración de una reunión o la imposibilidad de adoptar acuerdos, será considerada un incumplimiento grave de las funciones de los Consejeros o de las personas que formen parte de los órganos.

#### **5.4.3. Sociedad Dominante**

Se hace constar expresamente que la sociedad dominante del Banco es BFA, Tenedora de Acciones, S.A.U., (la “Sociedad Dominante”).

El Banco tomará medidas razonables para asegurar que los requisitos de idoneidad se verifiquen también en Personas Sujetas de la Sociedad Dominante. A tal fin, el

Director Corporativo de Personas recabará anualmente la información de la Sociedad Dominante que considere necesaria para dicha finalidad, de acuerdo con la Política de idoneidad de consejeros, directores generales o asimilados y personal clave que adopte la Sociedad Dominante.

## **6. POLÍTICA DE INTEGRACIÓN Y FORMACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

Bankia garantizará en todo momento la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, contribuyendo a mejorar sus conocimientos, competencias y habilidades, mediante las distintas acciones formativas que para este fin considere la entidad.

Asimismo, garantizará la disponibilidad de los recursos humanos y financieros necesarios para los programas de formación e integración establecidos y así conseguir que las personas que conformen su órgano de administración sean idóneas y puedan realizar las funciones de acuerdo con sus responsabilidades concretas y su participación en comités.

### **6.1. Planes de Formación e Integración**

#### **6.1.1. Plan de formación e integración en caso de nombramiento inicial**

La Política de Selección de Consejeros de Bankia establece que la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable de la Sociedad analizará detalladamente el historial profesional de los candidatos propuestos como Consejeros de la Sociedad, asegurándose que los referidos candidatos cuentan, de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable y con el perfil elaborado por la Comisión al efecto, con formación de nivel y perfil adecuado para desarrollar sus funciones en las áreas de banca y servicios financieros, así como aquellos otros que, en su caso, se hayan considerado convenientes, así como con la experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones durante periodos de tiempo suficientes. En este sentido, se deberán tener en cuenta tanto los conocimientos adquiridos en un entorno académico, como la experiencia en el desarrollo profesional de funciones similares a las que van a desarrollarse en otras entidades o empresas.

No obstante, a los efectos de iniciar a los nuevos Consejeros en el conocimiento de la Sociedad y de sus reglas de gobierno corporativo, o de aquellas materias que sea necesario reforzar, se les facilitará un programa de orientación y apoyo que deberán recibir en un plazo de seis meses una vez hayan aceptado el cargo. En cualquier caso, cumplirá con todos los requisitos de conocimientos y competencias a más tardar un año después de ocupar el puesto.

El plan de formación inicial tendrá por objeto facilitar el entendimiento claro de la estructura, modelo de negocio, perfil de riesgo y gobierno interno de Bankia.

Contendrá, sin perjuicio de la personalización de contenidos que pueda existir en cada caso, los siguientes temas:

- Visión, misión y valores de Bankia (Reglamento interno de conducta).
- Posicionamiento.
- Órganos de Gobierno.
- Evolución de Bankia.
- Plan Estratégico.
- Modelo, estructura y características del negocio (Principales líneas de negocio).
- Marco de Apetito al riesgo.
- Marco supervisor y regulatorio que resulte de aplicación en cada momento.

### **6.1.2. Plan de formación continuo**

Anualmente la Dirección Corporativa de Personas elaborará un plan de formación de Consejeros para el año siguiente que presentará previamente a la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable.

Este plan de formación estará orientado a ampliar el conocimiento de los Consejeros en cuestiones económicas, regulatorias, de gobierno corporativo y sociales, en el que podrán colaborar todas aquellas direcciones que se necesiten en función de las materias a tratar, contando con un calendario de sesiones formativas periódicas cuyo contenido se va adaptando según las necesidades de los Consejeros, los posibles requerimientos normativos y las recomendaciones relacionadas con las mejores prácticas en la materia.

La información y formación a los Consejeros se podrá dar también a través de los distintos portales públicos o bien a través de portales específicos ad hoc como el portal de Bankia Estudios, entre otros.

Esta formación, entre otras, se refiere a las siguientes materias:

- Nueva normativa aplicable.
- Proyectos Estratégicos.
- Gestión de riesgos.

Asimismo, los miembros del Consejo de Administración recibirán de manera recurrente información de actualidad en materia económico-financiera, de gestión responsable, innovación tecnológica y normativa bancaria y regulatoria.

### **6.1.3. Plan de formación específico**

Se llevarán a cabo planes de formación específicos, ya sea como consecuencia de la identificación de áreas en las que se requiere formación, tanto para el Consejo de Administración en su conjunto como para los miembros del órgano de administración a título individual, o a petición propia de algún miembro del Consejo de Administración.

Las solicitudes de formación individualizada por parte de los miembros del Consejo de Administración se realizarán al Presidente de la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable, quien lo comunicará, a la Dirección Corporativa de Personas para la tramitación de la formación solicitada.

### **6.2. Responsabilidad de los programas de formación**

La Dirección Corporativa de Personas es la responsable de preparar y coordinar el programa de formación e integración inicial, así como los programas de formación continua y específica que se aprueben por la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable.

Para ello, se contará con la colaboración del resto de agrupaciones de la Entidad que estén involucradas en los diferentes programas de formación y, si fuera necesario, con la colaboración de expertos externos.

### **6.3. Proceso de identificación de necesidades formativas**

La identificación de necesidades formativas se realiza a través del análisis de tres focos:

- a) Necesidades asociadas al puesto, propias de las funciones definidas para los miembros del Consejo de Administración.
- b) Necesidades vinculadas a la implantación de la estrategia de la Entidad, acompañando el desarrollo de proyectos con actuaciones específicas de formación para garantizar una adecuada implantación, ejecución y seguimiento.
- c) Necesidades derivadas de los requerimientos normativos regulatorios, que obligan a realizar formación específica o a tener un nivel de capacitación concreto.

### **6.4. Proceso de evaluación de los programas de formación**

El proceso de evaluación de los programas de formación se realiza a través de la medición de calidad, mediante un cuestionario de satisfacción realizada a los participantes de la formación.

## **7. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA PRESENTE POLÍTICA**

La presente Política será aprobada por el Consejo de Administración de Bankia, así como sus posteriores revisiones o actualizaciones.



La Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable será el órgano responsable de la revisión periódica de la presente Política, formulando al Consejo de Administración las observaciones o propuestas de modificación y mejora sobre la misma que considere oportunas.

Asimismo, será la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable el órgano responsable de verificar anualmente, sobre el informe que eleve la Dirección General de Personas, Medios y Tecnología, el cumplimiento de la presente Política.

La sociedad informará del cumplimiento de la Política en el Informe Anual del Gobierno Corporativo de la Sociedad.