

INFORMACIÓN SOBRE LOS MECANISMOS ESTABLECIDOS PARA ASEGURAR LA IDONEIDAD DE LAS PERSONAS REFERIDAS EN LA NORMA 30 DE LA CIRCULAR 2/2016, DEL BANCO DE ESPAÑA

Kutxabank dispone de los siguientes mecanismos para asegurar la idoneidad de las personas referidas en la norma 30 de la Circular 2/2016, del Banco de España:

- Política de evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, Directores Generales o asimilados, responsables de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera y otros puestos clave de Kutxabank, S.A., y Sistemas de evaluación correspondientes.

Dicha Política tiene por objeto establecer los criterios que Kutxabank debe 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, responsable de la dirección financiera y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad del Banco.

La referida Política debe entenderse de manera complementaria a lo establecido en los Estatutos, en los reglamentos internos de los distintos órganos de gobierno y comisiones delegadas, y en la Política de gestión de conflictos de interés de la Entidad.

- Política para la selección de candidatos para su designación como miembros del Consejo de Administración de Kutxabank, S.A.

Dicha Política tiene por objeto establecer una descripción (i) de las funciones y aptitudes necesarias para la selección de un candidato para su posterior designación, en su caso, como miembro del Consejo de Administración del Banco, así como (ii) de la dedicación de tiempo que se requerirá para el desempeño del cargo referido.

Asimismo, se recogen las funciones y aptitudes que los candidatos deberán cumplir para su designación como consejeros de Kutxabank y, adicionalmente, en su caso, como miembros de alguna de las Comisiones Delegadas del Consejo. Dichas aptitudes variarán en atención a la Comisión Delegada de la que se trate.

En todo caso, la mencionada Política se aplicará con carácter complementario a las disposiciones previstas en los Estatutos Sociales, en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo de Administración del Banco, así como en la Política de Evaluación de la Idoneidad y demás normativa interna de la Entidad que resulte de aplicación.

Se adjuntan los referidos documentos.

POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS, RESPONSABLES DE FUNCIONES DE CONTROL INTERNO, RESPONSABLE DE LA DIRECCIÓN FINANCIERA Y OTROS PUESTOS CLAVE DE KUTXABANK, S.A.

ANTECEDENTES

La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, establece, en su artículo 25, que las entidades de crédito deberán contar, en condiciones proporcionadas al carácter, escala y complejidad de sus actividades, con unidades y procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la evaluación continua de los cargos sometidos al régimen de idoneidad legalmente previsto, exigencia que asimismo, se prevé en el artículo 32 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la referida Ley 10/2014.

Asimismo, la Circular de 2 de febrero de 2016, del Banco de España establece, en su Norma 32, que las entidades de crédito deberán asegurar que los miembros del colectivo sujeto a evaluación (es decir, miembros del Consejo de Administración, directores generales y asimilados, responsables de control interno y otro personal clave) poseen reconocida honorabilidad comercial y profesional, así como conocimientos, competencias y experiencia adecuados a sus funciones.

Por otro lado, el 15 de mayo de 2017, el Banco Central Europeo (BCE) publicó la “Guía para la evaluación de la idoneidad”, con la que pretende armonizar la manera en que se aplican los criterios utilizados en las evaluaciones de idoneidad de los miembros del órgano de dirección, tanto en su función de dirección (ejecutiva) como de supervisión (no ejecutiva) de todas las entidades sujetas a la supervisión directa del BCE (entidades significativas), con el objetivo de lograr prácticas de supervisión comunes.

Ese mismo año, con fecha 26 de septiembre de 2017, la European Securities and Markets Authority (ESMA) y la European Banking Authority (EBA) publicaron las Directrices conjuntas sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de quienes desempeñen funciones clave en Entidades Financieras que pretendían armonizar y mejorar las evaluaciones de idoneidad realizadas en el seno del sector financiero de la Unión Europea y garantizar, de esta forma, un buen gobierno en las instituciones financieras, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

Por último, con fecha 2 de julio de 2021, ESMA y EBA han publicado unas Directrices conjuntas sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de quienes desempeñen funciones clave en Entidades Financieras según la Directiva 2013/36/UE (modificada por la Directiva 2019/878/UE) y Directiva 2014/65/UE (en adelante las “Directrices”) que pretenden subsanar las deficiencias detectadas durante la crisis financiera en relación con el funcionamiento del órgano de dirección y sus miembros y mejorar y armonizar aún más, la evaluación de la idoneidad en el sector financiero de la UE, y garantizar unos acuerdos de gobernanza sólidos en las entidades.

Las Directrices entraron en vigor el 31 de diciembre de 2021 y derogaron, formalmente las directrices conjuntas sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de quienes desempeñen funciones clave en Entidades Financieras de 26 de septiembre de 2017 anteriormente mencionadas.

Las Directrices proporcionan criterios para evaluar los conocimientos, las competencias y la experiencia, tanto a nivel individual como de forma colectiva, así como la honorabilidad, honestidad, integridad e independencia de criterio. Las Directrices, asimismo, establecen un marco para evaluar la dedicación de tiempo que se espera de los miembros del órgano de dirección y determinan cómo se debe tener en cuenta la diversidad en el proceso de selección de los miembros del órgano de dirección.

En cualquier caso, las Directrices establecen que la evaluación de los conocimientos, competencias y experiencia adecuados y demás aspectos a evaluar conforme a las mismas, deben tener en cuenta la naturaleza, escala y la complejidad de las actividades de cada entidad así como la presencia geográfica y estructura organizativa de cada institución, en consonancia con la aplicación del principio de proporcionalidad.

Por su parte el BCE, con fecha 8 de diciembre de 2021, ha publicado la versión revisada de su Guía para la evaluación de la idoneidad emitida en el 2017 y un nuevo cuestionario sobre idoneidad que reemplazan las versiones anteriores. Las mejoras introducidas en los nuevos documentos, entre otros objetivos, persiguen elevar el nivel de exigencia, aumentar la transparencia y mejorar la calidad y la eficiencia de los procesos y las evaluaciones de la idoneidad e introducir las expectativas supervisoras sobre los riesgos relacionados con el clima y medioambientales y la diversidad. Todo ello sin perjuicio de la aplicación, en su caso, del principio de proporcionalidad en atención a las circunstancias de cada entidad.

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, responsable de la dirección financiera y otros puestos clave de Kutxabank, S.A. (en adelante, la “Política de Evaluación de la Idoneidad” o la “Política”), tiene por objeto establecer los criterios que Kutxabank, S.A. (en adelante, “Kutxabank”, el “Banco” o la “Entidad”) debe 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, responsable de la dirección financiera (*Chief Financial Officer* o “CFO”) y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad del Banco, así como para la evaluación del equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración.

Esta Política debe entenderse de manera complementaria a lo establecido en los Estatutos, en los reglamentos internos de los distintos órganos de gobierno y comisiones delegadas, en la Política para la Selección de Candidatos para su designación como miembros del Consejo de Administración de Kutxabank, S.A. (la “Política de Selección”), en el Plan de Sucesión del Presidente, del Consejero Delegado y de los restantes miembros del Consejo de Administración de Kutxabank, S.A., en el Plan de Sucesión para el personal clave del Grupo Kutxabank, el Procedimiento de Nombramiento, Cese y Valoración del Desempeño de las personas responsables de las Funciones de Control Interno y en el Programa de Acogida y Formación de los miembros del Consejo de Administración de

Kutxabank, S.A. (en adelante, el “Programa de Acogida y Formación”), así como a lo recogido en cuanta normativa legal o interna resultara de aplicación a cada momento para la Entidad.

En todo caso, y a efectos aclaratorios se hace constar, expresamente, que no será objeto de la presente Política el establecimiento de un régimen competencial en cuanto a las facultades de designación de las personas que hubieran de ocupar los cargos a los que la misma se refiere, régimen éste que es objeto de reglamentación legal e interna independiente.

Por otro lado, cada una de las sociedades reguladas que conforma el perímetro prudencial de consolidación dispondrá de sus propias políticas de idoneidad, las cuales se adecuarán a los principios y criterios previstos en la normativa vigente a cada momento que les resulte de aplicación.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política resulta de aplicación a:

- a) Los miembros del Consejo de Administración. 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. El Anexo 2 contiene la relación actualizada de los miembros de las Comisiones delegadas del Consejo de Administración.
- c) Directores generales o asimilados¹. El Anexo 3 contiene la relación actualizada de los Directores generales o asimilados.
- d) Responsables de las funciones de control interno. 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, que incluye:
 - (i) Subdirecciones Generales.
 - (ii) Direcciones de área y otros puestos clave.

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

¹ Se considera como “asimilado” a los efectos previstos en la presente Política al responsable de la dirección financiera (CFO en la terminología supervisora) y, de acuerdo con la posición supervisora trasladada por correo electrónico del 5 de septiembre de 2023 a la Entidad, a aquellas personas que, contando con dependencia jerárquica directa del Consejero Delegado, son miembros del Comité de Dirección. Se considera, en este sentido, por el Supervisor, que desarrollan funciones de alta dirección en un área específica y se integran en una estructura organizativa de dirección que asume al máximo nivel la gestión diaria de la Entidad, en los términos del artículo 6.6.b) de la Ley 10/2014, de 26 de junio.

III. MARCO ORGANIZATIVO

III.1. Consejo de Administración

Corresponden al Consejo de Administración 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 en el marco de lo previsto en la presente Política, y en el Programa de Acogida y Formación.
- d) Aprobar la evaluación de la idoneidad de los candidatos o miembros del Consejo de Administración (así como, en su caso, del Secretario y Vicesecretarios no consejeros), de los directores generales o asimilados y de los responsables de las funciones de control, en los términos previstos en la presente Política.

III.2. Comisión de Nombramientos

Corresponden a la Comisión de Nombramientos las siguientes funciones:

- a) Proponer al Consejo de Administración la Política de Evaluación de la Idoneidad, así como sus modificaciones posteriores.
- b) Proponer al Consejo de Administración 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 del cumplimiento de la Política de Evaluación de la Idoneidad.
- e) Evaluar la idoneidad de los candidatos o miembros del Consejo de Administración (así como, en su caso, del Secretario y Vicesecretarios no consejeros) y de los directores generales o asimilados, en los términos previstos en la presente Política, para su sometimiento al Consejo de Administración.
- f) Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración, en los términos previstos en la presente Política y en el Sistema de Evaluación de Idoneidad de los miembros del Consejo de Administración de Kutxabank.
- g) Proponer al Consejo de Administración 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, y en el Programa de Acogida y Formación.

III.3. Presidente del Consejo de Administración.

Le corresponde evaluar la idoneidad de las personas incluidas en el Anexo 5 que tengan dependencia del Presidente del Consejo de Administración, y proponer a la Comisión de

Nombramientos la evaluación de los directores generales o asimilados incluidos en el Anexo 3 que, asimismo, tuvieran dicha dependencia.

III.4. Consejero Delegado.

Le corresponde evaluar la idoneidad de las personas incluidas en el Anexo 5 que tengan dependencia del Consejero Delegado, y proponer a la Comisión de Nombramientos la evaluación de los directores generales o asimilados incluidos en el Anexo 3 que, asimismo, tuvieran dicha dependencia.

III.5. Consejero Coordinador.

Le corresponde dirigir la evaluación del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado, debiendo informar del desarrollo y conclusiones de la misma a la Comisión de Nombramientos y al Consejo de Administración.

III.6. Comisión de Control del Riesgo.

Le corresponde preparar y elevar al Consejo de Administración, para su aprobación, los informes de evaluación que procedan de la Dirección de Control Global del Riesgo conforme al Procedimiento de Nombramiento, cese y valoración del desempeño de las personas responsables de las Funciones de Control Interno.

III.7. Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

Le corresponde preparar y elevar al Consejo de Administración, para su aprobación, los informes de evaluación que procedan de la Dirección de Auditoría Interna y de la Dirección de Cumplimiento Normativo y Control de Grupo conforme al Procedimiento de Nombramiento, cese y valoración del desempeño de las personas responsables de las Funciones de Control Interno.

III.8. Áreas, departamentos u otros involucrados

➤ **Secretaría de Órganos de Gobierno.** Le corresponden las siguientes funciones:

- a) Coordinar el procedimiento de evaluación de los miembros del Consejo de Administración, sin perjuicio de las facultades otorgadas al Consejero Coordinador en la normativa interna de aplicación.
- b) Presentar el expediente del candidato o miembro del Consejo de Administración a la Comisión de Nombramientos para su evaluación.
- c) Preparar el documento de aceptación del cargo de los miembros del Consejo de Administración y directores generales o asimilados, y remitirlo al Registro de Altos Cargos del Banco de España.
- d) Proponer a la Comisión de Nombramientos los planes de inducción y formación de los candidatos o miembros del Consejo de Administración (Programa anual y Programa de Acogida y Formación), de acuerdo con lo previsto en el Programa de Acogida y Formación.

En el ejercicio de esta función, Secretaría de Órganos de Gobierno podrá solicitar a otras áreas (entre ellas, al Departamento de Personas y a las Funciones de

Control Interno) y al Consejero Coordinador sugerencias de materias o aspectos a incluir en las propuestas de Programa anual y Programa de Acogida y Formación de los consejeros.

- e) Archivar los expedientes de los miembros del Consejo de Administración.
- 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.
- g) Asistir a la Comisión de Nombramientos en las funciones de evaluación de candidatos o miembros del Consejo de Administración, y de evaluación del equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración

En el ejercicio de dicha función de asistencia a la Comisión de Nombramientos, Secretaría de Órganos de Gobierno podrá solicitar, entre otros:

- (i) del Departamento de Cumplimiento Normativo, confirmación de la inexistencia de indicios o de sanciones en materia de PBC-FT y/o de denuncias en el canal de denuncias sobre cualquier actuación que implique a los consejeros, que sugieran que cualquiera de ellos ha podido actuar de forma no acorde con la normativa de aplicación; y
- (ii) del Departamento de Auditoría Interna, confirmación de inexistencia de recomendaciones del Auditor Externo en materia de PBC-FT o cualquier otro aspecto que implique a los consejeros, que sugieran que los mismos han podido incurrir en cualquier incumplimiento normativo.

➤ **Departamento de Personas.** Le corresponden las siguientes funciones:

- a) Archivar los expedientes de los directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno, responsable de la dirección financiera y personas que ocupan puestos clave para el desarrollo de la actividad de la Entidad.
- 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 realizadas, para su posterior presentación a la Comisión de Nombramientos.
- c) Proponer a la Comisión de Nombramientos los planes de formación de los candidatos o directores generales o asimilados, responsables de las funciones de control interno, y responsable de la dirección financiera, sin perjuicio de las actividades formativas que dichas unidades pudieran plantear directamente a sus responsables directos, o, en el caso de los responsables de las funciones de control interno, asimismo, a las comisiones delegadas vinculadas a su función, o al Consejo de Administración.
- d) Asistir al Presidente del Consejo de Administración, al Consejero Delegado, a la Comisión de Nombramientos (en lo no previsto en el apartado g) anterior, relativo a las funciones de la Secretaría de Órganos de Gobierno), a la Comisión de Control del Riesgo y a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, según corresponda, en las funciones de evaluación de los colectivos de los que cada uno de ellos son responsables.

III.9. Asesoramiento externo

Para el desarrollo de las funciones asignadas en los apartados 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.

Se procederá, en todo caso, a la contratación de expertos externos como apoyo en la evaluación de la idoneidad de aquellos candidatos para ser miembros del Consejo de Administración que hubieran sido propuestos como tales, a la Comisión de Nombramientos, sin involucración, en dicha propuesta, de una compañía especializada en procesos de selección de consejeros y directivos.

IV. EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y EVALUACIÓN DEL EQUILIBRO DE CONOCIMIENTOS, CAPACIDAD, DIVERSIDAD Y EXPERIENCIA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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, habilidades, experiencia, integridad, independencia de criterio, capacidad de dedicación suficiente y buen gobierno descritos en el apartado “VII. Criterios de evaluación de la idoneidad” de este documento; en particular, en los apartados VII.1 a VII.3.

Tal y como queda establecido en las Directrices, que una persona sea idónea significa que i) tiene buena reputación y posee individualmente y en conjunto con otras personas, los conocimientos, las habilidades y la experiencia adecuados para desempeñar sus funciones, ii) reúne los requisitos de honestidad, integridad e independencia de criterio y iii), tiene capacidad para dedicar el tiempo suficiente al desempeño de sus funciones.

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

1) Ante la incorporación de nuevos miembros al Consejo de Administración.

Cuando la evaluación de la idoneidad se realice antes de la celebración de la sesión de la Junta General, la Entidad proporcionará a los accionistas información adecuada sobre los resultados de la evaluación antes de que ésta se celebre, en los términos legalmente previstos. La evaluación podría incluir varias composiciones alternativas del órgano de administración, que se podrán presentar a los accionistas.

Si la Junta General de Accionistas hubiera procedido a la designación de un administrador con carácter previo a la evaluación de su idoneidad por la Comisión de Nombramientos y la autoridad competente, dicho nombramiento quedará sujeto a la evaluación positiva de dicha Comisión y de la autoridad competente, en los términos legalmente previstos.

2) Ante cualquier cambio importante que afecte al cumplimiento de las funciones de los miembros del Consejo de Administración o en su capacidad de dedicación suficiente, circunstancia que deberá constar en la declaración anual que deben efectuar al efecto.

- 3) 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 o de los requisitos del cargo de los miembros del Consejo de Administración en el seno de los Órganos de Gobierno de la Entidad. En particular, designación como Presidente del Consejo de Administración, Vicepresidente, Consejero Delegado, Consejero Coordinador o 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 pudiera afectar al funcionamiento del Consejo de Administración.
 - g) En caso de que se produzca un impacto material en la reputación de un miembro del Consejo de Administración o de la Entidad, incluidos los casos en los que los miembros del Consejo de Administración no cumplan con el Reglamento relativo a conflictos de interés, operaciones vinculadas con consejeros, accionistas significativos y altos directivos y relaciones intragrupo de Kutxabank, SA
 - h) Cuando existan motivos razonables para sospechar que se ha cometido o se está cometiendo o intentando cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo o que existe un mayor riesgo de ello.
 - i) Con periodicidad anual, como parte de la evaluación continua que realiza la Entidad.

En los supuestos contemplados en los apartados 3 e), f), g), h) e i) anteriores, la evaluación abarcará a todos los miembros del Consejo de Administración, salvo que las circunstancias descritas se refirieran a uno o varios miembros concretos del Consejo de Administración, en cuyo caso la evaluación se realizará sólo a éstos.

IV.2. Evaluación del equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración

Por otro lado, la evaluación del equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración en su conjunto se llevará a cabo (i) cada vez que se realice una evaluación de idoneidad para la designación de un nuevo miembro del Consejo de Administración, así como cuando se produzca una vacante en el seno del mismo, y (ii), con periodicidad anual, como parte de la evaluación continua que realiza la Entidad.

La referida evaluación se basará en los criterios recogidos en el Sistema de Evaluación conjunta y Matriz de competencias del Sistema de Evaluación de la Idoneidad de los miembros del Consejo de Administración vigente en la Entidad en cada momento.

IV.3. Procedimientos internos

- 1) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que el mismo es idóneo, podrá procederse a su nombramiento o, en su caso, aquél podrá

tomar posesión de su cargo, sujeto, en todo caso, al cumplimiento de las normas legales a cada momento vigentes en relación con dicho nombramiento.

- 2) La Entidad entregará al nuevo miembro del Consejo de Administración un dossier con documentación corporativa, en los términos previstos en el Programa de Acogida y Formación. Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que no es idóneo, no se procederá a su nombramiento o, en su caso, aquél no tomará posesión de su cargo.
- 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.

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 al Supervisor competente en los términos legalmente previstos.

V. EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS, RESPONSABLES DE FUNCIONES DE CONTROL INTERNO, RESPONSABLE DE DIRECCIÓN FINANCIERA Y PUESTOS CLAVE EN LA ENTIDAD

V.1. Evaluación

La evaluación de los directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera y personas que ocupan puestos clave en la Entidad se basará, sea cual sea el órgano o persona competente para ello, en los criterios de honorabilidad, conocimientos y experiencia descritos en el apartado “VII. Criterios de evaluación de la idoneidad” de este documento; en particular, en los apartados VII.1, VII.2 y VII.4.

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

- 1) Nuevo nombramiento.
- 2) 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.
- 3) Con periodicidad anual, como parte de la evaluación continua que realiza la Entidad.

V.3. Procedimientos internos

- 1) Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que el mismo es idóneo, podrá procederse a su nombramiento, sujeto, en todo caso, al cumplimiento de las normas legales a cada momento vigentes en relación con dicho nombramiento.
- 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, responsable de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera 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.

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 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 al Supervisor competente en los términos legalmente previstos.

VI. PLANES DE ACOGIDA Y FORMACIÓN

La Entidad cuenta con un Programa de Acogida y Formación de Consejeros, que tiene por objeto establecer una política que permita garantizar que, desde el momento de su designación, los miembros del Consejo de Administración de Kutxabank cuenten (i) por un lado, a la mayor brevedad posible tras su incorporación a la Entidad, con toda la información clave sobre la misma y (ii) por otro, con formación continua que contribuya adecuadamente al correcto desempeño de sus funciones.

Sin perjuicio de lo establecido en el referido Programa de Acogida y Formación de Consejeros, se establecerán planes de inducción y formación para los miembros del Consejo de Administración, los directores generales o asimilados, los responsables de funciones de control interno, responsable de dirección financiera 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. No obstante, y aunque no concurrieran tales

circunstancias, también podrán establecerse planes de inducción y formación para los colectivos indicados, cuando se estime de interés para los mismos, que, en el caso de los miembros del Consejo de Administración, se registrarán por lo establecido en el Programa de Acogida y Formación.

Los planes de formación tendrán como finalidad, entre otras:

- a) Mejorar los conocimientos técnicos y, en su caso, las habilidades directivas.
- b) Proporcionar un conocimiento actualizado de la normativa, regulación, perfil de riesgo y potenciales riesgos, entorno, mercado, productos, estructura, modelo de negocio, etc., que pudieran afectar a la Entidad en cada momento.

VII. 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, el responsable de dirección financiera y las personas que ocupan puestos clave en la Entidad, se tendrá en cuenta su honorabilidad comercial y profesional, y sus conocimientos, habilidades y experiencia. En el caso de los miembros del Consejo de Administración, deberán evaluarse también aspectos relativos al buen gobierno, a través de indicadores como la capacidad de dedicación, la independencia de criterio, la integridad, y la potencial existencia de conflictos de interés. Todo ello se realizará conforme a los criterios establecidos a continuación, de acuerdo con los Sistemas de Evaluación de la Idoneidad vigentes en la Entidad en cada momento.

Para la evaluación del equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración se utilizará el Sistema de Evaluación conjunta y Matriz de competencias asociada al Sistema de Evaluación de la Idoneidad de los miembros del Consejo de Administración vigente en la Entidad en cada momento.

VII.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, el responsable de dirección financiera o una persona que ocupa puesto clave en la Entidad, 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.

Para su valoración se considerará toda la información disponible, entre ella, la recogida en la Política de Selección y, asimismo, la siguiente:

- 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 y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo, en relación con delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública y la

Seguridad Social, o que supusiesen infracción de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros, del mercado de valores, de los instrumentos financieros o de pago o de protección de los consumidores.

- d) Cualquier otra información obtenida del cuestionario de honorabilidad o en su caso, los formularios de la autoridad competentes que los sustituyan y demás información facilitada por el evaluado.

VII.2. Conocimientos, habilidades 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, responsable de dirección financiera y personas que ocupan puestos clave en la Entidad, se considerarán de forma proporcional a 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 banca y servicios financieros, además de con otras posibles materias de interés que contribuyan al objeto social del Banco.
- 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 responsabilidad asumidos, así como el número de personas al cargo, el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos que, en su caso, deben gestionar, así como, en su caso, sobre otras posibles materias de interés que contribuyan al objeto social del Banco.

Asimismo, el Consejo de Administración habrá de contar con miembros que, considerados en su conjunto, reúnan suficiente experiencia profesional en el gobierno de entidades de crédito, asegurándose, así, la capacidad efectiva del Consejo de Administración de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de Kutxabank.

VII.3. Buen gobierno

Los miembros del Consejo de Administración 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 o en otras organizaciones privadas o públicas.
 - Una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo de Administración de la Entidad, de su matriz o de sus filiales.
 - Una relación personal, profesional o económica con los accionistas que ostenten el control de la Entidad, de su matriz o de sus filiales.
- b) Dedicación suficiente al cargo.

Los miembros del Consejo de Administración deberán estar en disposición de dedicar el tiempo suficiente para el cumplimiento de las obligaciones y

responsabilidades propias del cargo (incluida la comprensión de la actividad de la Entidad, sus principales riesgos y las implicaciones de los mismos), disposición ésta que deberá abarcar aquellas situaciones en las que se requiera de una dedicación especial (a título de ejemplo, supuestos de reestructuración societaria, operaciones corporativas, situaciones de crisis, etc.). Asimismo, los miembros del Consejo de Administración deberán estar en disposición de dedicar el tiempo suficiente para adquirir, mantener y mejorar sus conocimientos y habilidades, si es necesario mediante formación adicional, para ofrecer un alto nivel de rendimiento en el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades propias del cargo.

Para la evaluación, por parte de la Entidad, del cumplimiento de esta exigencia se atenderá, entre otras, a las siguientes circunstancias:

- Número de cargos de administrador y/o dirección ostentados en entidades financieras o no financieras (teniendo en cuenta las posibles sinergias cuando se ejercen dentro del mismo grupo), así como la naturaleza de las funciones asociadas a dichos cargos.
- Número de cargos ostentados en asociaciones o entidades sin ánimo de lucro.
- Otros cargos o funciones desarrollados por el candidato.
- Lugar de residencia del candidato, así como el tiempo de viaje requerido para el cumplimiento de las funciones propias de su cargo.
- Número de reuniones previstas de los Órganos de Gobierno de los que el candidato vaya, en su caso, a formar parte.
- La formación necesaria.

VII.4. Habilidades directivas requeridas de los directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno, responsable de dirección financiera y personas que ocupan puestos clave en la Entidad

Además de la honorabilidad comercial y profesional y los conocimientos y experiencia referidos en los apartados VII.1 y VII.2 precedentes, los directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno, el responsable de dirección financiera y las personas que ocupen puestos clave en la Entidad, 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.

VIII. 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 elaborará y presentará a la Comisión de Nombramientos:

Con periodicidad anual:

- Un informe de la actividad de nombramientos de miembros y cargos del Consejo de Administración y de las Comisiones Delegadas llevada a cabo.
- Un informe del equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración.
- Un informe de evaluación de los miembros del Consejo de Administración.

Con la periodicidad que corresponda:

- Los informes de evaluación de idoneidad de candidatos y de miembros del Consejo de Administración que correspondan conforme a lo previsto en esta Política.
 - Los informes sobre el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración que correspondan conforme a lo previsto en esta Política.
- El Departamento de Personas elaborará y presentará a la Comisión de Nombramientos, al Presidente del Consejo de Administración, al Consejero Delegado, a la Comisión de Control del Riesgo o a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, según corresponda,

Con periodicidad anual:

- Un informe de la actividad de nombramientos de los directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera y personas que ocupan puestos clave en la Entidad.
- Un informe de evaluación de la idoneidad de los directores generales o asimilados, responsable de la dirección financiera y personas que ocupan puestos clave en la Entidad.

Con la periodicidad que corresponda:

- Los informes relativos a los conocimientos, experiencia, competencias y requisitos que exijan los puestos del colectivo identificado en los anexos 3, 4 y 5.
 - Los informes relativos a los candidatos con el grado de cumplimiento por los candidatos de los requisitos exigidos para los puestos señalados en los anexos 3, 4 y 5.
- La Comisión de Nombramientos elevará al Consejo de Administración los informes presentados por la Secretaría de Órganos de Gobierno y el Departamento de Personas.

IX. COMUNICACIONES AL SUPERVISOR

Lo previsto en la presente Política deberá entenderse como complementario de las previsiones legales asociadas a la evaluación de la idoneidad de los Colectivos Sujetos a la Política. Así, se comunicará al Supervisor o se solicitará su autorización en relación con aquellos extremos relativos a dicha idoneidad a los que la normativa se refiera.

En todo caso, respecto a las personas que forman parte de los Colectivos Sujetos a la Política, la Entidad mantendrá a disposición del Supervisor, procediendo a su remisión al mismo, cuando ello resulte preceptivo:

- Una relación actualizada de las personas que integran dichos colectivos.
- Las evaluaciones de la idoneidad realizadas.
- La documentación acreditativa de tales evaluaciones.

X. ENTRADA EN VIGOR

La presente Política ha venido siendo de aplicación a partir del 15 de julio de 2013.

Su nueva versión, aprobada por el Consejo de Administración en su sesión de 27 de junio de 2024 entrará en vigor a partir de dicha fecha.

ANEXO 1

RELACIÓN ACTUALIZADA DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

- D. Anton Joseba Arriola Boneta (Presidente; ejecutivo)
- Dña. Rosa María Fátima Leal Sarasti (Vicepresidente primero; dominical)
- D. Jorge Hugo Sánchez Moreno (Vicepresidente segundo; dominical)
- D. Eduardo Ruiz de Gordejuela Palacio (Consejero Delegado; ejecutivo)
- D. Joseba Mikel Arieta-araunabeña Bustinza (Vocal; dominical)
- D. Alexander Bidetxea Lartategi (Vocal; dominical)
- D. José Miguel Martín Herrera (Vocal; dominical)
- D. Josu Ortuondo Larrea (Vocal; dominical)
- Dña. María Manuela Escribano Riego (Vocal; independiente)
- Dña. Roxana Meda Inoriza (Vocal; independiente)
- D. Antonio Villar Vitores (Vocal; independiente)
- D. Ricardo del Corte Elduayen (Vocal; dominical)
- D. Hipólito Suárez Gutiérrez (Consejero Coordinador; independiente)
- D. Iñigo Calvo Sotomayor (Vocal; dominical)
- D. Marco Pineda Gómez (Vocal; independiente)
- Dña. María Eugenia Fernández de Villarán Ara (Vocal; independiente)

Secretaria no miembro del Consejo de Administración: Dña. Irantzu Irastorza Martínez

Vicesecretario no miembro del Consejo de Administración: D. Xabier Notario Bordonaba

El presente listado se entenderá automáticamente actualizado con las personas que, en cada momento, ostenten la condición de miembros del Consejo de Administración, Secretario y Vicesecretario no miembros del Consejo de Administración.

ANEXO 2

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

COMISIÓN EJECUTIVA

D. Anton Joseba Arriola Boneta
Dña. Rosa María Fátima Leal Sarasti
D. Jorge Hugo Sánchez Moreno
D. Joseba Mikel Arieta-Araunabeña Bustinza
D. José Miguel Martín Herrera
D. Eduardo Ruiz de Gordejuela Palacio
D. Hipólito Suárez Gutiérrez
D. Alexander Bidetxea Lartategi

El presente listado se entenderá automáticamente actualizado con las personas que, en cada momento, ostenten la condición de miembros de la Comisión Ejecutiva.

COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS

Dña. María Manuela Escribano Riego
D. Josu de Ortuondo Larrea
D. Alexander Bidetxea Lartategi
D. Hipólito Suárez Gutiérrez

El presente listado se entenderá automáticamente actualizado con las personas que, en cada momento, ostenten la condición de miembros de la Comisión de Nombramientos.

COMISIÓN DE RETRIBUCIONES

D. Josu de Ortuondo Larrea
D. Alexander Bidetxea Lartategi
D. Antonio Villar Vitores
Dña. Roxana Meda Inoriza
D. Hipólito Suárez Gutiérrez

El presente listado se entenderá automáticamente actualizado con las personas que, en cada momento, ostenten la condición de miembros de la Comisión de Retribuciones.

COMISIÓN DE AUDITORÍA Y CUMPLIMIENTO

Dña. María Eugenia Fernández de Villarán Ara
Dña. María Manuela Escribano Riego

Dña. Roxana Meda Inoriza

D. Iñigo Calvo Sotomayor

Dña. Rosa María Fátima Leal Sarasti

El presente listado se entenderá automáticamente actualizado con las personas que, en cada momento, ostenten la condición de miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

COMISIÓN DE CONTROL DEL RIESGO

Dña. María Eugenia Fernández de Villarán Ara D. Joseba Mikel Arieta-Araunabeña Bustinza

D. José Miguel Martín Herrera

D. Antonio Villar Vitores

D. Jorge Hugo Sánchez Moreno

Dña. María Manuela Escribano Riego

Dña. Roxana Meda Inoriza

El presente listado se entenderá automáticamente actualizado con las personas que, en cada momento, ostenten la condición de miembros de la Comisión de Control del Riesgo.

COMISIÓN DE ESTRATEGIA, TECNOLOGÍA, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN

D. Anton Joseba Arriola Boneta

D. Joseba Mikel Arieta-araunabeña Bustinza

D. Eduardo Ruiz de Gordejuela Palacio

D. Jorge Hugo Sánchez Moreno

D. Ricardo del Corte Elduayen

D. Marco Pineda Gómez

El presente listado se entenderá automáticamente actualizado con las personas que, en cada momento, ostenten la condición de miembros de la Comisión de Estrategia, Tecnología e Innovación.

ANEXO 3

RELACIÓN ACTUALIZADA DE LOS DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS

- D. Fernando Martínez Jorcano Eguiluz (Director General Corporativo de Medios)
- D. Aitor Aranburu Olabarri (Director General Corporativo de Negocio Minorista)
- D. Fernando del Hoyo Gil (Director General Corporativo de Negocio Mayorista)
- D. Fernando Irigoyen Zuazola (Director General Corporativo de Riesgos y Recuperaciones)
- D. José Antonio de Tomás Alonso (Director General de Estrategia)
- D. Iker Arteagabeitia Perea (Dirección Financiera -CFO-)
- D. Ander Ezkurra Garai (Dirección de Personas)
- D. Ignacio Martín-Muñío Sainz (Director de Mercados y Tesorería)
- D. José Luis Bastarrica Escala (Director de Participadas)
- Dña. Ainhoa Arruabarrena Elorza (Directora de Experiencia de Cliente)
- Dña. Amaia Ayastuy Umerez (Directora de Digitalización)
- D. Sabin Izaguirre Urkiola (Director de Gabinete CEO)

ANEXO 4

RELACIÓN ACTUALIZADA DE LOS RESPONSABLES DE LAS FUNCIONES DE CONTROL INTERNO

D. Roberto Moll Ochoa de Alda (Director de Auditoría Interna)

D. Ismael Recio Lejarza (Subdirector General de Control Global del Riesgo)

Dña. Inés Uriarte Eguiguren (Directora de Cumplimiento Normativo y Control de Grupo)

ANEXO 5

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

I. Áreas bajo la dependencia del Presidente

- D. Endika Ruíz de Zárate Aguirrezabalaga (Director de Comunicación)
- D. Fernando López de Eguílaz Munsuri (Subdirector General de Sostenibilidad)
- D. Xabier Notario Bordonaba (Director de Secretaría Técnica de Órganos de Gobierno)
- D. Francisco de Asís Paniagua Amo (Director de Asesoría Jurídica)

II. Áreas bajo la dependencia del Consejero Delegado

- D. Koldo Etxeberria Iztueta (Subdirector General de Sistemas)
- D. Javier Larrañaga Garmendia (Director Red Empresas)
- Dña. Marta MadinabeitiaMadinabeitia (Directora Red Gipuzkoa)
- D. Axier Urresti Rivero (Director Red Araba)
- D. Juan M^a Bilbao Ciarreta (Director Red Bizkaia)
- D. Jorge Morquecho Ibañez (Director Red Expansión)
- D. Ibon Imatz Ispizua (Director Negocio Inmobiliario)
- Dña. Olatz Mancebo Ladislao (Dirección Banca Personal)
- Dña. Jaione Lamy Insausti (Dirección Banca Institucional)
- D. Francisco Javier Batllo Ripoll (Dirección Banca Corporativa)
- D. Jon Esteban Azurza Larrañaga (Dirección Banca Promoción Residencial)

SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD

De acuerdo con la 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, responsable de la dirección financiera y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de Kutxabank, S.A. (en adelante, “Kutxabank” o la “Entidad”), (en adelante, la “Política de Evaluación de la Idoneidad”), la Comisión de Nombramientos de la Entidad es el órgano responsable de la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera y personas que ocupan puestos clave en la Entidad, y entre sus funciones tiene encomendado proponer al Consejo de Administración el sistema de evaluación vinculado al objeto de la Política, así como sus modificaciones posteriores.

Siguiendo las directrices marcadas por la normativa vigente, así como por las Guías y Directrices publicadas por diversas instituciones europeas, para la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera y personas que ocupan puestos clave en la Entidad se tendrá en cuenta su honorabilidad y experiencia. En el caso de los miembros del Consejo de Administración deberán evaluarse también aspectos relativos al buen gobierno.

En el marco de lo anterior, y atendiendo a la escala y complejidad de Kutxabank, se incorporan a continuación diferentes sistemas de evaluación, distinguiendo el colectivo objeto de cada uno de ellos, debidamente identificado en la Política de Evaluación de la Idoneidad:

- Por un lado, se incorpora el Sistema de Evaluación de la Idoneidad de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad;
- Por otro lado, para la evaluación del equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración se incorpora el Sistema de Evaluación conjunta y Matriz de competencias del Consejo de Administración; y
- Por último, el Sistema de Evaluación de la Idoneidad de los directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera y otros puestos claves en la Entidad.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE KUTXABANK, S.A. Y DEL EQUILIBRIO DE CONOCIMIENTOS, CAPACIDAD, DIVERSIDAD Y EXPERIENCIA

Los Sistemas de Evaluación del Consejo de Administración constituyen la guía operativa para las evaluaciones de los miembros del Consejo de Administración y de éste en su conjunto previstas en la Política de Evaluación de la Idoneidad de Kutxabank, S.A. (“Kutxabank” o la “Entidad”). Dichos Sistemas son los siguientes:

- (i) El Sistema de Evaluación de la Idoneidad de los miembros del Consejo de Administración (recogido en el apartado A siguiente); y
- (ii) El Sistema de Evaluación Conjunta y Matriz de Competencias (recogido en el apartado B siguiente).

A. SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

I. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Sistema de Evaluación da respuesta operativa a la evaluación de los criterios de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno (a través de indicadores como la capacidad de dedicación, la independencia de criterio, la integridad y la inexistencia de conflictos de interés), definidos en la Política de Evaluación de la Idoneidad de Kutxabank, S.A. (“Kutxabank” o la “Entidad”), en relación con los miembros del Consejo de Administración y candidatos al mismo, mediante el establecimiento de los factores que los componen, su medición y baremo. Para ello, se tendrán en cuenta, asimismo, entre otros aspectos, las responsabilidades del puesto o cargo en cuestión atendiendo a la escala y complejidad de Kutxabank.

I.1. EXPEDIENTE

Para cada miembro del Consejo de Administración (en adelante “colectivo sujeto”) se elaborará un expediente o dossier que permita a la Entidad obtener y mantener la información empleada para la evaluación de la idoneidad, así como el resultado de dicha evaluación. Además incluirá los documentos que acrediten la información facilitada por el colectivo sujeto y por cada una de estas personas.

Con el objetivo de garantizar la veracidad de la información proporcionada por el colectivo sujeto en la Entidad, se solicitará a éste la firma de todas las hojas de los cuestionarios cumplimentados.

El expediente contendrá la siguiente información:

1. Nombre y apellidos de la persona.
2. Identificación del cargo para el que va a ser nombrado o del que ocupa.

3. Curriculum vitae. Contendrá la siguiente información y estará firmado por el candidato:
 - a. NIF, número de pasaporte o número de la tarjeta de residencia.
 - b. Fecha y lugar de nacimiento.
 - c. Domicilio.
 - d. Nacionalidad.
 - e. Teléfono de contacto/dirección de correo electrónico.
 - f. Educación y formación: estudios primarios, secundarios, formación profesional, universitarios (diplomado, licenciado, grado, postgrado, doctorado, máster, curso superior, certificación) (en caso de estar en posesión de título universitario se prescindirá de la información de estudios primarios o secundarios). Fecha de inicio y de fin de los estudios realizados, estado (finalizado o no finalizado), título obtenido, centro o universidad en el que han sido cursados.
 - g. Experiencia profesional: incluidos los nombres de todas las organizaciones para las que ha trabajado la persona y la naturaleza y la duración de las funciones desempeñadas, en particular las actividades que se enmarcan en el ámbito del puesto al que aspira. Para los puestos ocupados durante los últimos diez años, al describir estas actividades, la persona deberá especificar sus competencias delegadas, poder de decisión interno y áreas de actividad bajo su control, con indicación del número de empleados. Si el Curriculum vitae incluye actividades honoríficas, se hará notar tal carácter al describirlas. Historial de los resultados de las evaluaciones de adecuación para puestos en otras entidades realizados por estas con anterioridad.
 - h. Otros datos:
 - Reconocimientos y premios.
 - Publicaciones.
 - Idiomas: comprendido, hablado y escrito. Nivel.
 - i. Referencias de, al menos, los últimos 3 años, cuando sea posible.
4. Cuestionario de honorabilidad (**Anexo I**).
5. Cuestionario de conocimientos (**Anexo II**).
6. Cuestionario de experiencia (**Anexo III**).
7. Evaluación del Perfil de Experiencia (**Anexo IV**)
8. Cuestionario relativo a la capacidad de dedicación de tiempo suficiente (**Anexo V**).
9. Cuestionario relativo a la concurrencia de potenciales conflictos de interés (**Anexo VI**).
10. Resultado de la evaluación completa de la honorabilidad, experiencia y buen gobierno, y la documentación que lo acredite.
11. Copia del documento que acredite la aceptación del cargo.
12. Certificado de antecedentes penales.
13. Copia del DNI, pasaporte o tarjeta de residencia.

I.2. MEMORIA DE ACTIVIDADES

La Comisión de Nombramientos debe estar informada de las actividades de evaluación de la idoneidad de candidatos al Consejo de Administración y consejeros realizadas en la Entidad. Por ello, al menos anualmente se le remitirá la Memoria de actividades que, a tal efecto, será elaborada por la Secretaría de Órganos de Gobierno.

La Memoria de actividades contendrá la información sobre las evaluaciones realizadas al colectivo sujeto en el periodo establecido y sus resultados, es decir si fue apto/no apto, así como las acciones tomadas en este último caso.

II. EVALUACIÓN DE LA HONORABILIDAD COMERCIAL Y PROFESIONAL

Se entiende que un miembro del Consejo de Administración 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.

Toda información disponible para la evaluación debe tenerse en cuenta, sin perjuicio de las limitaciones impuestas por la regulación. En la evaluación se tomarán en consideración los siguientes extremos, además de cualesquiera otros previstos en la Política para la Selección de Candidatos para su designación como miembros del Consejo de Administración de Kutxabank, S.A.:

- a) Su trayectoria de relación con las autoridades de regulación y supervisión.
- b) Las razones por las que hubiera sido despedido o cesado en puestos o cargos anteriores.
- c) Su historial de solvencia personal y de cumplimiento de sus obligaciones.
- d) Su actuación profesional, si hubiese ocupado cargos de responsabilidad en entidades de crédito que hayan estado sometidas a un proceso de reestructuración o resolución.
- e) Si hubiera estado inhabilitado conforme a la normativa concursal de aplicación en cada momento, mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso, y los quebrados y concursados no rehabilitados.
- f) La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas, teniendo en cuenta:
 1. El carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa.
 2. Si la condena o sanción es o no firme.
 3. La gravedad de la condena o sanción impuestas.
 4. La tipificación de los hechos que motivaron la condena o sanción, especialmente si se tratase de delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, o 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.

5. Si los hechos que motivaron la condena o sanción se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros cuya administración o gestión de negocios le hubiese sido confiada, y en su caso, la relevancia de los hechos por los que se produjo la condena o sanción en relación con las funciones que tenga asignadas o vayan a asignarse al cargo en cuestión en el Banco.
 6. La prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal.
 7. La existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción.
 8. La reiteración de condenas o sanciones por delitos, faltas o infracciones.
- g) La existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo, sobre alguno de los hechos mencionados en la letra anterior.

No se considerará falta de honorabilidad sobrevenida la mera circunstancia de que, estando en el ejercicio de su cargo, sea objeto de dichas investigaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Nombramientos, en su evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, tomará en consideración todos los extremos enunciados a fin de determinar la concurrencia y el mantenimiento de la honorabilidad comercial y profesional requerida.

Para la evaluación de la honorabilidad se cumplimentará por el candidato el cuestionario de honorabilidad que se recoge en el **Anexo I**.

A efectos de realizar una evaluación continua y completa de la honorabilidad, los miembros del Consejo de Administración deberán informar a la Entidad tan pronto como tengan conocimiento de la concurrencia en su persona de alguna circunstancia que afecte a la valoración de la honorabilidad y suponga una modificación respecto a la información aportada, en su momento, a la Entidad.

Adicionalmente, con carácter anual los miembros del Consejo de Administración remitirán a la Secretaría de Órganos de Gobierno ratificación de la información y los cuestionarios presentados con fecha más reciente, si la información aportada se mantuviera correcta, o, en caso contrario, la nueva información que resultara oportuna.

III. EVALUACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS Y LA EXPERIENCIA

En la evaluación de los conocimientos y la experiencia de los miembros del Consejo de Administración se considerarán, de forma proporcional a las responsabilidades del cargo en la Entidad, los siguientes aspectos:

- a) La formación teórica. Se tendrá en cuenta el nivel y el perfil de la formación y si está relacionada con banca y servicios financieros.
- b) La experiencia adquirida en cargos anteriores.

Los miembros del Consejo de Administración, en su conjunto, deberán tener experiencia suficiente en posiciones de gobierno o gestión en una entidad de crédito o en otra entidad que ofrezca servicios similares, con el objetivo de proporcionar estímulos constructivos a las decisiones y una supervisión efectiva de la función de gestión.

Se tendrá en cuenta la composición general del Consejo de Administración para asegurar la tenencia de conocimientos y experiencia necesaria para llevar a cabo sus funciones.

III.1 EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

En la evaluación de los conocimientos de los candidatos, se tendrá en cuenta el perfil y nivel de educación académica, si la formación está relacionada con banca, finanzas, economía, derecho, administración, regulación financiera o métodos cuantitativos, así como, en su caso, sobre otras posibles materias de interés que contribuyan al objeto social del Banco, y el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos a gestionar.

Se recoge a continuación el baremo de titulaciones académicas que se utilizará para medir y puntuar la formación aportada por el candidato correspondiente, siendo deseable un nivel MEDIO-ALTO, como mínimo:

NIVEL	FORMACIÓN ACADÉMICA	GRADO	OBSERV.
ALTO	Ciencias Económicas; Empresariales; Derecho; ADE; Ciencias Actuariales; Marketing y gestión comercial; Gestión de Recursos Humanos; Ing. Sup. Informático, Ing. Sup. Industrial y todas las ingenierías superiores con aplicación en banca y finanzas; y en general todos los estudios comprendidos en banca, finanzas y entorno regulatorio.	Doctor, Licenciado, Grado y postgrado.	Relacionados con la banca y las finanzas
MEDIO-ALTO	Ciencias Económicas; Empresariales; Derecho; ADE; Ciencias Actuariales; Marketing y gestión comercial; ingenierías con aplicación en banca y finanzas; y en general todos los estudios comprendidos en banca, finanzas y entorno regulatorio.	Diplomado, título Master, título experto y título especialista	Relacionados con la banca y las finanzas

NIVEL	FORMACIÓN ACADÉMICA	GRADO	OBSERV.
MEDIO-BAJO	Titulaciones no universitarias relacionadas con gestión empresarial o las finanzas y las demás materias señaladas en los niveles precedentes.		Relacionados con la banca y las finanzas
BAJO	Sin titulación universitaria o titulaciones sin ninguna relación con la gestión empresarial o las finanzas.		

Para la evaluación de la experiencia teórica, el candidato deberá aportar los documentos acreditativos de la misma, completando, igualmente, el cuestionario que se acompaña como **Anexo II**.

III.2 EVALUACIÓN DE EXPERIENCIA

En la evaluación de la experiencia de los candidatos, se tendrá en cuenta la experiencia adquirida durante su trayectoria profesional, con especial atención a:

- Duración del cargo.
- Naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados, y de la entidad o empresa donde se llevaron a cabo, incluyendo su estructura organizacional.
- Ámbito de competencias, poder de decisión y responsabilidades asumidos.
- Conocimientos técnicos adquiridos a través del desempeño del cargo sobre la actividad de entidad de crédito, así como la comprensión de los riesgos inherentes a dicha actividad, así como, en su caso, sobre otras posibles materias que contribuyan al objeto social del Banco.
- Número de personas a su cargo.
- Principales logros/resultados alcanzados/proyectos acometidos

Además, deberán contar con suficiente experiencia adquirida en un cargo directivo por un periodo de tiempo suficiente, preferentemente en otras entidades financieras.

Para la evaluación de la experiencia, el candidato cumplimentará el cuestionario de experiencia que se adjunta como **Anexo III**.

III.3 EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA GLOBAL – PERFIL TIPO

El resultado de la evaluación de la experiencia global tendrá en cuenta los resultados obtenidos en las evaluaciones realizadas conforme a los apartados III.1 y III.2 anteriores.

Para la evaluación se define un Perfil tipo en el **Anexo IV**, recogiendo, asimismo, en dicho Anexo, el sistema de puntuación, referido, por un lado, a la formación académica y, por otro a los conocimientos y experiencia.

Se requerirá que el evaluado obtenga, al menos una puntuación global de 65 puntos, sin perjuicio de que, aun no alcanzando dicha puntuación, podrán valorarse competencias adicionales, en los términos recogidos en el Anexo IV, que podrán justificar la propuesta de un determinado candidato.

IV. EVALUACIÓN DEL BUEN GOBIERNO

El criterio de buen gobierno se evaluará a través de indicadores como la capacidad de dedicación suficiente al cargo, la independencia en el desarrollo de sus tareas sin influencia de terceras personas, y la existencia de conflictos de interés, derivados de:

- a) los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la Entidad o en otras organizaciones privadas o públicas, o
- b) una relación personal, profesional o económica con otros miembros del consejo de administración de la Entidad, de su matriz o de sus filiales; o
- c) una relación personal, profesional o económica con los accionistas que ostenten el control de la Entidad, de su matriz o de sus filiales.

Para la evaluación de estos indicadores se utilizarán los siguientes cuestionarios:

- a) “Capacidad de dedicación de tiempo suficiente”, que se adjunta como **Anexo V**.
- b) “Potenciales conflictos de interés”, que se adjunta como **Anexo VI**.

Los cuestionarios que se acompañan como anexo al presente Sistema de Evaluación de la Idoneidad, se entenderán automáticamente modificados (sin necesidad de aprobación expresa al respecto por parte de los Órganos de Gobierno de la Entidad) en caso de que la autoridad supervisora competente incluya modificaciones en los modelos de cuestionarios que tuviera publicados a la fecha de aprobación de este Sistema de Evaluación.

VI. CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación de los miembros del Consejo de Administración será objeto de seguimiento en los siguientes términos:

De acuerdo con lo previsto en la Política de Evaluación de la Idoneidad y, al menos, con carácter anual, siempre que, con anterioridad, no se haya dado una situación relevante o cambios significativos en la Entidad que hubieran, asimismo, activado este procedimiento, los cuestionarios de honorabilidad y experiencia práctica serán remitidos a los miembros del Consejo de Administración para su ratificación o modificación pertinente.

B. SISTEMA DE EVALUACIÓN CONJUNTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y MATRIZ DE COMPETENCIAS

I. OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Sistema de Evaluación complementa la evaluación del Consejo de Administración en base a los criterios de conocimientos y experiencia definidos en la Política para la selección de candidatos para su designación como miembros del Consejo de Administración de Kutxabank, S. A. (“Política de Selección” y la Política de Evaluación de la Idoneidad de Kutxabank, S.A. (“Kutxabank” o la “Entidad”), mediante el establecimiento de los factores que los componen, su medición y baremo.

Asimismo el presente Sistema de Evaluación sirve como herramienta de evaluación del equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración que la Entidad lleva a cabo con carácter anual conforme a lo dispuesto en el artículo 38.1.b) del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”) para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 24.1 de la LOSS, a cuyo tenor:

“(…) La composición general del consejo de administración en su conjunto deberá reunir conocimientos, competencias y experiencia suficientes en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de la entidad, incluidos sus principales riesgos y asegurar la capacidad efectiva del consejo de administración para tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la entidad. En todo caso, deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de experiencias y de conocimientos, faciliten la selección de consejeras y, en general, no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna”.

II. EVALUACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS Y LA EXPERIENCIA

La Matriz de competencias recogida en el **Anexo VII**, como herramienta de ayuda en la función de evaluación de idoneidad y el seguimiento continuado de la misma, presenta los mismos baremos y parámetros recogidos en la Política de Evaluación de Idoneidad y en el punto A anterior, a fin de mantener un criterio uniforme. Los parámetros y baremos en relación con las competencias temáticas centrales son los mismos. Adicionalmente la Matriz de Competencias registra la diversidad de experiencia previa en el sector financiero, la diversidad de experiencia previa o actual en sectores no financieros, la experiencia previa o actual en el sector tecnológico, los conocimientos, competencias y experiencia previa o actual en el ámbito de los riesgos relacionados con el clima y medioambientales, así como en el de los riesgos relacionados con aspectos de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, y la diversidad en cuanto a edad, experiencia internacional y distribución por género.

La referida Matriz de Competencias tiene como objetivo:

- (i) Servir como herramienta de evaluación de nuevos candidatos a miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, en desarrollo de la Política de

Evaluación de Idoneidad de Kutxabank, para determinar cómo encajan los mismos en la idoneidad colectiva del Consejo.

- (ii) Servir como herramienta de evaluación, en el marco de la evaluación del equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración que la Sociedad lleva a cabo con carácter anual.
- (iii) Servir para identificar áreas a reforzar en futuros nombramientos, como paso previo a la selección de candidatos, en el marco de la Política para la selección de candidatos para su designación como miembros del Consejo de Administración de Kutxabank, S.A. vigente en cada momento.
- (iv) En su caso, servir para identificar necesidades futuras de formación.

La Matriz de Competencias se mantendrá actualizada, por parte de la Comisión de Nombramientos, (i) en función de las nuevas designaciones o vencimientos que se produzcan, (ii) como consecuencia de la revisión anual de la idoneidad de consejeros llevada a cabo por Kutxabank, y, en su caso, (iii) atendiendo a nuevas materias o áreas de experiencia que pudieran identificarse como relevantes para la Sociedad, en función de los retos y oportunidades a los que se estime se enfrentará la misma en el corto, medio y largo plazo.

ANEXO I. MODELO DE CUESTIONARIO DE HONORABILIDAD

INSTRUCCIONES:

Para su adecuada cumplimentación deben tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) Los datos obtenidos por medio del presente cuestionario serán utilizados exclusivamente en el seno del procedimiento seguido para la valoración de la adecuación para el cargo para el que el interesado ha sido designado.
- b) La persona física que, en nombre de una persona jurídica, conteste y firme el cuestionario deberá acreditar suficientemente su representación.
- c) La respuesta que corresponda deberá señalarse con una “X” y todas las hojas del cuestionario, así como las que se adjunten al mismo, deberán presentarse debidamente firmadas.
- d) En caso de respuesta afirmativa a cualquiera de las preguntas de este cuestionario, deberá explicarse mediante documento adjunto, según corresponda, la siguiente información:
 - **Por cada condena penal declarada:** (i) tipificación de los hechos que motivaron la condena (si la condena se produjo en España, referirla mediante el artículo concreto del Código Penal que corresponda); (ii) fecha en que tuvieron lugar los hechos; (iii) si se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros cuya administración o gestión de negocios le fue confiada; (iv) carácter del delito (doloso/imprudente); (v) firmeza de la sentencia y el estado del procedimiento; (vi) tipo de pena impuesta (privativa de libertad/privativa de otros derechos/multa); (vii) clasificación de la pena impuesta por su naturaleza y duración, indicando la clasificación del sistema de referencia (por ejemplo, en el orden penal español: grave, menos grave o leve); (viii) autoridad que impuso la condena y Estado en el que se integra dicha autoridad; (ix) si se ha extinguido la responsabilidad criminal por la prescripción de la pena; (x) si se apreciaron circunstancias atenuantes, concretando las que corresponda; (xi) si se apreciaron circunstancias agravantes, concretando las que corresponda; (xii) explicación de la relevancia de los hechos por los que se impuso la condena, en relación con las funciones del cargo para el que se le ha designado, y descripción de su participación en los mismos; y (xiii) indicios de la comprensión o conocimiento de su conducta obtenidos por la persona designada con el paso del tiempo.
 - **Por cada investigación penal declarada:** (i) tipificación de los hechos que motivaron el inicio de la investigación (si se produjo en España, referirla mediante el artículo concreto del Código Penal que corresponda); (ii) fecha en que tuvieron lugar los hechos; (iii) si se ha dictado un auto de procesamiento o de apertura de juicio oral, o resolución relativa a hito procesal equivalente en el extranjero; (iv) estado del procedimiento; (v) en caso de investigaciones concluidas, si fue investigado, pero no condenado, por extinguirse la responsabilidad criminal por prescripción del delito; (vi) autoridad que instruyó o instruye la causa; (vii) Estado en el que se integra dicha autoridad; (viii)

explicación de la relevancia de los hechos por los que se incoó la investigación, en relación con las funciones del cargo para el que se le ha designado, y descripción de su participación en los mismos; (ix) indicios de la comprensión o conocimiento de su conducta obtenidos por la persona designada con el paso del tiempo; y (x) condena probable en caso de que el fallo no sea absolutorio.

- **Por cada sanción declarada:** (i) tipificación de los hechos de los que trae causa la sanción (si la sanción se produjo en España, referirla mediante el artículo y norma concreta que corresponda); (ii) fecha en que tuvieron lugar los hechos; (iii) si se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros cuya administración o gestión de negocios le fue confiada; (iv) el carácter de la infracción (dolosa/imprudente); (v) firmeza de la sanción y estado del procedimiento; (vi) clasificación de la sanción impuesta, indicando la clasificación del sistema de referencia (por ejemplo, en el régimen sancionador español para entidades de crédito -Ley 10/2014-: muy grave, grave o leve); (vii) autoridad que impuso la sanción y Estado en el que se integra dicha autoridad; (viii) explicación de la relevancia de los hechos por los que se impuso la sanción, en relación con las funciones del cargo para el que se le ha designado y descripción de su participación en los mismos; (ix) indicios de la comprensión o conocimiento de su conducta obtenidos por la persona designada con el paso del tiempo; (x) prescripción de la sanción impuesta (sí/no); (xi) circunstancias de dosimetría punitiva apreciadas en la resolución para agravar o disminuir la sanción impuesta.
- **Por cada investigación administrativa declarada:** (i) tipificación de los hechos que motivaron el inicio de la investigación (si se produjo en España, referirla mediante el artículo y norma que corresponda); (ii) fecha en que tuvieron lugar los hechos; (iii) estado del procedimiento; (iv) si fue investigado, pero no sancionado por concluir el procedimiento mediante acuerdo transaccional o mecanismo alternativo de resolución de conflictos; (v) autoridad que instruyó o instruye la causa y Estado en el que se integra dicha autoridad; (vi) explicación de la relevancia de los hechos por los que se incoó la investigación, en relación con las funciones del cargo para el que se le ha designado y descripción de su participación en los mismos; (vii) indicios de la comprensión o conocimiento de su conducta obtenidos por la persona designada con el paso del tiempo.
- **Por cada procedimiento concursal:** (i) Estado donde se ha declarado el concurso de acreedores, tipo y número de juzgado; (ii) tipo y número de procedimiento; (iii) si el procedimiento fue “voluntario” o “necesario”; (iv) sujeto declarado en concurso de acreedores y, en caso de tratarse de una persona jurídica, cargo o cargos que fueron ocupados por la persona designada durante el período comprendido desde dos años antes de la fecha de declaración de concurso hasta la actualidad; (v) fecha de inicio y fecha de conclusión del procedimiento si ya hubiera terminado; (vi) si se adoptó alguna medida cautelar o de embargo, indicando cuáles y frente a quién; (vii) si se ha promovido alguna acción de reintegración o de rescisión en el concurso, detallando el actor y objeto de la misma, su resolución judicial, y si se estimó que medió fraude o ánimo fraudulento por las partes; (viii) si se ha abierto la sección de calificación, indicando en dicho caso si ha recaído ya sentencia declarando el concurso como fortuito o como culpable y, en este último caso, qué pronunciamientos se han

previsto por parte del juez; (ix) si la administración concursal ya ha presentado su informe provisional (artículo 74 y siguientes de la Ley Concursal) y la causa que en su opinión generó, y en su caso agravó, la insolvencia de la concursada; y (x) hechos indiciarios de la comprensión o conocimiento de su conducta obtenidos por la persona designada con el paso del tiempo.

- **Por cada proceso de reestructuración, recuperación, resolución, o intervención:** detalle de las circunstancias concurrentes que dieron lugar a dichos procesos, así como la responsabilidad que, en su caso, se hubieran podido atribuir o derivar para la persona designada. Asimismo, se deberán informar los indicios de la comprensión o conocimiento de su conducta con el paso del tiempo que pudiesen constar.
- **Respecto del resto de procedimientos judiciales o arbitrales en el ámbito civil o mercantil:** (i) tipo de procedimiento, (ii) órgano o autoridad decisora y Estado en el que se integra dicho órgano o autoridad; (iii) número y tipo de procedimiento; (iv) descripción del objeto de la controversia; (v) resolución íntegra del procedimiento; (vi) indicación de si se ha satisfecho la condena o, en su caso, cumplido el acuerdo transaccional, y si se llegó a presentar alguna demanda de ejecución; (vii) explicación de la relevancia de los hechos controvertidos en relación con las funciones del cargo para el que se le ha designado y descripción de su participación en los mismos; y (viii) indicios de la comprensión o conocimiento de su conducta obtenidos por la persona designada con el paso del tiempo.

IDENTIFICACIÓN:

- Datos de la Entidad supervisada que origina la obligación de evaluación
 - Denominación social:
 - Código BE (si lo tuviere)
 - Solo si la evaluación se enmarca en el proceso de autorización inicial de la Entidad:*
 - Domicilio:*
 - Población y código postal:*
 - Solo cuando el cargo en cuestión se ostente en sociedad dominante:*
 - Denominación social de la misma:*
 - Domicilio social:*
 - Población y código postal:*
 - País:*
- Datos personales
 - Persona física/representante físico de persona jurídica:*
 - DNI/pasaporte/tarjeta de residencia:
 - Apellidos:
 - Nombre¹:
 - Nacionalidad:
 - Fecha de nacimiento:
 - Domicilio:
 - Población y código postal:
 - Cargo que ocupa (solo representantes):
 - Persona jurídica*
 - CIF:
 - Denominación social:
 - Nacionalidad:
 - Domicilio
 - Población y código postal:
- Evaluaciones de idoneidad anteriormente realizadas al candidato, por autoridades españolas o extranjeras distintas del Banco de España:

¹ En el caso de que se haya realizado, por parte del candidato, un cambio de su nombre o apellidos, deberán indicarse éstos, así como la fecha y razón del cambio.

¿Ha sido evaluado previamente por alguna autoridad del sector financiero española o extranjera?:

NO

SÍ

Autoridad evaluadora	Entidad supervisada	Cargo	Fecha de la evaluación	Conclusión de la evaluación
				<input type="checkbox"/> Positiva <input type="checkbox"/> Negativa
				<input type="checkbox"/> Positiva <input type="checkbox"/> Negativa
				<input type="checkbox"/> Positiva <input type="checkbox"/> Negativa

En caso de haberse declarado evaluaciones con conclusiones negativas, explíquense a continuación las causas de dichas conclusiones:

CUESTIONES²:

a)	CONDENAS POR DELITOS O FALTAS E INVESTIGACIONES PENALES EN CURSO	
a.1.	¿Tiene usted ANTECEDENTES PENALES en España o en el extranjero?:	
	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ, en España <input type="checkbox"/> SÍ, en el extranjero	
a.2.	¿Ha estado o está siendo usted INVESTIGADO o CONDENADO en España o en el extranjero?:	
	<input type="checkbox"/> NO, <input type="checkbox"/> SÍ, investigado en España <input type="checkbox"/> SÍ, investigado en el extranjero <input type="checkbox"/> SÍ, condenado en España <input type="checkbox"/> SÍ, condenado en el extranjero	
	En caso afirmativo, indique el/los delito(s) objeto de la(s) condena(s) o de la(s) investigación(es) y el estado de la(s) investigación(es)/condena(s), según corresponda:	
	Delitos societarios	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> Fui investigado, pero no condenado <input type="checkbox"/> Fui condenado
	Delitos de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> Fui investigado, pero no condenado <input type="checkbox"/> Fui condenado
	Delitos contra la Hacienda Pública o la Seguridad Social	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> Fui investigado, pero no condenado <input type="checkbox"/> Fui condenado

² Las preguntas referidas al candidato deben entenderse también referidas a cualquier persona jurídica a la que el candidato esté o haya estado vinculado como consejero, apoderado, director general o accionista significativo, y a los hechos ocurridos durante el período de tiempo en el que tuvo lugar dicha vinculación con la extensión indicada respecto de los procedimientos concursales. A efectos del presente Anexo, por “apoderado o director general” se deberán entender exclusivamente comprendidas las personas que ostenten apoderamiento general de la entidad, sin limitación relevante, o que no tengan limitadas sus funciones de alta dirección a una o varias áreas de actividad específica, sino que tengan encargada la dirección ejecutiva de la entidad en su conjunto.

	Delitos relativos al mercado o a los consumidores	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> Fui investigado, pero no condenado <input type="checkbox"/> Fui condenado
	Delitos relativos a las insolvencias punibles	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> Fui investigado, pero no condenado <input type="checkbox"/> Fui condenado
	Delitos de corrupción en los negocios	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> Fui investigado, pero no condenado <input type="checkbox"/> Fui condenado
	Delitos de hurto, robo, estafa, o extorsión	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> Fui investigado, pero no condenado <input type="checkbox"/> Fui condenado
	Delitos de falsificación	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> Fui investigado, pero no condenado <input type="checkbox"/> Fui condenado
	Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial, de hurto de uso de vehículos, de usurpación, de receptación, de administración desleal, de apropiación indebida, de alteración de precios en concursos y subastas públicas, de defraudaciones de fluido eléctrico y análogas, de frustración de la ejecución, de daños, o de sustracción de cosa propia a su utilidad social o cultural	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> Fui investigado, pero no condenado <input type="checkbox"/> Fui condenado
	Delitos distintos de los anteriores	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> Fui investigado, pero no condenado <input type="checkbox"/> Fui condenado

b)	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS, SANCIONES E INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS EN CURSO
b.1.	¿Se encuentra usted, o estuvo en el pasado, inhabilitado para el ejercicio de profesión, cargo público, o de administración o dirección?: <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ

b.2.	¿Ha ocupado con anterioridad cargos en el consejo de administración o ha sido director general o asimilado de entidades o sociedades financieras?: <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ	
	En caso afirmativo (la entidad o sociedad):	
	¿Ha sido beneficiaria de instrumentos de apoyo financiero público por parte del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB), del Fondo de Garantía de Depósitos (FGD) u otros análogos en el extranjero, durante el tiempo en el que usted ocupó el cargo o dentro de los dos años posteriores a cesar en el mismo?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ, mientras ocupé el cargo <input type="checkbox"/> SÍ, en los dos años posteriores a dejar el cargo
	¿Ha sido objeto de medidas de intervención y/o sustitución en virtud de las disposiciones reguladoras del sistema financiero y de las entidades que operan en el mismo durante el tiempo en el que usted ocupó el cargo o dentro de los seis meses posteriores a cesar en el mismo?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ
	¿Ha estado sometida a un procedimiento de reestructuración, recuperación o resolución?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ
b.3.	¿Ha sido SANCIONADO o está siendo INVESTIGADO o EXPEDIENTADO en España o en el extranjero por la infracción de normas de carácter administrativo?: <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ, investigado o expedientado en España <input type="checkbox"/> SÍ, investigado o expedientado en el extranjero <input type="checkbox"/> SÍ, sancionado en España <input type="checkbox"/> SÍ, sancionado en el extranjero	
	En caso afirmativo, indique a continuación todas las que correspondan:	
	Normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores:	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> He sido expedientado <input type="checkbox"/> Fui sancionado

	Normas tributarias, laborales o de la seguridad social:	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> He sido expedientado <input type="checkbox"/> Fui sancionado
	Normas relativas al blanqueo de capitales o financiación del terrorismo:	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> He sido expedientado <input type="checkbox"/> Fui sancionado
	Normas en materia de transparencia de operaciones y protección de la clientela:	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> He sido expedientado <input type="checkbox"/> Fui sancionado
	Normas de un código de conducta, reglamento interno de conducta, o normativa deontológica profesional	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> He sido expedientado <input type="checkbox"/> Fui sancionado
	Normas de carácter administrativo, distintas de las anteriores:	<input type="checkbox"/> Estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> He sido expedientado <input type="checkbox"/> Fui sancionado

c)	OTRA INFORMACIÓN RELATIVA A PROCEDIMIENTOS JUDICIALES, DISCIPLINARIOS, O A MECANISMOS DE RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS	
c.1.	¿Ha sido o está siendo Ud. o alguna sociedad por usted administrada o de la que fuera apoderado general, sujeto de un procedimiento concursal o análogo en el extranjero?³:	
	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ, estoy siendo investigado <input type="checkbox"/> SÍ, he sido expedientado <input type="checkbox"/> SÍ, fui sancionado	
	¿Se ha adoptado alguna medida cautelar o de embargo en alguno de los concursos?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ

³ Por “procedimiento concursal” deben entenderse comprendidos los de quiebra y suspensión de pagos. Asimismo, el candidato debe incluir en su respuesta los concursos de entidades que aún se estén tramitando, en los que hubiera ocupado cargos de administración o apoderamiento general hasta dos años antes de la declaración del concurso, aunque ya no ejerciera los mismos en el momento de la declaración judicial del concurso de acreedores.

	¿Se ha promovido alguna acción de reintegración o de rescisión en alguno de los concursos?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ
	¿Se le ha declarado quebrado o concursado no rehabilitado, y/o condenado a pago alguno?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ
c.2.	¿Se ha visto Ud. afectado por la sentencia de calificación culpable de algún procedimiento concursal?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ
c.3.	¿Se ha tramitado o se está tramitando algún procedimiento judicial por insolvencia o embargos por incumplimiento de obligaciones pecuniarias en relación con Ud.?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ, y su resolución ya es firme <input type="checkbox"/> SÍ, y el procedimiento aún no ha terminado
c.4.	¿Se ha promovido contra Ud. alguna acción social o individual de responsabilidad?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ, pero se desestimó <input type="checkbox"/> SÍ, y su resolución ya es firme <input type="checkbox"/> SÍ, no habiendo aún concluido el procedimiento
c.5.	¿Ha sido usted despedido o cesado como miembro del órgano de administración o como director general, debido a causas disciplinarias?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ
c.6.	¿Ha sido usted, alguna de las sociedades por usted administradas, o alguna de sus sociedades controladas, condenado por incumplimiento de la normativa de defensa de la competencia, o se encuentra alguno demandado por dichos incumplimientos?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ, condenado <input type="checkbox"/> SÍ, y el procedimiento aún no ha terminado
c.7.	¿Ha sido parte demandada por incumplimientos de la normativa de defensa de consumidores y usuarios?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ
c.8.	¿Ha sido parte demandada en otros procedimientos por infracción de cualquier otra norma ordenadora del tráfico mercantil?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ

c.9.	¿Ha sido objeto de condena/s por laudo/s definitivo/s en arbitraje/s de derecho?	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ
-------------	--	--

DECLARO BAJO MI RESPONSABILIDAD que son ciertas las manifestaciones contenidas en este cuestionario y autorizo a que se realicen consultas en ficheros públicos para acreditarlos. Asimismo, me comprometo a poner de inmediato en conocimiento de Kutxabank, S.A. y del Banco de España la modificación de cualquier circunstancia mencionada en las cuestiones anteriores.

En, a de de 20.....

Firmado

ANEXO II. CUESTIONARIO DE CONOCIMIENTOS

CONOCIMIENTOS DE LA PERSONA DESIGNADA O, EN SU CASO, DE SU REPRESENTANTE PERSONA FÍSICA						
Título o Certificado	¿Postgrado?	Área de estudios	Fecha de expedición del título	Duración formación (en años, meses, horas, según proceda)	Centro educativo (universidad, centro de estudios, etc.)	Ciudad-País
	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO					
	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO					
	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO					
	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO					
	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO					
	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO					
	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO					
	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO					

DECLARO BAJO MI RESPONSABILIDAD, que son ciertas las manifestaciones contenidas en este documento.

En....., a de de 20.....

ANEXO III. CUESTIONARIO DE EXPERIENCIA

EXPERIENCIA DE LA PERSONA DESIGNADA O, EN SU CASO, DE SU REPRESENTANTE PERSONA FÍSICA				
Número total de años de experiencia práctica relevante para el puesto evaluado:				
Experiencia práctica en el sector financiero				
Número total de años de experiencia práctica en el sector financiero relevante para el puesto evaluado: ... años, de los cuales ... años en empresas del Grupo Kutxabank				
Denominación completa de la sociedad, organización o entidad. Añadir un asterisco (*) en caso de que sea una sociedad cotizada				
Grupo (artículo 42 Código de Comercio)				
Actividad transnacional	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO			
Mercados en los que cotiza				
Cargo ⁴				
Dependencia Jerárquica				
Dependencia Funcional				

⁴ Han de enumerarse todos los cargos y puestos ocupados en esa entidad (por ejemplo, consejero independiente, Presidente del Comité de Auditoría, miembro del Comité Ejecutivo, etc.).

N.º de subordinados				
Áreas de experiencia				
Fechas (desde-hasta)				
Motivo del cese/terminación ⁵				

Otra experiencia relevante en sectores distintos del financiero				
Número total de años de experiencia práctica en sectores distintos del financiero:				
Denominación completa de la sociedad, organización o entidad. Añadir un asterisco (*) en caso de que sea una sociedad cotizada				
Grupo (artículo 42 Código de Comercio)				
PYME ⁶	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO			
Actividad transnacional	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO			
Mercados en los que cotiza				

⁵ 1. Jubilación; 2. Término del contrato; 3. Mutuo acuerdo; 4. Dimisión/Desistimiento; 5. Despido disciplinario; 6. Despido objetivo; 7. Despido colectivo (ERE); 8. Otros.

⁶ Según definición recogida en el Anexo I del Reglamento (UE) número 651/2014, de la Comisión.

Cargo ⁷				
Dependencia Jerárquica				
Dependencia Funcional				
N.º de subordinados				
Áreas de experiencia				
Fechas (desde-hasta)				
Motivo del cese/terminación ⁸				
Describir otra experiencia especializada que se considere relevante para administrar, supervisar o dirigir la entidad supervisada.				

DECLARO BAJO MI RESPONSABILIDAD, que son ciertas las manifestaciones contenidas en este documento.

En....., a de de 20.....

⁷ Han de enumerarse todos los cargos y puestos ocupados en esa entidad (por ejemplo, consejero independiente, Presidente del Comité de Auditoría, miembro del Comité Ejecutivo, etc.).

⁸ 1. Jubilación; 2. Término del contrato; 3. Mutuo acuerdo; 4. Dimisión/Desistimiento; 5. Despido disciplinario; 6. Despido objetivo; 7. Despido colectivo (ERE); 8. Otros.

ANEXO IV. PERFIL TIPO EXPERIENCIA

PERFIL TIPO: MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. El perfil tipo de los miembros del Consejo de Administración será el siguiente:

I. FORMACIÓN ACADÉMICA:

	Nivel				Puntuación
	Bajo	Medio-Bajo	Medio-Alto	Alto	
Formación académica:					
Titulación					
Puntuación total en formación académica					
<i>Puntuación máxima posible</i>					<i>10</i>

Puntos asignados a cada nivel:

Formación académica:

	Nivel			
	Bajo	Medio-Bajo	Medio-Alto	Alto
Puntos	1	3	5	10

II. CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA PRÁCTICA

	[Consejero]	Comentarios
Años en el Consejo de KB	(...)	
Comisiones a que pertenece	(...)	
Consejos (no Grupo) a que pertenece	(...)	
Experiencia previa		
Experiencia en sector financiero ¹	Si/No	

¹ Años de experiencia de los miembros del Consejo de Administración en el sector financiero (tanto como empleados/consejeros de entidades financieras, desarrollo de labores de auditoría del sector o participación en organismos públicos relacionados con el mismo), previa a su designación como consejeros de Kutxabank.

a) En actividad comercial	[Puntuación a rellenar por KB]	(...)
b) En riesgos y regulación bancaria	[Puntuación a rellenar por KB]	(...)
c) En auditoría y supervisión	[Puntuación a rellenar por KB]	(...)

Competencias temáticas centrales		
Banca ²	[Puntuación a rellenar por KB]	(...)
Mercados financieros ³	[Puntuación a rellenar por KB]	(...)
Legal ⁴ (Marco regulatorio y requisitos legales de las entidades de crédito)	[Puntuación a rellenar por KB]	(...)
Estrategia ⁵ (Planificación Estratégica y entendimiento de la estrategia o plan de negocio de una entidad de crédito y cumplimiento del mismo)	[Puntuación a rellenar por KB]	(...)

² Años de experiencia de los miembros del Consejo de Administración en el sector bancario (tanto como empleados/consejeros de entidades financieras, como en el desarrollo de labores de auditoría del sector), previa a su designación como consejeros de Kutxabank.

³ Años de experiencia de los miembros del Consejo de Administración en el sector financiero (tanto como empleados/consejeros de entidades financieras, como por el desarrollo de labores de auditoría del sector o por la participación en organismos públicos relacionados con Hacienda), previa a su designación como consejeros de Kutxabank.

⁴ Años de experiencia de los miembros del Consejo de Administración en el desarrollo de funciones específicas relacionadas con aspectos legales o normativos, o la participación en proceso legislativos, previa a su designación como consejeros de Kutxabank.

⁵ Años de experiencia de los miembros del Consejo de Administración, como consejeros de cualquier entidad, ejercicio de funciones específicas relacionadas o AAPP, previa a su designación como consejeros de Kutxabank.

Gestión de riesgos ⁶ (Identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los principales tipos de riesgo de una entidad de crédito, incluidas las responsabilidades del candidato)		[Puntuación a rellenar por KB]	(...)
Gobernanza y control ⁷ (Evaluación de la eficacia de los procedimientos de una entidad de crédito en lo que se refiere a la implementación de sistemas de buen gobierno, vigilancia y controles eficaces)		[Puntuación a rellenar por KB]	(...)
Contabilidad, auditoría y conocimientos financieros ⁸	Interpretación de información financiera	[Puntuación a rellenar por KB]	(...)
	Conocimiento de la normativa contable, de auditoría, o ambas	[Puntuación a rellenar por KB]	(...)
	Capacidad de valorar e interpretar la aplicación de las normas contables	[Puntuación a rellenar por KB]	(...)
	Experiencia en (i) elaborar, auditar, analizar o evaluar estados financieros, o (ii) en supervisar a una o más personas involucradas en dichas tareas	[Puntuación a rellenar por KB]	(...)
Puntuación		[Puntuación total a rellenar por KB]	

6 Años de experiencia de los miembros del Consejo de Administración en el ejercicio de funciones específicas relacionadas, incluidos, en su caso, la gestión de los riesgos medioambientales y de cambio climático y los relacionados con prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, previa a su designación como consejeros de Kutxabank.

7 Años de experiencia de los miembros del Consejo de Administración, como consejeros de cualquier entidad, por el ejercicio de funciones específicas relacionadas, por el ejercicio de labores de auditoría o verificación o por ejercicio de funciones en AAPP, previa a su designación como consejeros de Kutxabank.

8 Años de experiencia de los miembros del Consejo de Administración, como consejeros de cualquier entidad, por el ejercicio de funciones específicas relacionadas, por el ejercicio de labores de auditoría o por ejercicio de funciones en AAPP, previa a su designación como consejeros de Kutxabank.

Otras competencias		
Digital y tecnologías de la información/ciberseguridad	Si/No	(...)
Recursos humanos y directivos	Si/No	(...)
Riesgos relacionados con el clima y medioambientales	Si/No	(...)
Prevención blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	Si/No	(...)
Gobierno Corporativo y aspectos ESG	Si/No	(...)
Marketing y modelos de negocio	Si/No	(...)

Competencias horizontales		
Experiencia en puestos de responsabilidad en entidades financieras	Si/No	(...)
Cargos de responsabilidad en empresas privadas	Si/No	(...)
Funciones dentro de la Administración (incluidas Corporaciones de Derecho Público)	Si/No	(...)
Universidad, educación y divulgación	Si/No	(...)
Experiencia en consejos de administración	Si/No	(...)

Diversidad			
Formación teórica		[Puntuación a rellenar por KB]	
Estudios universitarios		Si/No	(...)
Estudios de postgrado		Si/No	(...)
Especialidad	Derecho	Si/No	(...)
	Economía	Si/No	(...)
	Ingeniería	Si/No	(...)

Experiencia internacional		Si/No	(...)
Experiencia en gestión de grupos		Si/No	(...)
Distribución por género: mujeres		(...)	(...)
Experiencia en otros sectores	Sector tecnológico	Si/No	(...)
	Sector turismo / transportes	Si/No	(...)
	Sector industrial	Si/No	(...)
	Sector consumo / distribución	Si/No	(...)
	Sector inmobiliario	Si/No	(...)
Edad		(...)	

Puntos asignados a cada nivel de experiencia / conocimientos

	Bajo	Medio-Bajo	Medio-Alto	Alto
Puntos	1	3	5	10
Valoración				

Conocimientos/experiencia en competencias temáticas centrales

Nivel bajo (básico). Implica un conocimiento básico de la materia de referencia. Es decir, se conocen los rudimentos de la materia.

Nivel medio-bajo. Implica un conocimiento suficiente de la materia, con una experiencia práctica concurrente, pero menor a 2 años.

Nivel medio-alto. Implica un conocimiento suficiente de la materia de referencia y se cuenta con una experiencia práctica de entre 2 y 5 años.

Nivel alto. Implica un alto conocimiento de la materia de referencia, disponiendo de una experiencia práctica superior a 5 años.

La puntuación máxima posible en conocimientos/experiencia en las Competencias temáticas Centrales es de 100 puntos.

	Cargo (señale todas las que correspondan)	<input type="checkbox"/> Ejecutivo <input type="checkbox"/> No-ejecutivo <input type="checkbox"/> Dominical <input type="checkbox"/> Independiente <input type="checkbox"/> Consejero Coordinador <input type="checkbox"/> Presidente <input type="checkbox"/> Consejero Delegado <input type="checkbox"/> Director General <input type="checkbox"/> Miembro de Comisiones Delegadas <input type="checkbox"/> Miembro Comisión Ejecutiva <input type="checkbox"/> Otro puesto clave o responsable de una función de control	<input type="checkbox"/> Ejecutivo <input type="checkbox"/> No-ejecutivo <input type="checkbox"/> Dominical <input type="checkbox"/> Independiente <input type="checkbox"/> Consejero Coordinador <input type="checkbox"/> Presidente <input type="checkbox"/> Consejero Delegado <input type="checkbox"/> Director General <input type="checkbox"/> Miembro de Comisiones Delegadas <input type="checkbox"/> Miembro Comisión Ejecutiva <input type="checkbox"/> Otro puesto clave o responsable de una función de control	<input type="checkbox"/> Ejecutivo <input type="checkbox"/> No-ejecutivo <input type="checkbox"/> Dominical <input type="checkbox"/> Independiente <input type="checkbox"/> Consejero Coordinador <input type="checkbox"/> Presidente <input type="checkbox"/> Consejero Delegado <input type="checkbox"/> Director General <input type="checkbox"/> Miembro de Comisiones Delegadas <input type="checkbox"/> Miembro Comisión Ejecutiva <input type="checkbox"/> Otro puesto clave o responsable de una función de control
	Dependencia jerárquica y funcional			
	Número de subordinados			
	En su caso, año previsto para su cese			
	Dedicación (horas/semana) (días/año)			
	Número total de reuniones/sesiones al año, del órgano de administración,			

e)	<p>La persona designada desarrolla otras actividades o ejerce profesión sin cargo empresarial:</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p>En caso afirmativo, descríbase a continuación:</p> <p>(i) Las actividades y/o profesiones:</p> <p>(ii) La dedicación semanal/mensual en horas a cada una de ellas:</p>
f)	<p>Cuestiones adicionales:</p> <p>¿Considera Ud. que el ejercicio de las responsabilidades, cargos y posiciones que ostenta condiciona su capacidad de dedicación de tiempo suficiente a los cargos que ostenta/va a ostentar en Kutxabank, S.A.?</p> <p>[...]</p> <p>¿Considera Ud. que sería capaz de dar cumplimiento a sus obligaciones en Kutxabank, S.A. en períodos de incremento de actividad (supuestos de restructuración, adquisiciones, fusiones, o crisis)?</p> <p>[...]</p> <p>¿Considera Ud. que sería capaz de dar cumplimiento a sus obligaciones en Kutxabank, S.A. y completar los programas de formación que le sean propuestos?</p> <p>[...]</p>

DECLARO BAJO MI RESPONSABILIDAD, que son ciertas las manifestaciones contenidas en este documento.

En....., a de de 20.....

ANEXO VI. POTENCIALES CONFLICTOS DE INTERÉS¹

a)	<p>¿Tiene alguna relación personal con otros miembros del órgano de administración, directores generales o asimilados y/o personal clave de Kutxabank, la matriz o sus filiales o con una persona con una participación significativa en la Entidad, la matriz o sus filiales?</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ</p>
<p>En caso afirmativo, indíquese a continuación:</p> <p>Nombre de las partes involucradas:</p> <p>Descripción del tipo de relación entre las partes:</p>	
b)	<p>¿Tiene o ha tenido durante los últimos tres años, una relación comercial, profesional o de negocios (privados o a través de una sociedad) con Kutxabank, su dominante, accionista significativo o cualquier sociedad del grupo</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ</p>
<p>En caso afirmativo, indíquese a continuación:</p> <p>Nombre o denominación social de las partes involucradas:</p> <p>Período relevante de la relación:</p> <p>Descripción del tipo y del contenido del negocio:</p> <p>Obligaciones de ambas partes:</p> <p>Significación relativa para cada una de las partes:</p>	
c)	<p>¿Está incurso actualmente en procesos judiciales contra Kutxabank, su dominante o cualquier sociedad del grupo, ya sea directa o indirectamente?</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ</p>

¹ Las preguntas referidas al candidato deben entenderse, en su caso, también referidas a sus familiares cercanos (cónyuge, pareja de hecho registrada o no, hijo, hija, padres o cualquier otro familiar con el que comparta la vivienda) y a cualquier persona jurídica o sociedad sin personalidad jurídica propia a la que el candidato haya estado vinculado como consejero, director general o accionista significativo.

En caso afirmativo, indíquese a continuación:

Nombre o denominación social de las partes involucradas:

Objeto del procedimiento judicial:

Estado del procedimiento:

d) ¿Tiene o ha tenido alguna relación profesional o comercial en los dos últimos años con los competidores de Kutxabank, su dominante o sus filiales?

NO

SÍ

En caso afirmativo, indíquese a continuación:

Nombre o denominación social de las personas involucradas:

Descripción de la relación:

Peso (%) específico (financiero) que representa sobre la actividad del evaluado, o de la actividad de las personas con las que mantiene relaciones personales o profesionales cercanas:

e) ¿Tiene, personalmente o a través de una sociedad con la que esté estrechamente relacionado, intereses financieros significativos (como propiedad o inversión) en Kutxabank, la matriz o sus filiales, o en competidores o clientes de las mismas?

NO

SÍ

Nombre de la entidad	Principales actividades de la entidad	Relación entre las entidades afectadas	Período relevante	Volumen de los intereses (% del capital y derechos de voto; o valor de la inversión)

f)	<p>¿Representa de algún modo o actúa por cuenta de algún accionista de Kutxabank, la matriz o sus filiales?</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ</p>
<p>En caso afirmativo, indíquese a continuación:</p> <p>Nombre del accionista:</p> <p>Porcentaje (%) de participación (en % del capital y de los derechos de voto):</p> <p>Naturaleza de la representación:</p>	
g)	<p>¿Tiene alguna obligación financiera importante con Kutxabank, su dominante u otra sociedad del grupo?</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ</p>
<p>En caso afirmativo, indíquese a continuación:</p> <p>Tipo de obligación:</p> <p>Importe de la obligación:</p> <p>Período de la obligación relevante:</p>	
h)	<p>¿Ostenta o ha ostentado un cargo político en los dos últimos años, ya sea en el ámbito nacional, autonómico o local?</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ</p>
<p>En caso afirmativo, indíquese a continuación:</p> <p>Naturaleza del cargo:</p> <p>Poderes específicos relacionados con el cargo o con las obligaciones que conlleve:</p> <p>Relación entre este cargo (o la entidad en que se ostentó este cargo) y Kutxabank, la matriz o sus filiales:</p>	
i)	<p>¿Tiene alguna otra relación, cargo o vinculación que no se haya mencionado en las preguntas anteriores y que pueda potencialmente afectar negativamente a los intereses de Kutxabank?</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p><input type="checkbox"/> SÍ</p>

En caso afirmativo, indíquese a continuación:
 Naturaleza de la relación:
 Contenido de la relación:
 Período en que se mantuvo la relación (fecha: desde/hasta):
 Describa la vinculación con Kutxabank, la matriz o sus filiales:

¿Se le ha concedido un crédito, aval o garantía por parte de Kutxabank o por alguna otra entidad de su grupo?		<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SÍ
Importe (en EURO):	fecha de concesión:	
Indique a continuación si el crédito, aval o garantía:		
Está amparado en los convenios colectivos concertados entre Kutxabank y el conjunto de sus empleados.		<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
Se ha realizado en virtud de contratos cuyas condiciones están estandarizadas y se aplican en masa y de manera habitual a un elevado número de clientes, y el importe concedido al candidato, sus familiares de hasta segundo grado o a las sociedades en las que él o sus familiares ostenten una participación de control igual o superior al 15 por ciento, o de cuyo consejo formen parte, no excede de 200.000 euros.		<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO

DECLARO BAJO MI RESPONSABILIDAD, que son ciertas las manifestaciones contenidas en este documento.

En....., a de de 20.....

ANEXO VII. MATRIZ DE COMPETENCIAS

1. Miembros del Consejo de Administración

AA	
BB	
CC	
(...)	

2. Comisiones Delegadas

(A)	Comisión Ejecutiva
(B)	Comisión de Nombramientos
(C)	Comisión de Retribuciones
(D)	Comisión de Auditoría y Cumplimiento
(E)	Comisión de Control del Riesgo
(...)	

3. Consejos (fuera del Grupo Kutxabank) a los que pertenecen los consejeros

(1)	
(2)	
(3)	
(4)	
(...)	

4. Nivel de experiencia / formación teórica

	Bajo	Medio-Bajo	Medio-Alto	Alto
Puntos	1	3	5	10
Valoración				

5. Indicadores

%	Porcentaje de consejeros con experiencia en la materia
MP	Media ponderada (en función de la variable, de años de experiencia en la materia, años, etc.)

MATRIZ DE COMPETENCIAS Y DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Datos referidos a [fecha]

	Ejecutivos			Independientes						Dominicales						%	MP
	AA	BB	CC	(...)													
Años en el Consejo de KB																	
Comisiones a que pertenece																	
Consejos (no Grupo) a que pertenece																	

Experiencia previa

Experiencia en sector financiero																	
a) En actividad comercial																	
b) En riesgos y regulación bancaria																	
c) En auditoría y supervisión																	

Competencias temáticas

Banca																	
Mercados financieros																	
Legal																	

MATRIZ DE COMPETENCIAS Y DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Datos referidos a [fecha]

		Ejecutivos			Independientes					Dominicales					%	MP	
		AA	BB	CC	(...)												
Estrategia																	
Gestión de riesgos																	
Gobernanza y control																	
Contabilidad, auditoría y conocimientos financieros	Interpretación de información financiera																
	Conocimiento de la normativa contable, de auditoría, o ambas																
	Capacidad de valorar e interpretar la aplicación de las normas contables																
	Experiencia en (i) elaborar, auditar, analizar o evaluar estados financieros, o (ii) en supervisar a una o más personas involucradas en dichas tareas																
Puntuación competencias temáticas centrales																	

MATRIZ DE COMPETENCIAS Y DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Datos referidos a *[fecha]*

	Ejecutivos			Independientes					Dominicales					%	MP
	AA	BB	CC	(...)											

Otras competencias

Digital y tecnologías de la información/ciberseguridad																		
Recursos humanos y directivos																		
Riesgos relacionados con el clima y medioambientales																		
Prevención blanqueo de capitales y financiación del terrorismo																		
Gobierno Corporativo y aspectos ESG																		
Marketing y modelos de negocio																		

MATRIZ DE COMPETENCIAS Y DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Datos referidos a [fecha]

	Ejecutivos			Independientes						Dominicales						%	MP
	AA	BB	CC	(...)													

Competencias horizontales

Experiencia en puestos de responsabilidad en entidades financieras																		
Cargos de responsabilidad en empresas privadas																		
Funciones dentro de la Administración (incluidas Corporaciones de Derecho Público)																		
Universidad, educación y divulgación																		
Experiencia en consejos de administración																		

Diversidad

Formación teórica																		
Estudios universitarios																		
Estudios de postgrado																		

MATRIZ DE COMPETENCIAS Y DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Datos referidos a [fecha]

		Ejecutivos			Independientes						Dominicales						%	MP
		AA	BB	CC	(...)													
Especialidad	Derecho																	
	Economía																	
	Ingeniería																	
Experiencia internacional																		
Experiencia en gestión de grupos																		
Distribución por género: mujeres																		
Experiencia en otros sectores	Sector tecnológico																	
	Sector turismo / transportes																	
	Sector industrial																	
Experiencia en otros sectores	Sector consumo / distribución																	
	Sector inmobiliario																	
Edad																		

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS, RESPONSABLES DE FUNCIONES DE CONTROL INTERNO, RESPONSABLE DE LA DIRECCIÓN FINANCIERA Y OTROS PUESTOS CLAVE EN KUTXABANK, S.A.

I. SISTEMA DE EVALUACIÓN

El presente Sistema de Evaluación da respuesta operativa a la evaluación de los criterios de honorabilidad, conocimientos y experiencia, definidos en la Política de Evaluación de la Idoneidad de Kutxabank, S.A. (“Kutxabank” o la “Entidad”) en relación con los directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera y otros puestos claves de la Entidad (“colectivo sujeto”), mediante el establecimiento de los factores que los componen, su medición y baremo. Para ello, se tendrán en cuenta las responsabilidades del puesto o cargo en cuestión así como la naturaleza, escala y complejidad de la Entidad.

El Sistema de Evaluación tendrá en consideración, asimismo, si el candidato al puesto de que se trate es una persona que ocupa otro puesto en la propia Entidad (promoción interna) o es una persona externa a la misma.

I.1. EXPEDIENTE

Para cada puesto del colectivo sujeto se elaborará un expediente o dossier que permita a la Entidad obtener y mantener la información empleada para la evaluación de la idoneidad, así como el resultado de dicha evaluación. Además incluirá los documentos que acrediten la información facilitada por el colectivo sujeto y por cada una de estas personas.

Con el objetivo de garantizar la veracidad de la información proporcionada por el colectivo sujeto en la Entidad, se solicitará a éste la firma de todas las hojas de los cuestionarios cumplimentados.

El expediente contendrá la siguiente información:

1. Nombre de la persona.
2. Identificación del puesto o cargo para el que va a ser nombrado o del que ocupa.
3. Curriculum vitae. Contendrá la siguiente información y estará firmado por el candidato:
 - a. NIF, número de pasaporte o número de la tarjeta de residencia.
 - b. Fecha y lugar de nacimiento.
 - c. Domicilio.
 - d. Nacionalidad.
 - e. Teléfono de contacto/dirección de correo electrónico.

- f. Educación y formación: estudios primarios, secundarios, formación profesional, universitarios (diplomado, licenciado, grado, postgrado, doctorado, máster, curso superior, certificación) (en caso de estar en posesión de título universitario se prescindirá de la información de estudios primarios o secundarios). Fecha de inicio y de fin de los estudios realizados, estado (finalizado o no finalizado), título obtenido, centro o universidad en el que han sido cursados.
 - g. Experiencia profesional: incluidos los nombres de todas las organizaciones para las que ha trabajado la persona y la naturaleza y la duración de las funciones desempeñadas, en particular las actividades que se enmarcan en el ámbito del puesto al que aspira. Para los puestos ocupados durante los últimos diez años, al describir estas actividades, la persona deberá especificar sus competencias delegadas, poder de decisión interno y áreas de actividad bajo su control, con indicación del número de empleados. Si el Curriculum vitae incluye actividades honoríficas, como puestos en el órgano de administración, se hará notar tal carácter al describirlas. Historial de los resultados de las evaluaciones de adecuación para puestos en otras entidades realizados por estas con anterioridad.
 - h. Otros datos:
 - Reconocimientos y premios.
 - Publicaciones.
 - Idiomas: comprendido, hablado y escrito. Nivel.
 - i. Referencias de, al menos, los últimos 3 años, cuando sea posible.
4. Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno (**Anexo I**).
 5. Cuestionario de experiencia práctica (**Anexo II**).
 6. Resultado de la evaluación de la honorabilidad y experiencia, y la documentación que lo acredite. Se obtendrá a través del “Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno” y los perfiles tipo definidos (**Anexo IV**).
 7. Relación de medidas que garanticen el mantenimiento de la idoneidad.
 8. Certificado de antecedentes penales (solamente en los casos en los que se requiere FAP supervisor).

I.2. MEMORIA DE ACTIVIDADES

El Departamento de Personas preparará, para su sometimiento a la Comisión de Nombramientos, una Memoria de las actividades de evaluación de la idoneidad realizadas en la Entidad a los directores generales o asimilados, a los responsables de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera y a las personas que ocupan puestos clave en la Entidad.

La Memoria de actividades contendrá la información sobre las evaluaciones del colectivo sujeto realizadas en el periodo establecido y sus resultados, es decir si fue apto/no apto, así como las acciones tomadas en este último caso.

II. EVALUACIÓN DE LA HONORABILIDAD COMERCIAL Y PROFESIONAL

Se entiende que un director general o asimilado, un responsable de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera o una persona que ocupa puestos clave en la Entidad 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.

Toda información disponible para la evaluación debe tenerse en cuenta, sin perjuicio de las limitaciones impuestas por la regulación. Incluirá:

- a) Su trayectoria de relación con las autoridades de regulación y supervisión.
- b) Las razones por las que hubiera sido despedido o cesado en puestos o cargos anteriores.
- c) Su historial de solvencia personal y de cumplimiento de sus obligaciones.
- d) Su actuación profesional, si hubiese ocupado cargos de responsabilidad en entidades de crédito que hayan estado sometidas a un proceso de reestructuración o resolución.
- e) Si hubiera estado inhabilitado conforme a la normativa concursal de aplicación, mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso, y los quebrados y concursados no rehabilitados en procedimientos concursales anteriores a la entrada en vigor de la referida Ley.
- f) La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas, teniendo en cuenta:
 - a. El carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa.
 - b. Si la condena o sanción es o no firme.
 - c. La gravedad de la condena o sanción impuestas.
 - d. La tipificación de los hechos que motivaron la condena o sanción, especialmente si se tratase de delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, o 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.
 - e. Si los hechos que motivaron la condena o sanción se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros cuya administración o gestión de negocios le hubiese sido confiada, y en su caso, la relevancia de los hechos por los que se produjo la condena o sanción en relación con las funciones que tenga asignadas o vayan a asignarse al cargo en cuestión en el Banco.
 - f. La prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal.
 - g. La existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción.

- h. La reiteración de condenas o sanciones por delitos, faltas o infracciones.
- g) La existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo, sobre alguno de los hechos mencionados en la letra anterior.

No se considerará falta de honorabilidad sobrevenida la mera circunstancia de que, estando en el ejercicio de su cargo, sea objeto de dichas investigaciones.

Para la evaluación de la honorabilidad se cumplimentará por el candidato el cuestionario de honorabilidad y buen gobierno que se recoge en el **Anexo I**.

A efectos de realizar una evaluación continua y completa de la honorabilidad, los directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera y las personas que ocupan puestos clave en la Entidad, deberán informar a la Entidad tan pronto como tengan conocimiento de la concurrencia en su persona de alguna circunstancia que afecte a la valoración de la honorabilidad.

III. EVALUACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS Y LA EXPERIENCIA

En la evaluación de la experiencia de los directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera y personas que ocupan puestos clave en la Entidad, se considerarán, de forma proporcional a las responsabilidades del puesto o cargo en la Entidad, los siguientes aspectos:

- a) La formación teórica. Se tendrá en cuenta el nivel y el perfil de la formación y si está relacionada con banca y servicios financieros, así como, en su caso, sobre otras posibles materias de interés que contribuyan al objeto social del Banco.
- b) La experiencia adquirida en cargos anteriores, atendiendo especialmente a si ha desempeñado dichos cargos en la propia Entidad o fuera de ella.
- c) Las habilidades y competencias adquiridas y demostrables por su conducta profesional.

III.1 EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

En la evaluación de los conocimientos de los candidatos, se tendrá en cuenta el perfil y nivel de educación académica, si la formación está relacionada con banca, finanzas, economía, derecho, administración, regulación financiera o métodos cuantitativos, así como, en su caso, sobre otras posibles materias de interés que contribuyan al objeto social del Banco, y el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos a gestionar.

Se recoge a continuación el baremo de titulaciones académicas que se utilizará para medir y puntuar la formación aportada por el candidato correspondiente, distinguiendo, asimismo, en su aplicación si aspira a ser director general o asimilado, responsable de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera o persona que ocupa un puesto clave en la Entidad.

NIVEL	FORMACIÓN ACADÉMICA	GRADO	OBSERV.
ALTO	Ciencias Económicas; Empresariales; Derecho; ADE; Ciencias Actuariales; Marketing y gestión comercial; Gestión de Recursos Humanos; Ing. Sup. Informático, Ing. Sup. Industrial y todas las ingenierías superiores con aplicación en banca y finanzas; y en general todos los estudios comprendidos en banca, finanzas y entorno regulatorio.	Doctor, Licenciado, Grado	Relacionados o con posible aplicación en la banca y las finanzas
MEDIO	Ciencias Económicas; Empresariales; Derecho; ADE; Ciencias Actuariales; Marketing y gestión comercial; todas las ingenierías con aplicación en banca y finanzas; y, en general, todos los estudios comprendidos en banca, finanzas y entorno regulatorio.	Diplomado, Título Master (500 horas), Título experto (300 horas) y título especialista (250 horas) universitario	Relacionados o con posible aplicación en la banca y las finanzas
BAJO	Sin titulación universitaria o titulaciones sin ninguna relación con la gestión empresarial o las finanzas.		

Se solicitará, como mínimo, el nivel MEDIO, siendo aconsejable el nivel ALTO. Dada la naturaleza de especialización de estos puestos además se considerará la formación específica. En este tipo de puestos, además de una formación académica universitaria o asimilada, se solicitará formación específica en determinadas áreas de conocimiento en función del puesto y responsabilidades asociadas al mismo.

Para la evaluación de la experiencia teórica, el candidato deberá aportar los documentos acreditativos de la misma.

III.2 EVALUACIÓN DE EXPERIENCIA

En la evaluación de la experiencia de los candidatos, se tendrá en cuenta la experiencia adquirida durante su trayectoria profesional, con especial atención a:

- Duración del cargo.
- Naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados, y de la entidad o empresa donde se llevó a cabo el cargo (en particular, si se trata de un caso de promoción interna en la propia Entidad), incluyendo su estructura organizacional.
- Ámbito de competencias, poder de decisión y responsabilidades asumidos.
- Conocimientos técnicos adquiridos a través del desempeño del cargo sobre la actividad de entidad de crédito, así como la comprensión de los riesgos inherentes a dicha actividad.

- Número de personas a su cargo.
- Principales logros/resultados alcanzados/proyectos acometidos.

Además, deberán contar con suficiente experiencia adquirida tanto práctica como profesional en un cargo directivo por un periodo de tiempo suficiente, entendiendo por experiencia práctica la derivada de sus anteriores ocupaciones durante periodos de tiempo suficientemente largos, y, por experiencia profesional, los conocimientos adquiridos en el desarrollo profesional de funciones similares en otras entidades.

Para la evaluación de la experiencia práctica, el candidato, cumplimentará el impreso de “Descripción de puesto” que se adjunta como **Anexo II** por cada una de las posiciones ocupadas en su trayectoria profesional que tengan una duración de, al menos, 1 año.

Posteriormente, se realizará una entrevista por competencias al candidato a director general o asimilado, a responsable de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera o a persona que ocupa puestos clave en la Entidad, en la que se contrastará la información reflejada en el impreso anterior mediante la realización de preguntas técnicas profesionales. La entrevista constará de dos partes fundamentales:

1. Evaluación de los conocimientos adquiridos.
2. Evaluación de las habilidades profesionales.

En el caso de candidatos de promoción interna, la evaluación anterior podrá ser sustituida por el oportuno informe sobre la experiencia del candidato, realizado por el Departamento de Personas de Kutxabank.

III.3 EVALUACIÓN DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Para la evaluación de la idoneidad de los candidatos susceptibles de ser nombrados directores generales o asimilados, responsables de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera y/o personas que ocupan puestos clave en la Entidad, se incluyen las competencias o habilidades que se consideran necesarias para el desempeño de sus cargos.

Se han identificado las siguientes competencias necesarias para el correcto desempeño de las funciones propias del puesto cuyas descripciones y niveles competenciales se contemplan en el “Diccionario de competencias” que se incorpora como **Anexo III:**

1. Orientación al logro.
2. Capacidad analítica.
3. Visión global.
4. Planificación y dirección de personas.
5. Liderazgo y desarrollo de personas.
6. Toma de decisiones.

La evaluación de las competencias se llevará a cabo mediante la realización de una entrevista por competencias al candidato, contando con el apoyo de instrumentos específicos de medición como tests o cuestionarios. En caso de tratarse de un candidato de promoción interna, la evaluación referida podrá sustituirse por los oportunos informes emitidos por los superiores jerárquicos correspondientes.

III.4 EVALUACIÓN DE LA EXPERIENCIA GLOBAL – PERFIL TIPO

El resultado de la evaluación de la experiencia global tendrá en cuenta los resultados obtenidos en la evaluación de los conocimientos, de la experiencia práctica y de las competencias profesionales.

Para las posiciones a evaluar se define un Perfil tipo en el **Anexo IV**, en base a los siguientes parámetros:

1. El nivel de formación académica según los niveles establecidos en el apartado “Evaluación conocimientos”: bajo, medio y alto.
2. El nivel de conocimientos requerido por el puesto.

Se establecen 4 niveles que combinan el conocimiento adquirido por la formación específica y la experiencia contrastada, en puestos similares:

- a. Nivel 1 básico. Implica un conocimiento básico de la materia de referencia. Es decir, se conocen los rudimentos de la materia así como una experiencia práctica en que la se utilizan los mismos inferior a los 2 años.
- b. Nivel 2 medio. Implica un conocimiento suficiente de la materia de referencia y si cuenta con una experiencia práctica de entre 2 y 5 años.
- c. Nivel 3 alto. Implica un alto conocimiento de la materia de referencia, dispone de una experiencia práctica de entre 5 y 10 años.
- d. Nivel 4 experto. Implica un conocimiento muy profundo de la materia de referencia, la persona domina y es un referente teórico-práctico y dispone de una experiencia práctica superior a los 10 años.

3. El nivel competencial requerido por el puesto. Se establecen 6 niveles competenciales que la Entidad adecuará a sus necesidades y particularidades.

Para cada uno de los aspectos de la experiencia a evaluar se aplican los siguientes criterios:

1. Clasificación de los conocimientos y las competencias en:
 - i. Requeridas. Importantes, de repercusión indirecta, sin ellas se logran los resultados, pero no se asegura el máximo nivel de excelencia.
 - ii. Críticas. Imprescindibles. Las de mayor importancia, que tienen repercusión directa y decisiva para el éxito, sin ellas no se logran los objetivos.
2. Niveles de ponderación. A cada competencia por ello se aplican los valores de 0 a 5 en función de la definición de comportamientos asociados a cada competencia. Asimismo, cuando una competencia es “requerida” no se pondera y permanece el valor requerido (de 0 a 5). Cuando la competencia es crítica se pondera multiplicando por dos su valor (de 0 a 10).

El resultado idóneo o positivo de la evaluación será el mayor ajuste posible a cada una de las áreas evaluadas. Se considerará un nivel adecuado un ajuste igual o superior al 75% en cada uno de los apartados.

IV. CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación de los cargos recogidos en la Política de Evaluación de la Idoneidad, será objeto de seguimiento en los siguientes términos:

Al menos con carácter anual, siempre que no se haya dado una situación relevante o cambios significativos en la Entidad (cambios en la composición del consejo, cambios organizativos en el personal clave, hechos relevantes, etc.), los cuestionarios de honorabilidad y experiencia práctica serán analizados junto con las personas con funciones clave, para su ratificación o modificación pertinente.

Asimismo, con carácter anual, se revisarán los perfiles competenciales de las personas con funciones clave en la Entidad, para realizar las actualizaciones correspondientes.

En caso de que se produzcan modificaciones en los perfiles necesarios, se realizará la oportuna nueva evaluación competencial.

ANEXO I. MODELO DE CUESTIONARIO DE HONORABILIDAD Y BUEN GOBIERNO¹

INSTRUCCIONES:

Para su adecuada cumplimentación deben tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) Con la excepción de aquellas que se refieren a circunstancias que sólo pueden afectar a personas físicas, las cuestiones deben responderse considerando tanto la actuación individual -comercial o profesional- de quien responde al cuestionario, como la desarrollada en el ejercicio de cargos de administración en personas jurídicas.

Se entenderá por cargos de administración los correspondientes a administradores o miembros de los órganos colegiados de administración, director general o asimilados, siendo estos últimos aquellas personas que desarrollan funciones de alta dirección bajo dependencia directa de los órganos de administración o de comisiones ejecutivas o consejeros delegados de los mismos.

Así, por ejemplo, en relación con la cuestión 7ª deberá tenerse en cuenta si se han tramitado procedimientos concursales bien respecto a quien cumplimenta el cuestionario como comerciante o profesional individual, bien respecto a personas jurídicas en las que haya ostentado un cargo de administración, según la definición dada.

- b) En caso de que alguna cuestión tenga respuesta afirmativa, deberán exponerse en hoja aparte los datos relacionados con el objeto de esa cuestión. En particular, cuando se trate de condenas por la comisión de delitos o faltas o de sanciones por la comisión de infracciones administrativas (cuestiones 8ª, 9ª y 10ª), deberá indicarse:
- El carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa.
 - Si la condena o sanción es o no firme.
 - La gravedad de la condena o sanción impuestas.
 - La tipificación de los hechos que motivaron la condena o sanción, especialmente si se tratase de delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, o supusiesen infracción de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores, o en materia de blanqueo de capitales o de protección de los consumidores.
 - Si los hechos que motivaron la condena o sanción se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros cuya administración o gestión de negocios le hubiese sido confiada, y en su caso, la relevancia de los hechos por los que se produjo la condena o sanción en relación con las funciones que tenga asignadas o vayan a asignarse al cargo en cuestión en la entidad.

¹ Se corresponde con lo comunicado por BdE el 30/05/2013 a CECA.

- La prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad.
 - La existencia de circunstancias atenuantes o agravantes (entre ellas la reiteración de condenas o sanciones por delitos, faltas o infracciones).
- c) Los datos obtenidos por medio del presente cuestionario serán utilizados exclusivamente en el seno del procedimiento seguido para la valoración de la adecuación para el cargo para el que el interesado ha sido designado.
- d) En los casos en que se hayan desarrollado actividades profesionales o comerciales individualmente u ostentado cargos de administración fuera de España, se entenderá que las preguntas se refieren tanto a la actividad desarrollada en España como a aquellas circunstancias jurídicas que tengan o hayan tenido en el país correspondiente naturaleza análoga a la que tienen en España las que son objeto del cuestionario.
- e) La persona física que, en nombre de una persona jurídica, conteste y firme el cuestionario deberá acreditar suficientemente su representación.
- f) La respuesta que corresponda deberá señalarse con una “X” y todas las hojas del cuestionario, así como las que se adjunten al mismo, deberán presentarse debidamente firmadas.
- g) Las cuestiones 16ª y 17ª, relativas a las condiciones para ejercer un buen gobierno en la entidad, deberán ser respondidas exclusivamente por los miembros de su órgano de administración.

IDENTIFICACIÓN:

- Datos de la Entidad supervisada que origina la obligación de evaluación

Denominación social:

Código BE (si lo tuviere)

Solo si la evaluación se enmarca en el proceso de autorización inicial de la Entidad:

Domicilio:

Población y código postal:

Solo cuando el cargo en cuestión se ostente en sociedad dominante:

Denominación social de la misma:

Domicilio social:

Población y código postal:

País:

- Datos personales

Persona física/representante físico de persona jurídica:

DNI/pasaporte/tarjeta de residencia:

Apellidos:

Nombre:

Nacionalidad:

Fecha de nacimiento:

Domicilio:

Población y código postal:

Cargo que ocupa (solo representantes):

Persona jurídica

CIF:

Denominación social:

Nacionalidad:

Domicilio

Población y código postal:

CUESTIONES:

Honorabilidad

1. ¿El presente cuestionario corresponde a una persona física o jurídica designada para ostentar cargo sujeto a evaluación en la Entidad supervisada?

SI

NO

En caso afirmativo, indique el cargo para el que ha sido designado:

2. ¿El presente cuestionario corresponde a una persona física o jurídica designada para ostentar cargo sujeto a evaluación en la sociedad dominante de la Entidad supervisada?

SI

NO

En caso afirmativo, indique el cargo para el que ha sido designado:

3. ¿Ha desarrollado o desarrolla en la actualidad, con carácter habitual, actividades profesionales o comerciales fuera de España?

SI

NO

En caso afirmativo, indique en qué países:

4. En el marco de su actividad profesional ¿ha mantenido previamente relaciones con autoridades de regulación y supervisión, nacionales o extranjeras, distintas al Banco de España?

SI

NO

En caso afirmativo, indique cuáles son esas autoridades:

5. ¿Ha sido despedido o cesado en puestos de administración y/o dirección o asimilados desarrollados anteriormente?

SI

NO

En caso afirmativo, identifique las sociedades en que fue despedido o cesado y las razones del despido o cese ofrecidas por las mismas:

6. ¿Ha ocupado cargos de responsabilidad en Entidades de crédito que hayan estado sometidas a un proceso de reestructuración o resolución?

SI

NO

7. ¿Se ha tramitado o se está tramitando en la actualidad respecto a usted algún procedimiento judicial concursal?

SI

NO

En caso afirmativo, facilite los datos esenciales del procedimiento. Además, si la tramitación del mismo ya finalizó, indique si fue inhabilitado conforme a la normativa concursal aplicable, sin que haya concluido el periodo de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso, o fue declarado quebrado y concursado no rehabilitado en procedimientos concursales anteriores a la entrada en vigor de la referida ley.

8. ¿Ha sido condenado por la comisión de delitos o faltas?

SI

NO

En caso afirmativo, facilite la información a que se refiere el apartado b de las instrucciones precedentes:

9. ¿Le ha sido impuesta alguna sanción por la comisión de infracciones administrativas de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores, o en materia de blanqueo de capitales o de protección de los consumidores?

SI

NO

En caso afirmativo, facilite la información a que se refiere el apartado b de las instrucciones precedentes:

10. ¿Le ha sido impuesta alguna sanción relevante por infracciones administrativas distintas de las mencionadas en la cuestión anterior?

SI

NO

En caso afirmativo, facilite la información a que se refiere el apartado b de las instrucciones precedentes:

11. ¿Le ha sido aplicada alguna medida de intervención o sustitución en virtud de las disposiciones reguladoras del sistema financiero de las Entidades que operan en el mismo?

SI

NO

12. ¿Está inhabilitado o incurso en un procedimiento de inhabilitación, en España o en el extranjero, para el ejercicio de cargos públicos o de administración o dirección de Entidades financieras u otro tipo de sociedades?

SI

NO

En caso afirmativo, facilite los datos esenciales del procedimiento.

13. ¿Ha sido parte demandada o ejecutada en algún procedimiento judicial declarativo o de ejecución por incumplimiento de obligaciones contractuales o impago de deudas?

SI

NO

En caso afirmativo, facilite los datos esenciales del procedimiento.

14. ¿Tiene antecedentes penales, en España o en el extranjero?

SI

NO

En caso afirmativo, indique el delito o delitos que los han motivado

15. ¿Está sujeto a procedimientos o investigaciones en el ámbito penal o administrativo sobre hechos relacionados con delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, o por infracción de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores, o en materia de blanqueo de capitales o de protección de los consumidores?

SI

NO

En caso afirmativo, indique el tipo de hechos investigados, el estado de la tramitación del procedimiento, la situación procesal del interesado, el delito, la falta o infracción administrativa imputada (con indicación de su gravedad), las penas o sanciones previstas y las circunstancias atenuantes o agravantes que, en su caso, estuvieran contempladas.

Disposición para ejercer un buen gobierno en la Entidad (sólo miembros del órgano de administración)

16. ¿Existen circunstancias o situaciones que generen potenciales conflictos de interés con la Entidad, que pudieran suponer impedimento o dificultad para ejercer en ella un buen gobierno, derivadas de:

- los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la misma Entidad o en otras organizaciones privadas o públicas?

SI

NO

En caso afirmativo, describa con detalle las referidas circunstancias o situaciones.

- sus relaciones² con la propia Entidad, su matriz o filiales o con los miembros de sus respectivos órganos de administración, así como con los accionistas que ostenten su control?

SI

NO

En caso afirmativo, describa con detalle las referidas circunstancias o situaciones.

17. ¿Está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo convenientemente las funciones que entraña el cargo?

SI

NO

Consulta a la Central de Información de Riesgos

18. ¿Autoriza a consultar a la Central de Información de Riesgos del Banco de España los datos que pudiesen obrar en ella sobre su persona?

SI

NO

DECLARO BAJO MI RESPONSABILIDAD que son ciertas las manifestaciones contenidas en este cuestionario y autorizo a que se realicen consultas en ficheros públicos para acreditarlos. Asimismo, me comprometo a poner de inmediato en conocimiento de Kutxabank, S.A. y del Banco de España la modificación de cualquier circunstancia mencionada en las cuestiones anteriores.

En, a de de 20.....

Firmado

² Las relaciones aludidas abarcan tanto las profesionales o económicas como, en su caso, las personales.

ANEXO II. CUESTIONARIO DE EXPERIENCIA PRÁCTICA

INTRUCCIONES:

El candidato a director general o asimilado, responsable de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera o persona que ocupa puestos clave en la Entidad, deberá manifestar su experiencia profesional práctica mediante la cumplimentación del impreso siguiente. Este impreso consta de:

- “Hoja de registro”. Hoja resumen en la que se incluirá la información de los puestos ocupados por el candidato durante, al menos, los últimos 3 años.
- “Descripción de Puesto”. Para cada uno de los puestos indicados en la Hoja de Registro el candidato cumplimentará los datos requeridos.

Finalmente el candidato firmará los documentos cumplimentados.

HOJA DE REGISTRO:

N°	Fecha inicio	Fecha fin	Puesto	Empresa

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO:

SECCIÓN A INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa:

Dirección fiscal:

Domicilio:

Provincia:

C.P.

Objeto social de la empresa:

Volumen de facturación/activos:

Número de empleados:

¿Pertenece a un grupo multinacional? SI NO

¿La empresa cotiza en bolsa? SI NO

SECCIÓN B INFORMACIÓN DEL PUESTO OCUPADO

Nombre de Puesto:

Fecha de inicio en el puesto:

Fecha de finalización en el puesto:

Unidad Organizativa a la que pertenece:

Puesto inmediato del que depende:

Puestos que dependen directamente:

⇒ *Número de puestos que dependen directamente:*

⇒ *Naturaleza de tales puestos:*

Otras responsabilidades:

⇒ *Pertenencia a asociaciones, Comités, cátedra, (otros cargos o presencia en otras actividades relacionadas con la profesión).*

SECCIÓN C

MISIÓN DEL PUESTO: Describa brevemente el objetivo final del puesto de trabajo indicando cuál es el papel fundamental de dicho puesto en la Empresa.

SECCIÓN D

FUNCIONES Y TAREAS CLAVE: Detalle brevemente las funciones esenciales del puesto (4 máx.)

Función 1:

Función 2:

Función 3:

Función 4:

SECCIÓN E

NIVEL DE GESTIÓN

Repercusión Funcional:

Margen de Autonomía/Supervisión:

Impacto en resultados de la empresa:

SECCIÓN H
OBSERVACIONES

- Principales logros, resultados alcanzados.
- Participación en proyectos.
- Pertenencia a comités de toma de decisiones.
- Participación en la definición estratégica.
- Presupuesto gestionado.

DECLARO BAJO MI RESPONSABILIDAD, que son ciertas las manifestaciones contenidas en este documento.

En....., a de de 20.....

ANEXO III. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

ORIENTACIÓN A RESULTADOS / LOGRO

Definición:

Preocupación por realizar bien el trabajo o sobrepasar un estándar, bien sea éste el propio rendimiento en el pasado, una medida objetiva, superar a otros, metas personales que uno/a mismo/a se ha marcado o cosas que nadie ha realizado antes (innovación). Supone gestionar los recursos a su disposición para optimizar los objetivos.

Niveles de competencia:

0- Abandona a la menor dificultad

Ignora los objetivos marcados o los recibe con actitud derrotista.

1- Intenta realizar el trabajo bien o correctamente

Hace aquello que se le asigna sintiéndose responsable de sus tareas a nivel personal, pero no identificándose con los resultados globales.

2- Crea sus propios estándares

Conoce los resultados de su actuación vinculados a su entorno inmediato; crea sus propios estándares.

3- Va más allá de la tarea

Muestra iniciativa y proactividad para asumir tareas que no le corresponden, destacando a nivel de auto-responsabilidad y capacidad de trabajo.

4- Se fija objetivos ambiciosos

Asume la responsabilidad finalista de sus acciones y de las consecuencias que se derivarían de ellas; se compara con los/as mejores.

5- Vincula objetivos personales y de la Entidad

Aporta una visión a largo plazo a través de la cual vincula los objetivos personales o de su área con los de la Entidad, orientando los resultados del área en la dirección estratégica correspondiente.

CAPACIDAD DE ANÁLISIS

Definición:

Capacidad de entender las situaciones desagregándolas en pequeñas partes o identificando sus implicaciones. Incluye organizar las pequeñas partes de un problema o situación de forma sistemática. También implica el entender las secuencias temporales y las relaciones causa-efecto de los hechos teniendo en cuenta su importancia y urgencia.

Niveles de competencia:

0- No analiza, organiza o planifica

Realiza sus tareas sin realizar un análisis o planificación previa.

1- Realiza análisis básicos

Sólo es capaz de hacer planes y análisis básicos. Organiza su trabajo inmediato en función de la importancia y de la urgencia de las tareas .

2- Realiza análisis adecuados

Es capaz de realizar análisis adecuados, priorizando tareas e identificando aspectos de la información. Gestiona su tiempo revisando y ajustando su acción.

3- Realiza análisis rigurosos

Analiza y planifica rigurosamente el trabajo en función de su importancia. Hace un uso adecuado de su tiempo, evaluando tanto a corto como a medio plazo. El análisis de la información le permite obtener resultados.

4- Realiza análisis complejos coherentes

Desarrolla minuciosamente un programa de trabajo. Organiza y planifica la actividad aprovechando el tiempo disponible. Usa técnicas para establecer conexiones de causa y efecto.

5- Planifica y organiza trabajos complejos

Descompone actividades con múltiples interlocutores / equipos en subproyectos, fases y tareas para ejecutar proyectos en los plazos establecidos. Lleva a cabo análisis muy complejos y establece secuencias y relaciones múltiples para obtener conclusiones sintetizadas.

VISIÓN GLOBAL

Definición:

Es la habilidad de vincular visiones a largo plazo y diseñar acciones orientadas a la consecución de los objetivos y planes estratégicos. Significa entender estructuras, relaciones y ser coherente con distintos problemas. Para ello, implica desarrollar el conocimiento de roles, clientes, estructuras y funcionamiento de la unidad, la entidad y el entorno.

Niveles de competencia:

0- No es capaz de captar las tendencias del entorno

No reacciona positivamente ante los cambios de su entorno más inmediato.

1- Reduce su atención a su entorno más inmediato

Su visión limitada no le permite detectar y/o aprovechar las oportunidades que favorezcan un desarrollo más global de su entorno.

2- Se muestra atento/a a las tendencias de su entorno

Participa en una visión global del negocio teniendo en cuenta el entorno; se mueve por criterios básicos: sentido común, experiencias pasadas.

3- Identifica pautas, tendencias y nuevas palancas de acción

Ayuda a encontrar nuevas oportunidades. Identifica pautas y tendencias. Se anticipa a problemas que pueden derivar de sus propias acciones y a posibles amenazas. Actúa con un enfoque global de aplicación local.

4- Además de comprender las tendencias, se anticipa trabajando en clave de escenarios de futuro

Simula nuevos escenarios, formulando acciones a desarrollar a medio y largo plazo. Entiende la empresa como una realidad global que interactúa y hace aportaciones de valor contrastando sus propias acciones con el plan estratégico.

5- Contagia e integra en el equipo la visión global

Busca y comparte activamente con el equipo oportunidades de desarrollo y de mejora, analizando fortalezas y debilidades de sistemas y/o estrategias utilizadas en otros entornos. Aprovecha actividades colaterales no relacionadas con la unidad o la Entidad, que pueden constituir oportunidades futuras.

PLANIFICACIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAS

Definición:

Implica la intención de hacer que otras personas actúen según nuestros deseos o criterio de lo que conviene en cada momento. Supone establecer pautas de actuación en el equipo, priorizar tareas y asignar funciones y responsabilidades en función de los perfiles de cada persona.

Niveles de competencia:

0- Se muestra caótico en la gestión de personas

Se muestra caótico a la hora de coordinar personas; no aporta un criterio claro para gestionar personas

1- Reparte juego a nivel básico

Da instrucciones y reparte trabajo de una forma sencilla. Le cuesta marcar límites.

2- Reparte juego y marca límites

Además de planificar y coordinar trabajos, maneja claves que permiten establecer límites al comportamiento.

3- Exige alto rendimiento y se preocupa por realizar seguimiento

Establece los objetivos de cada persona del equipo ejerciendo una labor de supervisión / control sobre su rendimiento.

4- Planifica y dirige el equipo de forma eficiente

Planifica y organiza el equipo de forma eficiente consiguiendo alcanzar resultados favorables, manteniendo una comunicación fluida con su equipo.

5- Va más allá de dirigir, llega a liderar

Planifica y organiza, teniendo en cuenta la diversidad de las personas, consiguiendo resultados y logrando el máximo beneficio para la Entidad y la persona.

LIDERAZGO Y DESARROLLO PROFESIONAL

Definición:

Implica motivar, desarrollar y entusiasmar a los equipos de trabajo bajo su responsabilidad aunando voluntades y esfuerzos, generando visión compartida y orientando a los demás. La preocupación por el desarrollo implica un esfuerzo por mejorar el aprendizaje o el desarrollo de las y los demás a partir de un apropiado análisis de sus necesidades. Se trata de inspirar confianza en todo momento actuando como modelo de referencia de valores y principios éticos.

Niveles de competencia:

0- Muestra incapacidad para dirigir y desarrollar equipos

No es capaz de coordinar el trabajo de otros/as, evitando situaciones de evaluación y comunicación de mejoras. Tan solo transmite los resultados obtenidos sin realizar comentarios sobre ellos.

1- Da instrucciones

Se preocupa por mantener el status quo asumiendo un rol de dirección basado en la transmisión de información al equipo.

2- Controla y supervisa

Coordina los trabajos del equipo y realiza un seguimiento que permite llevar un control y una supervisión que asegure el rendimiento del área.

3- Aporta enfoque de liderazgo racional

Es un referente entre sus compañeros/as desde una clave racional. Utiliza sus niveles de desempeño como estrategia de desarrollo.

4- Motiva equipos

Promueve transparencia en comunicación y un ambiente de confianza, logrando la motivación del grupo y buenos niveles de productividad. Delega responsabilidades de acuerdo a las capacidades de cada uno.

5- Aporta enfoque de liderazgo inspirador

Logra un alto nivel de compromiso y cohesión del grupo a partir de la generación de entusiasmo, ilusión y confianza. Es fuente de inspiración para las personas poniendo las condiciones para crear una cultura de implicación, pertenencia, delegación y auto-responsabilidad.

TOMA DE DECISIONES

Definición:

Capacidad para enjuiciar y decidir sobre las acciones a emprender consiguiendo un resultado eficaz. Las personas con esta competencia se forman su opinión y deciden rápidamente. Si es preciso, proceden a actuar a partir de informaciones incompletas asumiendo riesgos calculados y aceptando la responsabilidad de sus decisiones.

Niveles de competencia:

0- Le cuesta tomar decisiones

Le cuesta tomar decisiones incluso ante problemas simples, suele requerir ayuda de otros/as y decide tras dar muchas vueltas. Se le retrasan los temas por su dificultad para decidir.

1- Decide solamente en temas sencillos

Decide en temas simples. En caso de problemas complejos muestra dificultades. Se incluyen en este nivel personas que tienden a decidirse de forma precipitada o irreflexiva.

2- Toma decisiones dentro de los límites asignados

Toma decisiones adecuadas para su nivel de responsabilidad evitando enviar a otras estancias las decisiones que le competen. Busca la toma de decisiones sencillas sobre las más complejas.

3- Toma decisiones con naturalidad

Se muestra seguro/a y se adapta al tiempo disponible para tomar la decisión. Se siente cómodo/a en roles que implican tomar decisiones.

4- Decide acertadamente y con criterio resolviendo temas complejos

Decide después de hacer un análisis con la información necesaria y escucha distintas opiniones. Toma decisiones firmes ante temas complejos, asumiendo las consecuencias derivadas de las mismas.

5- Decide con gran criterio y agilidad

Toma sus decisiones de forma especialmente ágil seleccionando rápidamente las variables críticas. En temas complejos actúa con gran criterio. Tiene una gran habilidad para valorar el impacto de sus decisiones. No pierde tiempo en análisis exhaustivos innecesarios.

ANEXO IV. PERFIL TIPO EXPERIENCIA
PERFIL TIPO: [Todos]

Formación académica	Nivel			Puntuación
	Bajo	Medio	Alto	
Titulación				5
Total puntos formación				5

Conocimientos	Nivel				Ponderación	Puntuación
	1	2	3	4		
Marco regulatorio					Requerida	3
Planificación estratégica					Crítica	8
Gestión de Riesgos					Crítica	6
Control y supervisión					Requerida	3
Información financiera					Crítica	8
Gestión directiva					Crítica	8
Total puntos conocimientos						36

Competencias	Niveles competenciales					Ponderación	Puntuación	
	0	1	2	3	4			5
Orientación al logro.							Crítica	8
Capacidad analítica.							Requerida	4
Visión global.							Crítica	8
Planificación y dir. pnas.							Crítica	8
Liderazgo y des. pnas.							Crítica	8
Toma de decisiones.							Crítica	8
Total puntos competencias								44

Las competencias clasificadas como críticas implican una ponderación doble sobre el resto de competencias. Con esta ponderación el perfil para el puesto se sitúa en los 44 puntos. Se considerarán idóneos aquellos perfiles que alcancen una puntuación del 75% del perfil.

POLÍTICA PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS PARA SU DESIGNACIÓN COMO MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE KUTXABANK, S.A.

I. Antecedentes

De conformidad con lo previsto en el artículo 25 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en el artículo 33 del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla aquella, y en la norma 31 de la Circular de 2 de febrero de 2016, del Banco de España, las entidades de crédito han de contar con procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección y evaluación continua de los miembros de su Consejo de Administración.

En ejecución de lo dispuesto en dichos preceptos, se ha establecido, y aprobado por los órganos de gobierno competentes, la presente política, aplicable en los procesos de selección de candidatos para su designación, en su caso, como miembros del Consejo de Administración de Kutxabank, S.A. (“**Kutxabank**”, la “**Entidad**” o el “**Banco**”) y de sus Comisiones Delegadas, en la que, asimismo, se da adecuado cumplimiento (i) a las previsiones de la Guía EBA de 22 de noviembre de 2012 sobre evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave; (ii) a los Principios de gobierno corporativo para bancos publicados por el Comité de Supervisión Bancaria de Basilea en julio de 2015; (iii) a la Guía para la evaluación de la idoneidad publicada, el 8 de diciembre de 2021, por el BCE; y (iv) a las Directrices conjuntas publicadas, con fecha 2 de julio de 2021, por la European Securities and Markets Authority (ESMA) y la European Banking Authority (EBA) sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de quienes desempeñen funciones clave en Entidades Financieras (entrada en vigor el 31 de diciembre de 2021) según la Directiva 2013/36/UE (modificada por la Directiva 2019/878/UE) y la Directiva 2014/65/UE (en adelante las “**Directrices**”).

II. Objeto

La presente Política para la selección de candidatos para su designación como miembros del Consejo de Administración de Kutxabank (en adelante, la “**Política**”), tiene por objeto establecer una descripción (i) de las funciones, aptitudes, competencias y habilidades necesarias o deseables para la selección de un candidato para su posterior designación, en su caso, como miembro del Consejo de Administración del Banco, así como (ii) de la dedicación de tiempo que se requerirá para el desempeño del cargo referido.

Asimismo, en la presente Política, se recogen las funciones y aptitudes que los candidatos deberán cumplir para su designación como consejeros de Kutxabank y, adicionalmente, en su caso, como miembros de alguna de las Comisiones

Delegadas del Consejo. Dichas aptitudes variarán en atención a la Comisión Delegada de la que se trate.

En el supuesto de que se produzca una vacante en el Consejo de Administración de Kutxabank, el nombramiento de quien haya de ocupar el cargo se realizará de conformidad con las mejores prácticas internacionales de gobierno corporativo. En particular, el proceso de selección del candidato se realizará, bien internamente o bien a través de una compañía especializada en procesos de selección de consejeros y de directivos, de manera que se asegure que los candidatos (i) tienen un perfil y experiencia adecuados para el desempeño del cargo y (ii) no están incurso en ningún tipo de situación que pudiera determinar un conflicto de interés con el Banco a los efectos de ocupar el cargo.

No obstante lo anterior, el proceso de selección de los consejeros que hayan de tener el carácter de “independientes”, en los términos previstos en la normativa vigente, deberá realizarse, en todo caso, a través de una compañía especializada en procesos de selección de consejeros y directivos, conforme a los principios que constan en la presente Política.

Una vez sea seleccionado el candidato, bien internamente o a través de una empresa especializada, en su caso, deberá realizarse su evaluación de idoneidad, conforme al procedimiento previsto en la Política de evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, Directores Generales o asimilados, responsables de funciones de control interno, responsable de la dirección financiera y otros puestos clave de Kutxabank (en adelante, la “**Política de Evaluación de la Idoneidad**”) para su posterior nombramiento por la Junta General de Accionistas o por el Consejo de Administración, según corresponda, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos.

Asimismo, para la selección de los candidatos, deberán tenerse en cuenta los principios previstos en la Política (aprobada por el Banco) sobre el objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración de Kutxabank.

En todo caso, la presente Política se aplicará con carácter complementario a las disposiciones previstas en los Estatutos Sociales, en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo de Administración del Banco, así como en la Política de Evaluación de la Idoneidad y demás normativa interna de la Entidad que resulte de aplicación (la “**Normativa Interna**”).

III. Selección de candidatos

III.1. Candidatos a miembros del Consejo de Administración

Cuando se detecte la necesidad u oportunidad de designación de un consejero para Kutxabank, y sin perjuicio de los derechos de la Junta General de Accionistas a nombrar los administradores, en los términos legalmente previstos, el Consejo de Administración del Banco dará inicio a las actuaciones necesarias para dicha designación. A tal efecto, se diferenciará si se trata de cubrir una vacante de consejero ejecutivo, dominical, independiente u otro externo.

En los dos primeros supuestos, el Consejo de Administración informará a los accionistas significativos y recibirá sus posibles sugerencias al respecto. En caso de que se sugiriesen candidatos concretos, el Consejo dará traslado de ello a la Comisión de Nombramientos para que proceda a la evaluación de la idoneidad de los mismos de acuerdo con la Política de evaluación de la Idoneidad y el Sistema de Evaluación de la Idoneidad de los Miembros del Consejo de Administración de Kutxabank. De no producirse sugerencia de candidatos, se procederá como se describe en el párrafo siguiente.

En el tercer y cuarto supuestos, el de consejeros independientes u otros externos, se instará del Presidente del Consejo de Administración y el Presidente de la Comisión de Nombramientos que soliciten, con carácter general, la realización de un proceso de selección de candidatos a través de una compañía especializada en la selección de consejeros y directivos. Dicha compañía especializada será seleccionada de acuerdo con la normativa para la realización de compras y contratación de servicios de la Entidad vigente a cada momento.

En todo caso, cualquier consejero, en el marco de los procedimientos iniciados, podrá solicitar de la Comisión de Nombramientos que tome en consideración, en los términos previstos en la presente Política, por si los encuentra idóneos, potenciales candidatos para cubrir vacantes.

La compañía especializada designada para llevar a cabo el proceso de selección, propondrá un mínimo de 2 a 3 candidatos por cada puesto a cubrir que, en atención a sus conocimientos y experiencia, mejor se ajusten a las características y condiciones exigidas para ocupar el puesto de miembro del Consejo de Administración de Kutxabank, y, en su caso, de sus comisiones delegadas, en los términos previstos en la presente Política y en la Política de la Evaluación de la Idoneidad.

De los posibles candidatos se informará a la Comisión de Nombramientos del Banco, para que, en el marco de sus funciones, formule, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, la oportuna propuesta de nombramiento(s), procediendo, asimismo, a la valoración de la idoneidad de los propuestos, en los términos previstos en la Normativa Interna.

En todos los casos, la Comisión de Nombramientos informará al Consejo de Administración y a la Junta General de Accionistas del Banco, acerca de las conclusiones alcanzadas del análisis de las candidaturas y de su propuesta, incluyendo su valoración en cuanto a la idoneidad del candidato o candidatos, de la calificación de los mismos como ejecutivos o no ejecutivos (y, en este último caso, como independiente, dominical u “otro externo”), y de las cuestiones adicionales que pudieran proceder, a cada momento, de conformidad con la legislación aplicable y la Normativa Interna.

Excepcionalmente, y sin perjuicio de lo indicado en los primeros párrafos de este apartado, se podrán proponer directamente candidatos a la Comisión de Nombramientos del Banco para la valoración de su idoneidad, sin involucración, en dicha propuesta, de las compañías especializadas indicadas, debiendo, en tal caso justificar la omisión de dicha involucración en razones de (i) urgencia, (ii) especiales características del candidato o candidatos propuestos, u (iii) otras razones debidamente soportadas. Todo ello, sin perjuicio de lo previsto, para la

evaluación de la idoneidad de los candidatos, en la Política de Evaluación de la Idoneidad.

III.2. Selección de miembros para las Comisiones Delegadas del Consejo

La incorporación de miembros del Consejo de Administración a las diferentes Comisiones Delegadas del Consejo, y los cargos que, en su caso, habrán de ocupar en las mismas, deberá tener en consideración las previsiones legales y estatutarias en relación con la composición de cada Comisión, y, en particular, la posible existencia de miembros natos de algunas de tales Comisiones Delegadas.

Partiendo de tales previsiones, la designación de aquéllos que vayan a formar parte de cada una de la Comisiones Delegadas del Consejo será competencia del Consejo de Administración, el cual adoptará el acuerdo correspondiente a propuesta de la Comisión de Nombramientos, en atención a las funciones asignadas a cada una de las Comisiones (tal y como posteriormente se indicará en la presente Política), y a los perfiles (conocimiento y experiencia) de los miembros del Consejo de Administración.

A los efectos anteriores, bien el Presidente del Consejo de Administración o bien cualesquiera dos de sus miembros, podrán plantear candidatos para su incorporación a las Comisiones que procedan. A tal efecto, presentarán a la Comisión de Nombramientos, además de la información necesaria del candidato, para su evaluación, conforme a la Normativa Interna, un informe en el que indicarán las razones que estimen hacen al consejero idóneo para ser miembro de la Comisión de que se trate.

La Comisión de Nombramientos analizará las propuestas que se le trasladen e informará sobre las mismas y, en particular (pero sin carácter limitativo), sobre la idoneidad del candidato, al Consejo de Administración, en los términos previstos en la Normativa Interna. Asimismo, en caso de que el candidato propuesto para alguna Comisión, hubiera sido seleccionado como miembro del Consejo de Administración del Banco tras haberse desarrollado el procedimiento de selección previsto, con carácter general, en el apartado III.1. anterior, la Comisión analizará las indicaciones que sobre la adecuación del perfil del candidato para las diferentes Comisiones pudiera haber realizado la compañía especializada involucrada en su designación.

IV. Aptitudes requeridas de los candidatos

Los candidatos que sean seleccionados, bien internamente o a través de una empresa especializada, para su designación como miembros del Consejo de Administración de Kutxabank, deberán contar con las siguientes aptitudes para el ejercicio del cargo:

IV.1. Honorabilidad comercial y profesional:

Se entiende que un candidato 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 Kutxabank.

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.

En dicha valoración se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes factores:

- Cualquier prueba de que la persona sujeta a evaluación no ha sido transparente, abierta y cooperativa en sus relaciones con las autoridades competentes.
 - La denegación, revocación, retirada o expulsión de cualquier registro, autorización, o licencia para ejercer una actividad comercial, empresarial o profesional.
 - Los motivos de cualquier despido de un empleo o de un cargo de confianza, relación fiduciaria o situación similar.
- b) La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas, incluido, pero sin carácter limitativo, en el ámbito del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- c) La existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo, en los términos previstos en la Política de Evaluación de la Idoneidad.
- d) Las siguientes situaciones relacionadas con los resultados empresariales pasados y presentes y la solvencia financiera de los candidatos, atendiendo a su posible impacto en la reputación, integridad y honestidad de dicha persona:
- Los resultados financieros y empresariales de las entidades que son propiedad o están dirigidas por el candidato, o en las que dicha persona ha tenido o tiene una participación o influencia significativa, prestando especial atención a los procedimientos de insolvencia y de liquidación, y a si dicha persona ha contribuido (y en qué medida) o no a la situación que ha conducido a tales procedimientos.
 - Declaración de concurso de la propia persona física.
 - Registro en ficheros de morosidad.

IV.2. Conocimientos, habilidades/aptitudes y experiencia:

Los candidatos seleccionados deberán contar con los conocimientos y experiencia necesarios para el ejercicio, en su caso, de las funciones inherentes al cargo de miembro del Consejo de Administración de Kutxabank, en los términos previstos en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo de Administración.

En particular, de acuerdo con lo previsto en las Guías, Directrices y Principios referidos en el apartado I (*Antecedentes*) de la presente Política,

los candidatos seleccionados deberán contar, con carácter general, con conocimientos y experiencia en las siguientes materias:

- Visión estratégica / experiencia en determinación de estrategia;
- Control y supervisión;
- Conocimientos financieros;
- Conocimiento / experiencia en control / gestión de riesgos, incluidos los relacionados con el clima y medioambientales y con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo;
- Conocimiento / experiencia en cuestiones regulatorias;
- Conocimiento en tecnologías de la información y métodos cuantitativos;
- Conocimientos en Economía y Derecho;
- Capacidades de comunicación;

Así como en el resto de áreas identificadas como relevantes en la matriz de competencias del Consejo de Administración.

Adicionalmente, se incluyen a continuación las aptitudes y habilidades que se consideran necesarias y/o deseables para el desempeño del cargo:

- **Aptitudes conductuales requeridas:** valor, convicción y fuerza para evaluar y cuestionar eficazmente las propuestas de decisión de los demás miembros del Consejo de Administración, contando con capacidad de resistencia al pensamiento de grupo.

- **Otras aptitudes deseables:** se han identificado las siguientes aptitudes deseables cuyas descripciones y niveles competenciales se contemplan en el “Diccionario de Competencias” que se incorpora como Anexo a la presente Política:

- a. Autenticidad
- b. Capacidad de decisión.
- c. Comunicación.
- d. Juicio.
- e. Lealtad.
- f. Conciencia externa.
- g. Trabajo en equipo.
- h. Perspicacia estratégica.
- i. Resistencia al estrés.
- j. Sentido de la responsabilidad.

Asimismo, en la evaluación de los conocimientos y la experiencia de los candidatos, se considerarán de forma proporcional a las responsabilidades que conlleve el puesto o cargo vacante, los siguientes aspectos:

a) La formación teórica:

Se valorará el nivel y el perfil de la formación y, especialmente, se tendrá en cuenta si está relacionada con banca, finanzas, economía, derecho, administración, regulación financiera o métodos cuantitativos, u otras áreas que pudieran resultar de interés que contribuyan al objeto social del Banco, y el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos a gestionar.

Se recoge a continuación el baremo de titulaciones académicas que se utilizará para valorar la formación aportada por el candidato correspondiente, siendo necesario, salvo en casos excepcionales y debidamente justificados, un nivel MEDIO-ALTO, como mínimo:

NIVEL	FORMACIÓN ACADÉMICA	GRADO
ALTO	Ciencias Económicas; Empresariales; Derecho; ADE; Ciencias Actuariales; Marketing y gestión comercial; Gestión Recursos Humanos; Ing. Sup. Informático, Ing. Sup. Industrial y todas las ingenierías superiores con aplicación en banca y finanzas; y en general todos los estudios comprendidos en banca, finanzas y entorno regulatorio.	Doctor, Licenciado, Grado y postgrado.
MEDIO-ALTO	Ciencias Económicas; Empresariales; Derecho; ADE; Ciencias Actuariales; Marketing y gestión comercial; ingenierías con aplicación en banca y finanzas y en general todos los estudios comprendidos en banca, finanzas y entorno regulatorio.	Diplomado, título Master, título experto y título especialista
MEDIO-BAJO	Titulaciones no universitarias relacionadas con gestión empresarial o las finanzas y las demás materias señaladas en los niveles precedentes.	
BAJO	Sin titulación universitaria o titulaciones sin ninguna relación con la gestión empresarial o las finanzas.	

b) La experiencia práctica adquirida en cargos anteriores:

Se tendrán en cuenta la naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados, las competencias y poderes de decisión y responsabilidades

asumidas, así como el número de personas al cargo, el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos que, en su caso, deben gestionar, así como, en su caso, sobre otras posibles materias de interés que contribuyan al objeto social del Banco.

IV.3. Buen gobierno:

Para valorar la capacidad de los candidatos de ejercer un buen gobierno de la Entidad, se tendrá en cuenta:

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

- Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en el mismo Banco o en otras organizaciones privadas o públicas.
- Una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo de Administración del Banco, de su matriz o de sus filiales.
- Una relación personal, profesional o económica con los accionistas que ostenten el control de Kutxabank, de su matriz o de sus filiales

b) Dedicación suficiente al cargo:

El candidato seleccionado deberá poder dedicar el tiempo necesario al cargo, de forma que le permita:

- Informarse y preparar adecuadamente las reuniones del Consejo de Administración y de los órganos delegados a los que pertenezca, en su caso.
- Asistir a las reuniones de los órganos de que forme parte y participar activamente en las deliberaciones a fin de que su criterio contribuya efectivamente en la toma de decisiones.
- Realizar cualquier cometido específico que, en su caso, le encomiende el Consejo de Administración, en el marco de sus funciones, y se halle razonablemente comprendido en su compromiso de dedicación.
- Dar cumplimiento a sus obligaciones en Kutxabank, S.A. en períodos de incremento de actividad; entre otros, supuestos de reestructuración, adquisiciones, fusiones, OPAs, o crisis.
- Dar cumplimiento a sus obligaciones en Kutxabank, S.A. y a su vez, completar los programas de inducción y/o formación que le sean propuestos.

Los candidatos que sean seleccionados, adicionalmente, como miembros de alguna de sus Comisiones Delegadas (salvo para la Comisión Ejecutiva, para la que no se requerirá ninguna aptitud adicional), deberán contar, con carácter adicional a lo indicado en el apartado anterior, con las siguientes aptitudes:

▪ Miembros de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento:

Los candidatos seleccionados deberán contar con amplios conocimientos y experiencia en materia financiera y regulatoria, para el correcto ejercicio, entre otras, de las siguientes funciones inherentes a su cargo en la Comisión de Auditoría y Cumplimiento:

- Supervisar la eficacia del control interno del Banco, la auditoría interna y los sistemas de gestión de riesgos, así como discutir con el auditor de cuentas las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría, todo ello sin quebrantar su independencia. A tales efectos, y en su caso, presentar recomendaciones o propuestas al Órgano de Administración y el correspondiente plazo para su seguimiento.
- Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva y presentar recomendaciones o propuestas al Órgano de Administración, dirigidas a salvaguardar su integridad.
- Establecer las oportunas relaciones con el auditor externo para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan suponer amenaza para su independencia, para su examen por la Comisión, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas, y, cuando proceda, la autorización de los servicios distintos de los prohibidos, en los términos contemplados en la legislación vigente, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en las normas de auditoría.
- Emitir anualmente, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas, un informe en el que se expresará una opinión sobre si la independencia de los auditores de cuentas o sociedades de auditoría resulta comprometida.
- Informar, con carácter previo, al Consejo de Administración sobre todas las materias previstas en la Ley, los Estatutos Sociales y en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo de Administración y, en particular, sobre:
 - 1) La información financiera que el Banco deba hacer pública periódicamente.
 - 2) La creación o adquisición de participaciones en entidades de propósito especial o domiciliadas en países o territorios que tengan la consideración de paraísos fiscales.
 - 3) Las operaciones con partes vinculadas.
- Analizar, revisar y proponer la modificación, en su caso, tanto del estatuto de la función de cumplimiento normativo, como de las políticas que regulan los ámbitos de cumplimiento normativo, del código general de conducta, de los manuales y procedimientos de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, y de los restantes códigos y normas, que, de acuerdo con lo normativamente

previsto, deben ser aprobados por el Consejo de Administración, y supervisar su cumplimiento.

- Supervisar el funcionamiento y el cumplimiento del modelo de prevención de riesgos penales aprobado por el Consejo de Administración. Evaluar periódicamente el funcionamiento del modelo de prevención y su eficacia en la prevención o mitigación de la comisión de delitos.

▪ Miembros de la Comisión de Control del Riesgo:

Los candidatos seleccionados deberán contar con amplios conocimientos y experiencia en materia de gestión de riesgos, para el correcto ejercicio, entre otras, de las siguientes funciones inherentes a su cargo en la Comisión de Control del Riesgo:

- Revisar sistemáticamente las exposiciones con los principales tipos de riesgo, incluidos los riesgos tecnológicos y los relacionados con el clima y medioambientales.
- Analizar y evaluar las propuestas sobre estrategia y políticas de control de gestión del riesgo del Grupo Kutxabank.
- Asesorar al Consejo de Administración sobre la propensión global al riesgo, actual y futura, del Banco, y su estrategia en este ámbito.
- Asistir al Consejo de Administración en la vigilancia de la aplicación de la estrategia de riesgos por parte de la alta dirección.
- Asesorar al Consejo de Administración en la determinación de la naturaleza, la cantidad, el formato y la frecuencia de la información sobre riesgos que deba recibir la propia Comisión y el Consejo de Administración.
- Revisar y analizar el mapa de riesgos del Banco y el perfil del riesgo máximo a asumir.
- Examinar si los precios de los activos y los pasivos ofrecidos a los clientes tienen plenamente en cuenta el modelo empresarial y la estrategia de riesgo del Banco, debiendo presentar al Consejo de Administración los oportunos planes de subsanación de los desajustes que se detecten en este ámbito.
- Examinar, sin perjuicio de las funciones de la Comisión de Retribuciones, si los incentivos previstos en el sistema de remuneración, tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

▪ Miembros de la Comisión de Nombramientos:

Los candidatos seleccionados deberán contar con amplios conocimientos y experiencia en materia de recursos humanos y regulatoria, para el correcto ejercicio, entre otras, de las siguientes funciones inherentes a su cargo en la Comisión de Nombramientos:

- Formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y para la selección de quienes hayan de ser propuestos para el cargo de Consejero.
 - Formular, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento y reelección de Consejeros, así como las de nombramiento de los miembros de cada una de las comisiones y/o comités que, en su caso, se creen en el seno del Consejo de Administración.
 - Informar de los nombramientos y ceses de integrantes de la alta dirección.
 - Proponer al Consejo de Administración la Política de Evaluación de la Idoneidad así como sus modificaciones posteriores.
 - Proponer al Consejo de Administración los sistemas de evaluación vinculados al objeto de la Política de Evaluación de la Idoneidad, así como sus modificaciones posteriores.
 - Supervisar la correcta aplicación de la Política de Evaluación de la Idoneidad.
 - Evaluar la idoneidad de los candidatos o miembros del Consejo de Administración y de los restantes colectivos sujetos a la Política de Evaluación de la Idoneidad.
 - Proponer al Consejo de Administración los planes de formación de los Colectivos Sujetos a la Política que estimen oportunos de acuerdo con lo previsto en la Política de Evaluación de la Idoneidad.
 - Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
 - Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración; y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.
 - Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.
- Miembros de la Comisión de Retribuciones:
- Los candidatos seleccionados deberán contar con amplios conocimientos y experiencia en materia de recursos humanos y regulatoria, para el correcto ejercicio, entre otras, de las siguientes funciones inherentes a su cargo en la Comisión de Retribuciones:
- Proponer, dentro del marco establecido en los Estatutos Sociales, el sistema de compensación retributiva del Consejo de Administración en su conjunto, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como a sus cuantías y al sistema de percepción.

- Determinar, para que puedan ser convenidas contractualmente, la extensión y cuantía de las retribuciones, derechos y compensaciones de contenido económico de los Consejeros ejecutivos y de los Consejeros independientes que, en su caso, desempeñen funciones distintas de las de mero Consejero.
- Proponer al Consejo de Administración la política de retribución de los altos directivos, incluyendo las condiciones básicas de los contratos así como la retribución de aquellos otros directivos que no perteneciendo a la alta dirección tengan remuneraciones significativas, en especial las variables, y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte del Banco.
- Velar por la observancia de la política retributiva de la Sociedad y revisar periódicamente la política de remuneraciones a los Consejeros ejecutivos y a los altos directivos, incluidos aquellos directivos encargados de la gestión del riesgo y con funciones de control y cumplimiento.
- Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados del Banco.
- Velar por la transparencia de las retribuciones.
- Llevar a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de la política retributiva de cada ejercicio.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Nombramientos, antes de la apertura de un proceso de selección de candidatos, podrá emitir un informe con condiciones y características concretas con las que habrán de contar los candidatos, en atención a posibles carencias o intereses detectados en los análisis realizados en los procesos de evaluación del Consejo de Administración en su conjunto y demás ejercicios de análisis del equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración que se hubieran llevado a cabo.

V. **Marco Supervisor**

La presente política de selección, y la Normativa Interna en la que se incardina, constituyen elementos esenciales, aunque no únicos, del régimen general de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración legalmente aplicable a Kutxabank, en su condición de entidad de crédito sujeta a lo previsto en la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, y su normativa de desarrollo.

Así, toda propuesta de nombramiento de un nuevo miembro del Consejo de Administración de Kutxabank requerirá, al margen de los procedimientos que se desarrollen de acuerdo con esta política de selección y la Normativa Interna de la Entidad (todos ellos de obligado cumplimiento), la previa valoración positiva por parte del Supervisor (Banco Central Europeo y Banco de España) del cumplimiento por el candidato, de los requisitos de honorabilidad, experiencia y

buen gobierno legalmente exigidos. En ausencia de dicha valoración positiva, el candidato propuesto no podrá acceder a los órganos de gobierno de la Entidad.

Anexo

Diccionario de Competencias

- a. **Autenticidad:** comunica abiertamente sus intenciones, ideas y sentimientos; fomenta un ambiente de franqueza y honestidad.
- b. **Capacidad de decisión:** evidencia capacidad de tomar decisiones bien informadas expresando sus opiniones.
- c. **Comunicación:** es capaz de transmitir mensajes de manera clara y comprensible.
- d. **Juicio:** es capaz de sopesar los datos y las diferentes líneas de actuación y llegar a una conclusión lógica. Examina, reconoce y comprende los elementos y cuestiones esenciales. Tiene amplitud de visión en relación con los temas.
- e. **Lealtad:** tiene un sentido de implicación con los proyectos. Demuestra que puede dedicar el tiempo suficiente al trabajo y puede desempeñar sus funciones correctamente, defendiendo los intereses de la Sociedad y actuando con objetividad y de forma crítica. Reconoce y se anticipa a los posibles conflictos de interés personales y empresariales.
- f. **Conciencia externa:** está bien informado sobre los acontecimientos financieros, económicos, sociales y de cualquier otra índole, a nivel nacional e internacional.
- g. **Trabajo en equipo:** es consciente del interés del grupo y evidencia aptitud de colaboración para un resultado común; es capaz de funcionar como parte de un equipo.
- h. **Perspicacia estratégica:** es capaz de desarrollar una visión realista de la evolución futura y traducirla en objetivos a largo plazo, analizando, por ejemplo, diferentes escenarios. Al hacerlo, tiene debidamente en cuenta los potenciales riesgos y las posibles medidas para controlarlos.
- i. **Resistencia al estrés:** es resiliente y capaz de actuar de forma coherente incluso cuando se encuentra bajo gran presión y en tiempos de incertidumbre.
- j. **Sentido de la responsabilidad:** comprende los intereses internos y externos y los evalúa cuidadosamente.