POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS, RESPONSABLES DE FUNCIONES DE CONTROL INTERNO Y OTROS PUESTOS CLAVE DEL GRUPO FINECO

ANTEDECEDENTES

Conforme a lo dispuesto en el artículo 183 del Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores ("LMV"), *"las empresas de servicios de inversión (...) deberán contar, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, con unidades y procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección y evaluación continua de los miembros de su consejo de administración y de sus directores generales o asimilados, y de las personas que asuman funciones de control interno u ocupen puestos claves para el desarrollo diario de la actividad de la empresa de servicios de inversión"*.

Asimismo, se concreta que *"la valoración de la idoneidad de los cargos anteriores de conformidad con los criterios de honorabilidad, experiencia y buen gobierno establecidos en esta ley se producirá tanto por la propia empresa de servicios de inversión, como por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en los términos que se prevean reglamentariamente"*.

En desarrollo de lo anterior, el Real Decreto 358/2015, de 8 de mayo, vino a modificar el Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión y por el que se modifica parcialmente el Reglamento de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, aprobado por el Real Decreto 1309/2005, de 4 de noviembre ("RD 217/2008"), incorporando, entre otros, los nuevos artículos 14 bis a 14 sexies en que se desarrolla la indicada obligación de las empresas de servicios de inversión de contar con unidades y procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección y evaluación continua de los miembros del consejo de administración, directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave en las mismas.

En idéntico sentido, el Real Decreto 83/2015, de 13 de febrero, vino a modificar el artículo 108.e) del Real Decreto 1082/2012, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de instituciones de inversión colectiva, estableciendo que, en relación con las sociedades gestoras de instituciones de inversión colectiva, *"el cumplimiento de los requisitos de honorabilidad, conocimientos y experiencia que establece el artículo 43.h) de la ley 35/2003, de 4 de noviembre, se valorarán de conformidad con los criterios contenidos en los artículos 14 bis, ter, quáter y sexies del Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión y por el que se modifica parcialmente el Reglamento de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, aprobado por el Real Decreto 1309/2005, de 4 de noviembre"*.

I. OBJETO

La presente Política para la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad del Grupo Fineco (en adelante, la "Política de Evaluación de la Idoneidad" o la "Política"), tiene por objeto establecer los criterios que Fineco Sociedad de Valores, S.A. (en adelante, "Fineco" o la "Entidad") y sus sociedades dependientes (entendiendo por tales los supuestos en que se produzcan las circunstancias previstas en el artículo 42 del Código de Comercio) deben tener en cuenta para la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de los directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la correspondiente entidad.

Esta Política debe entenderse de manera complementaria a lo establecido, entre otros, en los Estatutos y en los reglamentos internos de los distintos órganos de gobierno y comisiones delegadas de las distintas sociedades del Grupo Fineco, y en la Política de gestión de conflictos de interés de la Entidad.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política resulta de aplicación a:

a) Los miembros del Consejo de Administración de la Entidad. (El Anexo 1 contiene la relación actualizada de los miembros del Consejo de Administración).

b) Los miembros de las comisiones delegadas del Consejo de Administración de la Entidad. (El Anexo 2 contiene la relación actualizada de los miembros de las Comisiones delegadas del Consejo de Administración).

c) Directores generales o asimilados de la Entidad. (El Anexo 3 contiene la relación actualizada de los Directores generales o asimilados).

d) Responsables de las funciones de control interno de la Entidad. (El Anexo 4 contiene la relación actualizada de los Responsables de las funciones de control interno).

e) Personas que ocupan puestos clave para el desarrollo de la actividad de la Entidad. (El Anexo 5 contiene la relación actualizada de las personas que ocupan puestos clave para el desarrollo de la actividad de la Entidad).

f) Los miembros del Consejo de Administración de las sociedades del Grupo Fineco. (El Anexo 6 contiene la relación actualizada de las sociedades que, a efectos de la presente Política, se consideran integradas en el Grupo Fineco - las "Sociedades del Grupo"-, así como de los miembros de sus Consejos de Administración).

g) Directores generales o asimilados de las Sociedades del Grupo. (El Anexo 7 contiene la relación actualizada de los Directores generales o asimilados de cada una de las Sociedades del Grupo).

h) Responsables de las funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave para el desarrollo de la actividad de las Sociedades del Grupo. (El Anexo 8 contiene la relación actualizada de los Responsables de las funciones de control interno y de las personas que ocupan puestos clave para el desarrollo de la actividad de las Sociedades del Grupo)

(en adelante, conjuntamente, los "Colectivos Sujetos a la Política").

III. MARCO ORGANIZATIVO

III.1. Consejo de Administración

Corresponden al Consejo de Administración de la Entidad las siguientes funciones:

a) Aprobar la Política de Evaluación de la Idoneidad, así como sus modificaciones posteriores.

b) Aprobar los sistemas de evaluación vinculados al objeto de la presente Política, así como sus modificaciones posteriores.

c) Aprobar los planes de formación de los Colectivos Sujetos a la Política en el marco de lo previsto en la presente Política.

III.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Corresponden a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Entidad las siguientes funciones:

a) Proponer al Consejo de Administración de Fineco la Política de Evaluación de la Idoneidad, así como sus modificaciones posteriores.

b) Proponer al Consejo de Administración de Fineco los sistemas de evaluación vinculados al objeto de la Política de Evaluación de la Idoneidad, así como sus modificaciones posteriores.

c) Supervisar la correcta aplicación de la Política de Evaluación de la Idoneidad.

d) Dar cuenta al Consejo de Administración de Fineco del cumplimiento de la Política de Evaluación de la Idoneidad.

e) Evaluar la idoneidad de los candidatos o miembros del Consejo de Administración y de los restantes Colectivos Sujetos a la Política.

f) Proponer al Consejo de Administración de Fineco los planes de formación de los Colectivos Sujetos a la Política que estimen oportunos de acuerdo con lo previsto en esta Política de Evaluación de la Idoneidad.

III.3. Áreas, departamentos u otros involucrados

- **Secretaría de Órganos de Gobierno de la Entidad**. Le corresponden las siguientes funciones:

a) Coordinar el procedimiento de evaluación de los miembros del Consejo de Administración (y de sus comisiones delegadas) de Fineco y las Sociedades del Grupo.

b) Presentar el expediente del candidato o miembro del Consejo de Administración (de Fineco o Sociedades del Grupo) a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su evaluación.

c) Preparar el documento de aceptación del cargo de los miembros del Consejo de Administración y directores generales o asimilados (de Fineco o Sociedades del Grupo), y remitirlo a la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

d) Proponer a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones los planes de formación de los candidatos o miembros del Consejo de Administración de Fineco y las Sociedades del Grupo.

e) Archivar los expedientes de los miembros del Consejo de Administración de Fineco y las Sociedades del Grupo.

f) Elaborar, con periodicidad anual, un informe de las actividades de nombramientos y evaluación de miembros del Consejo de Administración realizadas para su posterior presentación a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

- **Presidente del Consejo de Administración de la Entidad.** Le corresponden las siguientes funciones:

a) Coordinar el procedimiento de evaluación de las personas incluidas en los Anexos 3, 4, 5, 7 y 8 (directores generales o asimilados, tanto de la Entidad como de las Sociedades del Grupo, responsables de las funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave para el desarrollo de la actividad de las Sociedades del Grupo).

b) Presentar el expediente del candidato a cualesquiera de los puestos descritos en los Anexos 3, 4, 5, 7 y 8 de la presente Política, a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su evaluación.

c) Informar, por delegación del Consejo de Administración de Fineco, al Consejo de Administración de las Sociedades del Grupo acerca de la aprobación y modificaciones de la Política de Evaluación de la Idoneidad, sus sistemas de evaluación vinculados y los planes de formación de los Colectivos Sujetos a la Política, así como de las evaluaciones realizadas que afecten a personas de la correspondiente Sociedad del Grupo.

- **Departamento de Administración y Contabilidad (encargado de la gestión de los recursos humanos del Grupo Fineco)**. Le corresponden las siguientes funciones:

a) Archivar los expedientes de los directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave para el desarrollo de la actividad de la Entidad y las Sociedades del Grupo.

b) Elaborar, con periodicidad anual, un informe de las actividades de nombramientos y evaluación de directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave en la Entidad y las Sociedades del Grupo realizadas, que elevará al Presidente del Consejo de Administración de la Entidad para su posterior presentación a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

c) Proponer a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones los planes de formación de los candidatos o directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave para el desarrollo de la actividad de la Entidad y las Sociedades del Grupo.

III.4. Asesoramiento externo

Para el desarrollo de las funciones asignadas en los apartados I.1 a I.3 anteriores, cada uno de los órganos, áreas o responsables referidos podrá proceder, en caso de que lo estime necesario u oportuno en atención a la especialidad del puesto o de las circunstancias concurrentes, a la contratación de expertos externos que le asesoren.

IV. EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS, RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO Y PUESTOS CLAVE EN LA ENTIDAD

IV.1. Evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración

La evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración se basará en los criterios de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno descritos en el apartado "*VI. Criterios de evaluación de la idoneidad*" de este documento; en particular, en los apartados VI.1 a VI.3, y, en los casos en que resulte de aplicación, en el cumplimiento del régimen de incompatibilidades y limitaciones de cargos a que se hace referencia en el apartado VI.4.

La idoneidad de los miembros del Consejo de Administración se evaluará en las siguientes situaciones:

1) A la entrada en vigor de la presente Política de Evaluación de la Idoneidad.
2) Ante la incorporación de nuevos miembros al Consejo de Administración. La evaluación de la idoneidad deberá ser llevada a cabo antes del nombramiento.
3) Ante cualquier cambio importante que afecte al cumplimiento de las funciones de los miembros del Consejo de Administración, circunstancia que deberá constar en la declaración anual que deben efectuar al efecto.
4) Cuando se produzcan circunstancias que aconsejen realizar de nuevo la valoración de la idoneidad. Entre ellas:
   a) Reelección del cargo de miembro del Consejo de Administración.
   b) Cambio de funciones de los miembros del Consejo de Administración. En particular, designación como Presidente del Consejo de Administración, Consejero Delegado, miembro de alguna de las Comisiones delegadas, o como Presidente de las mismas.
   c) Situaciones de conflictos de interés.
   d) Imputación del miembro en un procedimiento judicial.
   e) Reestructuración de la Entidad.
   f) Ante cualquier otra circunstancia que pudieran afectar al funcionamiento del Consejo de Administración.

En los supuestos contemplados en los apartados 1 y 4 e) y f) anteriores, la evaluación abarcará a todos los miembros del Consejo de Administración.

IV.2. Evaluación de la idoneidad de los directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave en la Entidad

La evaluación de los directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave en la Entidad se basará en los criterios de honorabilidad, conocimientos y experiencia descritos en el apartado "*VI. Criterios de evaluación de la idoneidad*" de este documento; en particular, en los apartados VI.1, VI.2 y VI.5, y, en los casos en que resulte de aplicación, en el cumplimiento del régimen de incompatibilidades y limitaciones de cargos a que se hace referencia en el apartado VI.4. Asimismo, respecto de los directores generales o asimilados, se atenderá igualmente a los criterios de buen gobierno descritos en el apartado VI.3.

La idoneidad de este colectivo se evaluará en las siguientes situaciones:

1) A la entrada en vigor de la presente Política de Evaluación de la Idoneidad.
2) Nuevo nombramiento.
3) Cuando se produzcan circunstancias que aconsejen realizar de nuevo la valoración de la idoneidad. Entre ellas:
   a) Ampliación de funciones o cambio a otro puesto clave en la Entidad.
   b) Incumplimiento de las normas internas de la Entidad.
   c) Imputación en un procedimiento judicial.
   d) Otros supuestos o situaciones en que pudieran producirse efectos negativos en el funcionamiento o reputación de la Entidad.

IV.3. Procedimientos internos

A. Miembros del Consejo de Administración.

1) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que el mismo es idóneo, podrá procederse a su nombramiento, condicionado, en los casos en que así venga normativamente establecido, a la no oposición a dicho nombramiento por parte de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en caso de tratarse de una nueva designación. El nombramiento se comunicará a la Comisión Nacional del Mercado de Valores en los términos legalmente previstos.

   La Entidad entregará al nuevo miembro del Consejo de Administración un dossier con documentación corporativa, compuesto como mínimo por los siguientes documentos:

   a) Estatutos de la Entidad.
   b) Reglamento Interno de Conducta.
   c) Reglamento del Consejo y en su caso, de las Comisiones delegadas de las que forme parte.
   d) Política de gestión de conflictos de interés.

2) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que no es idóneo, no se procederá a su nombramiento.

3) Tanto si se trata de una situación sobrevenida como si el resultado de la reevaluación de un miembro del Consejo de Administración determina que éste ha dejado de cumplir con los requisitos de idoneidad exigibles, o la composición del Consejo de Administración no es la apropiada en su conjunto, la Entidad tomará las medidas apropiadas para reconducir la situación e informará a la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

   Estas medidas, que dependerán de cada situación en particular y de las carencias de los miembros o de la composición del Consejo de Administración en su conjunto, podrán consistir en:

   a) La suspensión temporal o cese definitivo.

   b) La sustitución de ciertos miembros.

   c) El establecimiento de planes de formación específica, tanto para los miembros identificados como, en su caso, para la totalidad del Consejo de Administración, con el fin de asegurar la cualificación y experiencia necesarias para el desarrollo óptimo de sus funciones.

4) Si durante el ejercicio de su actividad concurriese en algún miembro del Consejo de Administración alguna circunstancia relevante que afectara a su honorabilidad, conocimientos/experiencia o buen gobierno, la Entidad lo comunicará a la Comisión Nacional del Mercado de Valores en los términos legalmente previstos.

B. Directores generales o asimilados.

1) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que el mismo es idóneo, podrá procederse a su nombramiento, condicionado, en los casos en que así viniera normativamente establecido, a la no oposición a dicho nombramiento por parte de la Comisión Nacional del Mercado de Valores. El nombramiento de directores generales o asimilados se comunicará a la Comisión Nacional del Mercado de Valores en los términos legalmente previstos.

2) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato se obtiene que no es idóneo, no se procederá a su nombramiento.

3) Tanto si se trata de una situación sobrevenida como si el resultado de la reevaluación de un director general o asimilado, determina que éste ha dejado de cumplir con los requisitos de idoneidad exigibles, la Entidad tomará las medidas apropiadas para reconducir la situación, e informará a la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

   Estas medidas, que dependerán de cada situación en particular, podrán consistir en:

   a) La suspensión temporal o cese definitivo.

   b) El establecimiento de planes de formación específica, con el fin de asegurar la cualificación y experiencia necesaria para el desarrollo óptimo de sus funciones.

4) Si durante el ejercicio de su actividad concurriese en algún/a director general o asimilado alguna circunstancia relevante para la evaluación de su honorabilidad,

conocimientos/experiencia, o buen gobierno, la Entidad lo comunicará a la Comisión Nacional del Mercado de Valores en los términos legalmente previstos.

C. Responsables de funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave en la Entidad.

1) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que el mismo es idóneo, podrá procederse a su nombramiento. La Entidad mantendrá a disposición de la Comisión Nacional del Mercado de Valores una relación actualizada de las personas que desempeñan puestos clave para el desarrollo diario de su actividad y sus responsables de las funciones de control interno, junto con la valoración de idoneidad realizada por la Entidad y la documentación que acredite la misma.

2) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato se obtiene que no es idóneo, no se procederá a su nombramiento.

3) Tanto si se trata de una situación sobrevenida como si el resultado de la reevaluación de un responsable de funciones de control interno o de una persona que ocupa puesto clave en la Entidad, determina que éste ha dejado de cumplir con los requisitos de idoneidad exigibles, la Entidad tomará las medidas apropiadas para reconducir la situación, e informará a la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

   Estas medidas, que dependerán de cada situación en particular, podrán consistir en:

   a) La suspensión temporal o cese definitivo.

   b) El establecimiento de planes de formación específica, con el fin de asegurar la cualificación y experiencia necesaria para el desarrollo óptimo de sus funciones.

4) Si durante el ejercicio de su actividad concurriese en algún/a responsable de funciones de control interno o persona que ocupa puestos clave en la Entidad, alguna circunstancia relevante para la evaluación de su honorabilidad o conocimientos/experiencia, la Entidad lo comunicará a la Comisión Nacional del Mercado de Valores en los términos legalmente previstos.

IV.4. Planes de Formación

Se establecerán planes de formación para los miembros del Consejo de Administración, los directores generales o asimilados, los responsables de funciones de control interno y para las personas que ocupan puestos clave en la Entidad, en el caso de que como resultado de la evaluación de la idoneidad se determine que no cuentan con los conocimientos específicos necesarios para el correcto ejercicio de sus funciones.

Los planes de formación tendrán como finalidad:

a) Mejorar los conocimientos técnicos y, en su caso, las habilidades directivas.

b) Proporcionar un conocimiento actualizado de las actividades de la Entidad.

V. EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS, RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO Y PUESTOS CLAVE DE LAS SOCIEDADES DEL GRUPO

V.1. Evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración

La evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración de las Sociedades del Grupo se basará en los criterios de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno descritos en el apartado "*VI. Criterios de evaluación de la idoneidad*" de este documento; en particular, en los apartados VI.1 a VI.3, y, en los casos en que resulte de aplicación, en el cumplimiento del régimen de incompatibilidades y limitaciones de cargos a que se hace referencia en el apartado VI.4.

La idoneidad de los miembros del Consejo de Administración se evaluará en las siguientes situaciones:

1) A la entrada en vigor de la presente Política de Evaluación de la Idoneidad.
2) Ante la incorporación de nuevos miembros al Consejo de Administración. La evaluación de la idoneidad deberá ser llevada a cabo antes del nombramiento.
3) Ante cualquier cambio importante que afecte al cumplimiento de las funciones de los miembros del Consejo de Administración, circunstancia que deberá constar en la declaración anual que deben efectuar al efecto.
4) Cuando se produzcan circunstancias que aconsejen realizar de nuevo la valoración de la idoneidad. Entre ellas:
    a) Reelección del cargo de miembro del Consejo de Administración.
    b) Cambio de funciones de los miembros del Consejo de Administración. En particular, designación como Presidente del Consejo de Administración, Consejero Delegado, miembro de alguna de las Comisiones delegadas, o como Presidente de las mismas
    c) Situaciones de conflictos de interés.
    d) Imputación del miembro en un procedimiento judicial.
    e) Reestructuración de la Sociedad.
    f) Ante cualquier otra circunstancia que pudieran afectar al funcionamiento del Consejo de Administración.

En los supuestos contemplados en los apartados 1 y 4 e) y f) anteriores, la evaluación abarcará a todos los miembros del Consejo de Administración.

V.2. Evaluación de la idoneidad de los directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave en las Sociedades del Grupo

La evaluación de los directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave en las Sociedades del Grupo se basará en los criterios de honorabilidad, conocimientos y experiencia descritos en el apartado "*VI. Criterios de evaluación de la idoneidad*" de este documento; en particular,

en los apartados VI.1, VI.2 y VI.5, y, en los casos en que resulte de aplicación, en el cumplimiento del régimen de incompatibilidades y limitaciones de cargos a que se hace referencia en el apartado VI.4. Asimismo, respecto de los directores generales o asimilados, se atenderá igualmente a los criterios de buen gobierno descritos en el apartado VI.3.

La idoneidad de este colectivo se evaluará en las siguientes situaciones:

1) A la entrada en vigor de la presente Política de Evaluación de la Idoneidad.
2) Nuevo nombramiento.
3) Cuando se produzcan circunstancias que aconsejen realizar de nuevo la valoración de la idoneidad. Entre ellas:
   a) Ampliación de funciones o cambio a otro puesto clave en la Sociedad.
   b) Incumplimiento de las normas internas de la Sociedad.
   c) Imputación en un procedimiento judicial.
   d) Otros supuestos o situaciones en que pudieran producirse efectos negativos en el funcionamiento o reputación de la Sociedad.

V.3. Procedimientos internos

A. Miembros del Consejo de Administración.

1) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que el mismo es idóneo, podrá procederse a su nombramiento. El nombramiento se comunicará, por parte de la correspondiente Sociedad del Grupo, de ser requerido legalmente, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (o en su caso al organismo competente que pudiera corresponder) en los términos legalmente previstos.

   La correspondiente Sociedad del Grupo entregará al nuevo miembro del Consejo de Administración un dossier con documentación corporativa, compuesto como mínimo por los siguientes documentos:

   a) Estatutos de la sociedad.
   b) Reglamento Interno de Conducta.

2) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que no es idóneo, no se procederá a su nombramiento.

3) Tanto si se trata de una situación sobrevenida como si el resultado de la reevaluación de un miembro del Consejo de Administración determina que éste ha dejado de cumplir con los requisitos de idoneidad exigibles, o la composición del Consejo de Administración no es la apropiada en su conjunto, Fineco (a instancia propia o informada de tales circunstancias por la correspondiente Sociedad del Grupo) tomará las medidas apropiadas para reconducir la situación, y la correspondiente Sociedad del Grupo informará, de ser preceptivo, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (o en su caso al organismo competente que pudiera corresponder).

   Estas medidas, que dependerán de cada situación en particular y de las carencias de los miembros o de la composición del Consejo de Administración en su conjunto, podrán consistir en:

a) La suspensión temporal o cese definitivo.

b) La sustitución de ciertos miembros.

c) El establecimiento de planes de formación específica, tanto para los miembros identificados como, en su caso, para la totalidad del Consejo de Administración, con el fin de asegurar la cualificación y experiencia necesarias para el desarrollo óptimo de sus funciones.

4) Si durante el ejercicio de su actividad concurriese en algún miembro del Consejo de Administración alguna circunstancia relevante que afectara a su honorabilidad, conocimientos/experiencia o buen gobierno, la correspondiente Sociedad del Grupo lo comunicará, de ser legalmente requerido, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (o en su caso al organismo competente que pudiera corresponder) en los términos legalmente previstos.

B. Directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave en las Sociedades del Grupo.

1) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que el mismo es idóneo, podrá procederse a su nombramiento. El nombramiento de directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave en las Sociedades del Grupo se comunicará, de ser legalmente preceptivo, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (o en su caso al organismo competente que pudiera corresponder) en los términos legalmente previstos.

2) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato se obtiene que no es idóneo, no se procederá a su nombramiento.

3) Tanto si se trata de una situación sobrevenida como si el resultado de la reevaluación de un director general o asimilado, responsable de las funciones de control interno o persona que ocupa puestos clave en una Sociedad del Grupo, determina que éste ha dejado de cumplir con los requisitos de idoneidad exigibles, Fineco (a instancia propia o informada de tales circunstancias por la correspondiente Sociedad del Grupo), tomará las medidas apropiadas para reconducir la situación, y la correspondiente Sociedad del Grupo informará, de ser legalmente exigido, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (o en su caso al organismo competente que pudiera corresponder).

   Estas medidas, que dependerán de cada situación en particular, podrán consistir en:

   a) La suspensión temporal o cese definitivo.

   b) El establecimiento de planes de formación específica, con el fin de asegurar la cualificación y experiencia necesaria para el desarrollo óptimo de sus funciones.

4) Si durante el ejercicio de su actividad concurriese en algún/a director general o asimilado, responsable de las funciones de control interno o persona que ocupe un puesto clave en una Sociedad del Grupo alguna circunstancia relevante para la evaluación de su honorabilidad o conocimientos/experiencia, la correspondiente Sociedad del Grupo lo comunicará, de ser legalmente preceptivo, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (o en su caso al

organismo competente que pudiera corresponder) en los términos legalmente previstos.

V.4. Planes de Formación

Se establecerán planes de formación para los miembros del Consejo de Administración, los directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave en las Sociedades del Grupo, en el caso de que como resultado de la evaluación de la idoneidad se determine que no cuentan con los conocimientos específicos necesarios para el correcto ejercicio de sus funciones.

Los planes de formación tendrán como finalidad:

a) Mejorar los conocimientos técnicos y, en su caso, las habilidades directivas.

b) Proporcionar un conocimiento actualizado de las actividades de la correspondiente Sociedad del Grupo.

VI. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD

Para la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, los directores generales o asimilados, los responsables de funciones de control interno y las personas que ocupan puestos clave tanto en la Entidad como en las Sociedades del Grupo, se tendrá en cuenta su honorabilidad comercial y profesional, y sus conocimientos y experiencia. En el caso de los miembros del Consejo de Administración y directores generales o asimilados (tanto de Fineco como de las Sociedades del Grupo), deberán evaluarse también aspectos relativos al buen gobierno, a través de indicadores como la capacidad de dedicación, la independencia y la existencia de conflictos de interés. Asimismo, en el caso de miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas, y directores generales o asimilados (tanto de Fineco como de las Sociedades del Grupo), se evaluará el cumplimiento por el candidato del régimen de incompatibilidades y limitaciones de cargos que resulte vigente en cada momento conforme a la normativa aplicable en cada caso.

VI.1. Honorabilidad comercial y profesional

Se entiende que un miembro del Consejo de Administración, un director general o asimilado, un responsable de funciones de control interno o una persona que ocupa un puesto clave tanto en la Entidad como en las Sociedades del Grupo, cumple los requisitos de honorabilidad comercial y profesional cuando haya 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 o de la correspondiente Sociedad del Grupo.

Para su valoración se considerará toda la información disponible, entre ella:

a) Trayectoria personal de respeto a las leyes mercantiles u otras que regulan la actividad económica y la vida de los negocios, así como las buenas prácticas comerciales y financieras.

b) La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas.

c) La existencia de investigaciones relevantes fundamentadas en indicios racionales, tanto en el ámbito penal como administrativo, en relación con delitos societarios, contra el patrimonio y contra el orden socioeconómico, contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, delitos de blanqueo de capitales o receptación, o si supusiesen infracción de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores, o de protección de los consumidores.

VI.2. Conocimientos y experiencia

En la evaluación de los conocimientos y la experiencia de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave tanto en la Entidad como en las Sociedades del Grupo, se considerarán, de forma proporcional a (i) la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de la Entidad o de la correspondiente Sociedad del Grupo y (ii) las responsabilidades que conlleve el puesto o cargo, los siguientes aspectos:

a) La formación teórica. Se tendrá en cuenta el nivel y el perfil de la formación y si está relacionada con las áreas de servicios de inversión o de gestión de instituciones de inversión colectiva, banca y otros servicios financieros.

b) La experiencia práctica adquirida en cargos anteriores.

   A este respecto, se tendrán en cuenta la naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados, las competencias y poderes de decisión y responsabilidades asumidos, así como el número de personas a su cargo, el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos que, en su caso, deben gestionar.

Asimismo, el Consejo de Administración, tanto de la Entidad como de las Sociedades del Grupo, habrá de contar con miembros que, considerados en su conjunto, reúnan suficiente experiencia profesional en el gobierno de empresas de servicios de inversión o de gestión de instituciones de inversión colectiva, asegurándose, así, la capacidad efectiva del Consejo de Administración de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Entidad o de la concreta Sociedad del Grupo, según corresponda.

VI.3. Buen gobierno

Los miembros del Consejo de Administración y directores generales o asimilados tanto de la Entidad como de las Sociedades del Grupo, deberán cumplir con los siguientes aspectos:

a) Ausencia de potenciales conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros derivados de:

   - Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la misma Entidad/Sociedad del Grupo o en otras organizaciones privadas o públicas.
   - Una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo de Administración de la Entidad/Sociedad del Grupo, de su matriz o de sus filiales.

- Una relación personal, profesional o económica con los accionistas que ostenten el control de la Entidad/Sociedad del Grupo, de su matriz o de sus filiales.

b) Dedicación suficiente al cargo.

VI.4. Cumplimiento del régimen de incompatibilidades y limitaciones de cargos

Los miembros del Consejo de Administración con funciones ejecutivas, y los directores generales o asimilados (tanto de Fineco como de las Sociedades del Grupo) habrán de acreditar que no ocupan, simultáneamente, más cargos que los permitidos por el régimen de incompatibilidades y limitaciones de cargos que resulte vigente en cada momento conforme a la normativa aplicable en cada caso.

VI.5. Habilidades directivas requeridas de los directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave tanto en la Entidad como en las Sociedades del Grupo

Además de la honorabilidad comercial y profesional y los conocimientos y experiencia, y, en el caso de directores generales o asimilados, el buen gobierno y el cumplimiento del régimen de incompatibilidades y limitaciones de cargos, referidos en los apartados VI.1 a VI.4 precedentes, los directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno y personas que ocupen puestos clave tanto en la Entidad como en las Sociedades del Grupo, habrán de contar con habilidades directivas y competencias gerenciales, que serán evaluadas conforme a lo previsto en el Sistema de evaluación referido a tales Colectivos.

VII. ESTRUCTURA DE CONTROL

Para asegurar una adecuada coordinación de todas las unidades de la Entidad involucradas en la evaluación de la idoneidad de las personas afectadas por la presente Política, así como para garantizar un sistema eficiente de evaluación, se establece lo siguiente:

- La Secretaría de Órganos de Gobierno de la Entidad elaborará y presentará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con periodicidad anual, un informe de la actividad de nombramientos de miembros del Consejo de Administración, tanto de la Entidad como de las Sociedades del Grupo.
- El Departamento de Administración y Contabilidad (encargado de la gestión de los recursos humanos del Grupo) elaborará y elevará al Presidente del Consejo de Administración de la Entidad para su posterior presentación a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con periodicidad anual, un informe de la actividad de nombramientos de directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno y personas que ocupan puestos clave tanto en la Entidad como en las Sociedades del Grupo.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará al Consejo de Administración de la Entidad los informes de actividad de nombramientos presentados por la Secretaría de Órganos de Gobierno y el Departamento de Administración y Contabilidad (encargado de la gestión de los recursos humanos del Grupo).

- El Consejo de Administración de la Entidad, a través de su Presidente, informará a su vez a los consejos de administración de las Sociedades del Grupo acerca de los indicados informes de actividad de nombramientos, en lo que se refiere exclusivamente a la correspondiente Sociedad del Grupo afectada.

VIII. COMUNICACIONES A LA COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES U ORGANISMO COMPETENTE

La Entidad comunicará a la Comisión Nacional del Mercado de Valores:

- Los nombramientos de nuevos miembros del Consejo de Administración y de directores generales o asimilados de la Entidad:
  - con carácter previo a su designación, en el caso de:
    a) Designación de nuevos consejeros, directores generales o asimilados.
    b) Designación para el cargo de director general u otro asimilado o consejero delegado de un consejero nombrado con una antelación menor a tres años.
    c) Designación del representante persona física de un consejero persona jurídica.

    No requerirá comunicación previa, por el contrario:
    a) La modificación del cargo de consejero ya existente cuando no se hayan producido cambios en las circunstancias relativas a su honorabilidad.
    b) La reelección de consejeros.
    c) La designación de secretario o vicesecretario no consejero.
  - y, asimismo, salvo la reelección de consejeros y la designación de secretario o vicesecretario no consejero del Consejo de Administración de la Entidad, en el plazo legalmente previsto.
- Todo incumplimiento de los requisitos de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno, en el plazo legalmente previsto.

Las Sociedades del Grupo, por su parte, comunicarán, en caso de estar legalmente obligadas a ello, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (o en su caso al organismo competente que pudiera corresponder):

- Los nombramientos de nuevos miembros del Consejo de Administración y de directores generales o asimilados, salvo la reelección de consejeros y la designación de secretario o vicesecretario no consejero, en el plazo legalmente previsto.
- Todo incumplimiento de los requisitos de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno, en el plazo legalmente previsto.

Respecto a las personas que forman parte de los Colectivos Sujetos a la Política, la Entidad mantendrá a disposición de la Comisión Nacional del Mercado de Valores:

- Una relación actualizada de las personas que integran dichos colectivos.
- La evaluación de la idoneidad realizada.

- La documentación acreditativa de la evaluación.

IX. ENTRADA EN VIGOR

La presente Política será de aplicación a partir del 13 de julio de 2015.

Su nueva versión, aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 27 de enero de 2020, entrará en vigor a partir de esta fecha.

ANEXO 1
RELACIÓN ACTUALIZADA DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD

Don Eduardo Ruiz de Gordejuela Palacio (Presidente)

Don Enrique Sáez Uribarri (Consejero Delegado)

Don Fernando Irigoyen Zuazola (Vocal)

Don José Ramón Blázquez Cagigas (Vocal)

Don Fernando del Hoyo Gil (Vocal)

Don José Antonio López Jiménez (Vocal)

Doña Itziar Mendia Prada (Vocal)

ANEXO 2

RELACIÓN ACTUALIZADA DE LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES DELEGADAS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Don Fernando Irigoyen Zuazola (Presidente)

Don José Ramón Blázquez Cagigas (Vocal)

Don Eduardo Ruiz de Gordejuela Palacio (Secretario)

ANEXO 3
RELACIÓN ACTUALIZADA DE LOS DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS DE LA ENTIDAD

N/A

ANEXO 4

RELACIÓN ACTUALIZADA DE LOS RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO DE LA ENTIDAD

Don Eduardo Cifrian Castellón

ANEXO 5
RELACIÓN ACTUALIZADA DE LAS PERSONAS QUE OCUPAN PUESTOS CLAVE PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD

N/A

ANEXO 6

RELACIÓN ACTUALIZADA DE LAS SOCIEDADES DEL GRUPO, ASÍ COMO SUS CORRESPONDIENTES MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

GIIC FINECO SGIIC, SAU

Doña Esther Arriola García (Presidente)

Don Alejandro Babío Maruri (Vocal)

Don Eduardo Cifrian Castellón (Vocal)

FINECO PATRIMONIOS SGIIC, SAU

Don Jose Antonio López Jiménez (Presidente)

Don Enrique Kaibel Axpe (Vocal)

Doña Mª Pilar Colino Salazar (Secretaria)

FINECO PREVISION EGFP, SAU

Don Genar Andrinua Cortabarria (Presidente)

Don Jose Antonio Puertas Fernández (Vocal)

Don Juan Tomás Gorostiza Oraa (Secretario)

ANEXO 7

RELACIÓN ACTUALIZADA DE LOS DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS DE CADA UNA DE LAS SOCIEDADES DEL GRUPO

N/A

ANEXO 8

RELACIÓN ACTUALIZADA DE LOS RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO Y DE LAS PERSONAS QUE OCUPAN PUESTOS CLAVE PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE LAS SOCIEDADES DEL GRUPO

GIIC FINECO SGIIC, SAU

Don Eduardo Cifrian Castellón. Responsable de Proyectos, Organización y Calidad

FINECO PATRIMONIOS SGIIC, SAU

Don Eduardo Cifrian Castellón. Responsable de Proyectos, Organización y Calidad

FINECO PREVISION EGFP, SAU

N/A