

Política de Evaluación de idoneidad en el grupo Singular Bank

I. Objeto

La presente Política de Evaluación de Idoneidad tiene como objetivo establecer los principios y procedimientos para la realización de una correcta evaluación de la idoneidad del colectivo identificado clave en la entidad en cumplimiento del art. 32 de la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de 16 de junio y su normativa de desarrollo, así como las directrices de la EBA y ESMA (EBA /GI/2017/12) y sus sucesivas actualizaciones, sobre evaluación de idoneidad de los miembros de los órganos de administración y los titulares de las funciones clave, adoptadas como propias por el Banco de España, y la Guía del BCE del año 2017 sobre evaluación de idoneidad.

De acuerdo a este marco normativo la entidad tiene que contar con unidades y procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección y la evaluación continua de los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados y responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la entidad.

La referida normativa exige que los consejeros, directores generales o asimilados, así como otras personas clave para el desarrollo de la actividad financiera, sean idóneos para el desempeño de su cargo. En particular, dichas personas, físicas o jurídicas, deberán ser personas de reconocida honorabilidad comercial y profesional, poseer conocimientos y experiencia adecuados y en el caso de los consejeros, estar además en disposición de ejercer un buen gobierno de la entidad

Esta política es aprobada por el Consejo de Administración de 29 de septiembre del 2021 y es complementaria a cualquier procedimiento interno de evaluación y eficiencia del Consejo de Administración, de sus comisiones delegadas, y el desempeño de las funciones de su Presidente y Consejero Delegado en su caso. Por ello para su aplicación deberá ser interpretada junto las siguientes políticas de la entidad:

- Estatutos Sociales
- Reglamento del Consejo de Administración
- Política de Gobierno Corporativo
- Política de Remuneraciones
- Reglamento Interno de Conducta
- Política de Conflicto de interés.
- Política de Selección de Consejeros

2. Ámbito de aplicación

La presente Política es de aplicación al colectivo identificado clave de Singular Bank y de las personas de entidades afectadas que formen parte del Grupo Singular Bank. Son entidades afectadas del grupo a los efectos de esta política:

- Singular Bank S.A.U.
- Singular Asset Management, Sociedad gestora de instituciones de inversión colectiva

El colectivo identificado en Singular Bank esta definido en la Política de Remuneraciones en términos generales estando incluidos:

- Miembros del Consejo de Administración.
- Miembros del Comité de Dirección

- Alta dirección o asimilados
- Responsables de las funciones de control interno y puestos clave de la actividad diaria
- Cualquier persona que con la prestación de sus funciones mantenga una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad.

Las entidades afectadas mantendrán actualizado un Registro del Colectivo Identificado Clave y contarán con procedimientos internos adecuados sobre la revisión, actualización y alimentación del este registro del colectivo identificado de acuerdo con el modelo establecido en el anexo VIII de la Circular 2/2016 del Banco de España.

3. Funciones y Órganos/departamentos encargados;

El cumplimiento de la presente política descansa dentro de las entidades afectadas en los siguientes órganos de gobierno y unidades de la entidad:

- Consejo de Administración
- Comité de Nombramiento y Retribuciones del grupo
- Comité de Evaluación
- Secretaria General

En cuanto a las funciones que cada uno tiene que desempeñar son:

El Consejo de Administración;

- 1) Aprobar el nombramiento y destitución de la alta dirección, así como las condiciones básicas de contratación, incluyendo retribución y cláusulas de compensación o indemnización en caso de separación.
- 2) Evaluar de forma periódica la calidad y eficiencia del Consejo de Administración y de sus comisiones delegadas, así como del desempeño de las funciones del presidente y consejero delegado.
- 3) Aprobar esta política y sus modificaciones a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, y en su caso el sistema de evaluación vinculado a esta política.

El **Comisión de Nombramiento y Retribuciones** realizara las siguientes funciones respecto a esta política:

- 1) Proponer al Consejo de Administración la aprobación de la presente política, y sus modificaciones posteriores.
- 2) Proponer el sistema de evaluación en el marco de la política
- 3) Supervisar el cumplimiento de esta política
- 4) Verificar anualmente el cumplimiento de esta política dando cuenta al Consejo el grado de su cumplimiento.
- 5) Evaluar la idoneidad de los candidatos o miembros del Consejo de Administración.
- 6) Evaluar la idoneidad de los directores generales y asimilados y del resto de miembros del Colectivo Identificado que tengan la consideración de los altos directivos.

Respecto al Comité de Evaluación:

El Comité de Evaluación estará compuesto por quienes ostenten en cada momento los cargos:

- El de Consejero Delegado/Director General

- El de Director/Responsable de Recursos Humanos.
- El de Director/Responsable de Cumplimiento Normativo como secretario del Comité
- El de Secretario, o en su defecto, el de Vicesecretario del Consejo de Administración.

El Comité será presidido por el Consejero Delegado o un Director General establecido por el propio Consejero Delegado. Actuará de secretaria la Directora/Responsable de Cumplimiento Normativo y en su defecto, la Directora/Responsable de Recursos Humanos.

El Comité se reunirá con carácter anual y siempre que haya circunstancias que motiven su convocatoria. Las decisiones se tomarán por mayoría.

Los miembros del Comité se abstendrán de participar en el expediente cuando la evaluación de idoneidad se refiera a su propia persona.

Serán funciones del Comité de Evaluación las siguientes:

- 1) Apoyo al Comité de Nombramientos y Retribuciones en su función de evaluación continua del Colectivo Identificado. Dando soporte en los procedimientos de selección y evaluación del colectivo identificado, en particular en la obtención y custodia de toda la documentación necesaria que acredite los requerimientos aplicables conforme a esta Política en materia de honorabilidad, conocimientos y experiencia.
- 2) Elaborar el expediente del candidato o miembro del Colectivo Identificado, producto de la cumplimentación del cuestionario de la Idoneidad establecido por normativa y elevar el expediente a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y al Consejo de Administración para su valoración.
- 3) Para ello recabara de los Cargos y Funciones Sujetos la documentación, la información o las manifestaciones necesarias para completar el expediente de evaluación. Facilitará a los Cargos y Funciones Sujetos la asistencia necesaria para que puedan presentar o facilitar la documentación o información pertinente.
- 4) Revisar de forma continuada la normativa en materia de idoneidad de cargos de las entidades de crédito.
- 5) Establecer y fijar criterios interpretativos y de desarrollo práctico. Concretar, desarrollar y adaptar en cada momento el contenido, los formularios y modelos que hayan de conformar el expediente.
- 6) Proponer la actualización de la relación de los Cargos y Funciones
- 7) Elaborar y tener al día la relación de las personas que ejerzan en cada momento los Cargos y Funciones Sujetos
- 8) Preparar y emitir los certificados, informes o resoluciones requeridos.

En cuanto a **Secretaría General** realizara las siguientes funciones;

- 1) A petición del Presidente del Comité de Evaluación coordinara el procedimiento de evaluación de los miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de las personas físicas representantes de Consejeros Personas Jurídicas.
- 2) Presentará el expediente del candidato o miembro del Consejo de Administración al Comité de Nombramientos y Retribuciones.
- 3) Garantizara la realización del documento de aceptación del cargo de los miembros del Consejo de administración, y de los directores generales y asimilados y su remisión al Banco de España al Registro de Altos Cargos.
- 4) Ejercer como canal de comunicación con las autoridades supervisoras competentes en el marco de esta política.

La **Dirección de RRHH** será responsable de entre cosas, las siguientes cuestiones;

- 1) Coordinar el procedimiento de evaluación y presentar el expediente del candidato o director general o asimilado a efectos de elevar la correspondiente propuesta al Comité de Nombramientos y Retribuciones para su evaluación.
- 2) Coordinar el procedimiento de evaluación y realizar la evaluación de las personas que realizan funciones clave en las Entidades afectadas, salvo cuando respecto de estos, dicha evaluación deba hacerse por el Comité de Nombramientos y Retribuciones.

4. Criterios para la Evaluación de la idoneidad

Para la selección y evaluación del Colectivo Identificado por esta política, se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- I. **Honorabilidad Comercial y profesional, honestidad e integridad:** Concorre en quienes hayan venido mostrando una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de las entidades afectadas.
 - Para valorar la concurrencia de honorabilidad comercial y profesional deberá considerarse toda la información disponible, incluyendo:
 - a) La trayectoria del cargo en cuestión en su relación con las autoridades de regulación y supervisión; las razones por las que hubiera sido despedido o cesado en puestos o cargos anteriores; su historial de solvencia personal y de cumplimiento de sus obligaciones; su actuación profesional, si hubiese ocupado cargos de responsabilidad en entidades de crédito que hayan estado sometidas a un proceso de reestructuración o resolución; o si hubiera estado inhabilitado conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, 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.

Singular Bank requerirá para realizar una evaluación positiva en la selección de puestos de las responsabilidades definidas en el apartado anterior relativo a "Cargos y funciones sujetas" una trayectoria profesional mínima en puestos de similares responsabilidades de 5 años.

- b) La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas teniendo en cuenta:

1.º El carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa,

2.º si la condena o sanción es o no firme,

3.º la gravedad de la condena o sanción impuestas,

4.º 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, u otros delitos tipificados en materia de sociedades, quiebra e insolvencia.

5.º 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 las entidades afectadas,

6.º la prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal,

7.º la existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción,

8.º la reiteración de condenas o sanciones por delitos, faltas o infracciones.

- c) La existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo, sobre alguno de los hechos mencionados en el apartado 4.º de la letra b) anterior. No se considerará que hay falta de honorabilidad sobrevenida por la mera circunstancia de que, estando en el ejercicio de su cargo, un consejero, director general o asimilado, u otro empleado responsable del control interno o que ocupe un puesto clave en el desarrollo de la actividad general de la entidad sea objeto de dichas investigaciones.
- d) Otros criterios a tener en cuenta por poder afectar a la honestidad, honorabilidad e integridad del miembro del Colectivo Identificado y, en particular:
- La denegación, revocación, retirada o expulsión de cualquier registro, autorización, afiliación o licencia para desarrollar una actividad comercial, un negocio o una profesión.
 - La inhabilitación por cualquier autoridad competente relevante para actuar como miembro del órgano de administración, incluidas las personas que dirigen efectivamente el negocio de una entidad
 - Cualquier otra prueba que indique que la persona no actúa de una manera acorde con los estándares de conducta elevados.
- e) Para evaluar el impacto en la honorabilidad, integridad y honestidad de un miembro del Colectivo Identificado, se tendrán en cuenta las siguientes situaciones respecto a su desempeño profesional pasado y presente y su solvencia financiera:
- Su historial de solvencia personal
 - El desempeño empresarial y financiero de las entidades bajo titularidad o dirección del miembro o en las que le miembro haya tenido o tenga una participación o influencia significativas, teniendo especialmente en cuenta cualquier procedimiento concursal y de liquidación, y si el miembro ha contribuido a la situación que dio lugar al procedimiento y de qué forma y
 - La declaración de concurso personal.

Si durante el ejercicio de su actividad concurriese en la persona evaluada, alguna de las circunstancias anteriores y esta resultase relevante para la evaluación de su honorabilidad, la entidad de crédito lo comunicará al Banco de España en el plazo máximo de quince días hábiles.

Los miembros del consejo de administración, directores generales o asimilados y otros empleados que sean responsables de las funciones de control interno u ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la entidad que tuviesen conocimiento de que concurren en su persona alguna de las circunstancias descritas en este apartado, deberán informar de ello a Singular Bank tan pronto como lo sepan.

2. **Experiencia y conocimientos y competencias:** se tendrá en consideración la experiencia profesional, las competencias y la formación de carácter teórico que habrá de ser del nivel y perfil adecuados en proporción a las responsabilidades que lleve el puesto:

- Poseen conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones en quienes cuenten con formación del nivel y perfil adecuado, en particular en las áreas de banca y servicios financieros, y experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones durante periodos de tiempo suficientes.
 - Se tendrán en cuenta para ello, tanto los conocimientos adquiridos en un entorno académico, como la experiencia en el desarrollo profesional de funciones similares a las que van a desarrollarse en Singular Bank o entidad del grupo afectada.
 - En la valoración de la experiencia práctica y profesional deberá prestarse especial atención a la naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados, las competencias y poderes de decisión y responsabilidades asumidas, así como el número de personas a su cargo, el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos que deben gestionar.
 - En todo caso, el criterio de experiencia se aplicará valorando la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de las entidades afectadas y las concretas funciones y responsabilidades del puesto asignado a la persona evaluada.
 - Asimismo, el Consejo de Administración deberá contar con miembros que, considerados en su conjunto, reúnan suficiente experiencia profesional en el gobierno de entidades de crédito para asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de las entidades afectadas. Se evaluará si tienes experiencia suficiente en puesto de gestión de entidades de crédito o en otra entidad que ofrezca servicios similares, así como conocimientos técnicos necesarios para comprender el negocio de las entidades afectadas y los riesgos a los que ésta se enfrenta.
 - Los miembros del Consejo de Administración deberán comprender claramente los sistemas de gobierno corporativo de las entidades afectadas, sus funciones y responsabilidades y, cuando corresponda la estructura del Grupo y cualquier posible conflicto de interés que pueda surgir.
 - En relación a la trayectoria profesional, el grupo Singular Bank requerirá para realizar una evaluación positiva en la selección de puestos de las responsabilidades definidas en el apartado anterior relativo a "Cargos y funciones sujetas" una trayectoria profesional mínima en puestos de similares responsabilidades de 5 años.
3. **Buen Gobierno: (sólo para los miembros del Consejo de Administración)**, los miembros del Consejo deberán estar en disposición de ejercer un buen gobierno de las entidades afectadas;
- A efectos de considerar esta cualidad de los miembros del consejo de administración se tendrá en cuenta:
 - a) la presencia de potenciales conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros derivados y en línea con los expuesto en las Políticas de Conflicto de Interés de las entidades afectadas:
 - Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la misma entidad o en otras organizaciones privadas o públicas. A estos efectos no podrán ser nombrados consejeros aquellos candidatos que desempeñen cargos o funciones de representación, dirección o asesoramiento en entidades competidoras o que ostenten una posición de dominio o control de entidades competidoras, o
 - Una relación personal, profesional o económica con otros miembros del consejo de administración de Singular Bank, de su matriz o de sus filiales, o;
 - Una relación personal, profesional o económica con los accionistas que ostenten el control de Singular Bank, de su matriz o de sus filiales.
 - Influencia Política o relaciones políticas
 - Una relación profesional o personal con terceros relevantes con los intereses de a las entidades afectadas como proveedores o clientes.

- No podrán ser nombrados consejeros aquellos candidatos que desempeñen cargos o funciones de representación, dirección o asesoramiento en clientes o proveedores habituales de bienes o servicios de las entidades afectadas, cuando dicha relación comercial puede conllevar conflicto de interés de las entidades afectadas.

b) la capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes para las entidades afectadas.

Si durante el ejercicio de su actividad concurriese en algún consejero alguna circunstancia que pudiera alterar su capacidad para ejercer un buen gobierno de la entidad, las entidades afectadas lo comunicarán al Banco de España en el plazo máximo de quince días hábiles.

Los miembros del Consejo de Administración deberán estar en disposición de poder llevar a cabo el desempeño eficaz de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de las entidades afectadas, sus principales riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos, por lo que deberán dedicar atención precisa a los asuntos que se les presenten por razón de sus funciones. Por ello, es conveniente que las restantes obligaciones profesionales de los consejeros y, en particular su participación en otros Consejos de Administración, no vayan en detrimento del buen desempeño de sus funciones.

Se respetarán siempre las limitaciones en cuanto al número máximo de consejos a lo que puede pertenecer un consejero conforme a la normativa bancaria que resulte de aplicación. Para evaluar la dedicación suficiente de los miembros del consejo se tendrá en cuenta al menos lo siguiente;

- El número de cargos en sociedades financieras y no financieras que ocupa el miembro al mismo tiempo, teniendo en cuenta posibles sinergias cuando ocupe dentro del mismo grupo, incluso cuando actúa en nombre de una persona jurídica o como suplente de un miembro del Consejo.
- El tamaño, naturaleza, la escala y la complejidad de las actividades de la entidad en el que el miembro ocupa un cargo y, en particular, si la entidad está ubicada dentro o fuera de la Unión Europea.
- La presencia geográfica del miembro y el tiempo de desplazamiento requerido.
- El número de reuniones programadas del Consejo de administración.
- Los cargos ocupados por ese miembro al mismo tiempo en organizaciones que no persigan objetivos comerciales.
- Cualquier reunión necesaria que deba celebrarse, en particular, con las autoridades competentes u otras partes interesadas externas o internas, al margen del calendario oficial de reuniones del Consejo de Administración.
- La naturaleza del puesto específico y las responsabilidades del miembro, incluyendo funciones específicas tales como la del primer ejecutivo, presidente o miembro de un comité, si el miembro ocupa un puesto ejecutivo o no ejecutivo, y la necesidad de que dicho miembro asista a las reuniones en sociedades enumeradas en el primer punto anterior y en las entidades afectadas.
- Otras actividades profesionales o políticas externas, y cualquier otra función y actividad relevantes, tanto dentro como fuera del sector financiero, y tanto dentro como fuera de la Unión Europea.
- La integración y formación necesarias.
- Cualquier otra responsabilidad relevante del miembro que las Entidades Afectadas considere necesario tener en cuenta considere necesario tener en cuenta al realizar la evaluación de su capacidad para dedicar tiempo suficiente.
- Cualquier referencia comparativa pertinente disponible sobre la dedicación de tiempo, incluidas las referencias comparativas proporcionadas por la Autoridad Bancaria Europea.

- Capacidad para evaluar y cuestionar el proceso de toma de decisiones y las decisiones tomadas por la alta dirección.
4. Los miembros del Consejo de Administración deberán ser personas de acreditada honestidad, integridad e independencia de ideas, de forma que estén en disposición de ejercer un buen gobierno para poder evaluar y cuestionar adecuadamente el proceso de toma de decisiones y las decisiones tomadas por la alta dirección.

Para evaluar el criterio de independencia de ideas, las Entidades afectadas valorarán si todos los miembros del Consejo de Administración poseen las habilidades de comportamiento necesarias, que incluyen:

- El valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del Consejo de Administración.
- La capacidad para formular preguntas a los miembros del Consejo de Administración en su función de dirección.
- Y capacidad para defender sus ideas frente al pensamiento general del grupo.

5. Procedimientos de Evaluación de la IDONEIDAD:

Evaluación de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración;

Los miembros del Consejo de Administración de las entidades afectadas o los candidatos a formar parte del mismo, así como, en su caso, las personas físicas representante de consejeros cuando sean personas jurídicas, deberán cumplir con los requisitos expuestos en el apartado 4 anterior que recoge los criterios que son la base de la evaluación de la idoneidad.

En este sentido será la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el marco de sus competencias, analizará la idoneidad de los candidatos o miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de las personas físicas representantes, a los efectos de elevar la propuesta o el informe correspondiente al Consejo de Administración, para que este, a su vez proceda a nombrarlo en los supuestos de cooperación o lo eleve a la Junta general para su nombramiento, sujeto a la evaluación positiva de la autoridad competente.

Antes de comenzar el proceso de evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en colaboración de Dirección de RRHH y la secretaria general elaborará una descripción de las funciones y competencias requeridas para un nombramiento en particular, evaluando el equilibrio adecuado de conocimientos, competencias y experiencia en el Consejo de Administración, así como la dedicación de tiempo estimada, y teniendo en cuenta los criterios de la Política de Selección de Consejeros.

La evaluación de idoneidad en el caso de miembros o candidatos a miembros del Consejo de las entidades afectadas se regirá bajo el siguiente **procedimiento**:

1. Situaciones en las que se deberá llevar a cabo la evaluación de idoneidad
 2. Sistema de Evaluación
 3. Evaluación
 4. Resultado de la Evaluación
1. Situaciones en las que se deberá llevar a cabo la evaluación de idoneidad;
- a) Nuevos miembros del Consejo de Administración.
 - b) Respecto a los actuales miembros del Consejo de Administración:

- Cambios en el cargo que suponga modificación de las funciones que venía desempeñando el miembro del Consejo afectado, circunstancia a recoger en la declaración anual a realizar al respecto.
- Reelección de un miembro del Consejo de Administración.
- Situaciones de conflicto de interés.
- Imputación en un procedimiento judicial de un miembro del Consejo.
- Reestructuración de las entidades afectadas
- Ante el inicio de acciones por parte en el marco de la prevención de riesgos penales de las Entidades Afectadas.
- Si existen dudas sobre la idoneidad de un miembro del Consejo.
- En el caso de que la honorabilidad de un miembro del Consejo o de la entidad afectada se vea afectada de manera relevante.
- Cuando asuma un cargo adicional o comience a realizar nuevas actividades relevantes, incluso de ámbito político, se reevaluará si la dedicación de tiempo es suficiente.
- Ante cualquier hecho que pueda afectar al funcionamiento correcto del Consejo.

Si un miembro del Consejo de Administración tuviera conocimiento que concurre en una persona alguna de las situaciones anteriores o cualquier otra situación que pudiera afectar a la idoneidad del miembro del Consejo deberá informar de forma inmediata a las Entidades afectadas a través de la secretaria general.

Con carácter anual habrá una revisión de la idoneidad de los miembros del Consejo con el objeto de verificar y confirmar que los mismos siguen cumpliendo con los criterios de idoneidad establecidos en esta política y que no se han producido circunstancias sobrevenidas que hayan requerido realizar una reevaluación. Para ello secretaria general con una periodicidad anual al comienzo del año, solicitará a los miembros del Consejo de Administración un documento de declaraciones en el que realicen manifiesten bien la "no variación de las circunstancias anteriormente declaradas" o bien, la "variación de las circunstancias anteriormente declaradas", en este segundo caso aportando soporte documental.

El comité de Evaluación será el encargado de aprobar la revisión y su informe y elevar al Comité de Nombramientos y Retribuciones las conclusiones y este elevará al Consejo de manera que quede en el Acta la revisión anual sin modificaciones o con modificaciones y las conclusiones de su reevaluación.

2. Sistema de Evaluación;

El sistema de evaluación es desarrollado e implementado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a la composición del Consejo de Administración y a las directrices del regulador. A solicitud de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tanto secretaria general como la Dirección general de RRHH elaborará el expediente completo del candidato o del consejero sometido a evaluación, así como, en su caso, de la persona física que lo represente. El Comité de Evaluación emitirá un informe.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contratar un experto externo para el asesoramiento y la elaboración de los expedientes de evaluación, así como la selección tal y como establece la Política de Selección. El expediente incluirá al menos, la siguiente información, sin perjuicio de cualquier otra cosa que, en su caso, se considere relevante:

- Identificación y características del cargo para el que va a ser propuesto o del que se ocupa actualmente en su caso.
- Historial profesional detallado y actualizado, suscrito en todas sus hojas por el sujeto evaluado. Cuyo contenido mínimo es el siguiente:

- Datos personales (Nif, número de pasaporte o número de la tarjeta de residencia, teléfono de contacto, email)
 - Certificado de antecedentes penales
 - Educación y Formación.
 - Experiencia Profesional- Curriculum Vitae (para los puestos desempeñados en los últimos 10 años con mención de las competencias delegadas, poder de decisión interno y áreas de actividad bajo su control, con indicación del número de empleados)
 - Declaración de puestos similares desempeñados en otras entidades distintas a las entidades afectadas.
 - Declaración de dedicación a las tareas del Consejo de Administración.
 - Referencias Laborales de al menos los últimos 3 años, cuando sea posible.
- Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno según modelo normalizado por el Banco de España.

3. Evaluación

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

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

4. Resultado de la evaluación

Si como resultado de la evaluación de idoneidad resulta que el candidato a ser nombrado consejero o consejero evaluado, en su caso, la persona física que lo represente es idóneo, podrá procederse a su nombramiento o reelección.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará al Consejo las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros, para que éste proceda, a su vez, a elevar la propuesta de nombramiento o reelección a la Junta General o bien proceda al nombramiento del consejero en supuestos de cooptación.

Las Entidades afectadas notificarán al Banco de España la propuesta de nombramiento del candidato evaluado por las Entidades Afectadas para que la autoridad competente pueda realizar la evaluación prevista en la normativa aplicable.

En el supuesto de que la evaluación hubiera tenido lugar en el marco de circunstancias sobrevenidas según apartado 5. I.b) anterior, sí como resultado de la evaluación de la idoneidad resulta que el consejero y, en su caso, la persona física que lo represente continúa siendo idóneo, el consejero y en su caso la persona que lo represente podrá permanecer en su cargo o, en su caso, asumir las nuevas funciones.

Si tras la evaluación llevado a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, resultará que el consejero o el candidato a ser nombrado Consejero o, en su caso, la persona física que lo represente, no cumple los requisitos de idoneidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras ponderar el grado de cumplimiento de los requisitos, adoptará las medidas oportunas, 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, y podrán consistir en;

- No informar favorablemente sobre el nombramiento del consejero o, en su caso, de la persona física que lo represente, o no elevar la propuesta de asesoramiento.
- Proponer el cese del consejero o, en su caso de su representante.
- Establecer planes de formación específicos, 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 para el desarrollo óptimo de sus funciones, de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo de Administración.
- Otras medidas correctivas que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considere necesarias.

Realizada la evaluación esta estará documentada, especificando los resultados en relación con los siguientes criterios:

- Dedicación de tiempo suficiente
- Cumplimiento de los miembros del Consejo de Administración de la limitación de cargos prevista en la normativa aplicable.
- Conocimientos, competencias y experiencia adecuados.
- Honorabilidad, honestidad e integridad
- Independencia de ideas.
-

Evaluación de idoneidad de resto de los miembros del Colectivo Identificado;

La evaluación de idoneidad del resto de los miembros del Colectivo Identificado se basará en los criterios del apartado 4.I Criterios de Evaluación de la Idoneidad de honorabilidad, honestidad e integridad, competencias y experiencia.

La evaluación de idoneidad en el caso del resto de los miembros del Colectivo Identificado de las entidades afectadas se registrá bajo el siguiente **procedimiento**:

1. Situaciones en las que se deberá llevar a cabo la evaluación de idoneidad
2. Sistema de Evaluación
3. Evaluación
4. Resultado de la Evaluación

I. Situaciones en las que se deberá llevar a cabo la evaluación de idoneidad

a) Nuevos nombramientos.

b) Respecto a los actuales miembros;

- Cambios en el cargo que suponga ampliación de las funciones que venía desempeñando o cambios a otra función clave de las entidades afectadas.
- Dudas sobre la Idoneidad de la persona en cuestión.
- La honorabilidad se viera afectada de manera relevante.
- Imputación en un procedimiento judicial.
- Incumplimiento de la normativa interna de las entidades afectadas
- Ante el inicio de acciones por parte en el marco de la prevención de riesgos penales de las Entidades Afectadas.
- Otros supuestos que puedan afectar negativamente al funcionamiento o reputación de las Entidades Afectadas.

Si alguno de los miembros del resto del Colectivo Identificado tuviera conocimiento que concurre en una persona alguna de las situaciones anteriores o cualquier otra situación que pudiera afectar a la evaluación de idoneidad, de forma inmediata deberá informar a las Entidades afectadas a través de la secretaria general.

Con carácter anual habrá una revisión de la idoneidad del resto de los miembros del Colectivo Identificado con el objeto de verificar y confirmar que los mismos siguen cumpliendo con los criterios de idoneidad establecidos en esta política y que no se han producido circunstancias sobrevenidas que hayan requerido realizar una reevaluación.

Para ello Dirección de RRHH con una periodicidad anual al comienzo del año, solicitará al resto de los miembros del Colectivo Identificado un documento de declaraciones en el que realicen manifiesten bien la "no variación de las circunstancias anteriormente declaradas" o bien, la "variación de las circunstancias anteriormente declaradas", en este segundo caso aportando soporte documental.

El comité de Evaluación será el encargado de aprobar la revisión y su informe y elevar al Comité de Nombramientos y Retribuciones las conclusiones y este elevará al Consejo de manera que quede en el Acta la revisión anual sin modificaciones o con modificaciones y las conclusiones de su reevaluación.

2. Sistemas de evaluación;

La Dirección de RRHH de las entidades afectadas elaborara un expediente completo a solicitud del Comité de Evaluación.

El expediente incluirá al menos, la siguiente información, sin perjuicio de cualquier otra cosa que, en su caso, se considere relevante:

- Identificación y características del cargo para el que va a ser propuesto o del que se ocupa actualmente en su caso.
- Historial profesional detallado y actualizado, suscrito en todas sus hojas por el sujeto evaluado. Cuyo contenido mínimo es el siguiente:
 - Datos personales (Nif, número de pasaporte o número de la tarjeta de residencia, teléfono de contacto, email)
 - Certificado de antecedentes penales
 - Educación y Formación.
 - Experiencia Profesional- Curriculum Vitae (para los puestos desempeñados en los últimos 10 años con mención de las competencias delegadas, poder de decisión interno y áreas de actividad bajo su control, con indicación del número de empleados)
 - Otros datos (reconocimientos y premios; publicaciones; idiomas- nivel)
 - Referencias Laborales de al menos los últimos 3 años, cuando sea posible.
- Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno según modelo normalizado por el Banco de España.

5. Evaluación

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará la información contenida en el expediente que le haya sido presentado por la Dirección de Recursos Humanos a los efectos de determinar la Idoneidad de este.

Para la evaluación del resto de personas que ocupen otros puestos clave en las Entidades afectadas, la dirección de Recursos Humanos será la unidad responsable, salvo cuando tenga la consideración del Alta Dirección según la normativa regulatoria, en cuyo caso la evaluación se hará por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

6. Resultado de la evaluación

Si como resultado de la evaluación de idoneidad resulta que el candidato a ser nombrado es idóneo podrá procederse a su nombramiento o reelección.

- Director General o asimilado:

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones informará favorablemente el nombramiento de los directores generales o asimilados y resto de personas que ocupen puestos claves que tengan consideración de Alta Dirección a los efectos de la normativa regulatoria para su aprobación por el Consejo de Administración de las entidades afectadas.

El nombramiento del director general o asimilado, una vez aprobado por el Consejo tras recibir la evaluación positiva de la autoridad competente se inscribirá en el Registro de Altos Cargos.

- Resto de personas que ocupen otros puestos clave en las Entidades Afectadas (no incluidos en el apartado anterior);

La Dirección de RRHH propondrá al Comité de Dirección la contratación o, en su caso, la aprobación de la promoción interna o modificación de puesto dentro del organigrama de las Entidades afectadas.

Si tras la evaluación llevada a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o por la Dirección de RRHH, en su caso, resultara que el candidato no cumple todos los requisitos de idoneidad establecidos en la presente política.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones o la Dirección de RRHH, según corresponda, tras ponderar los criterios y requisitos de la presente política, adoptará las medidas oportunas, que dependerán de cada situación en particular y de las carencias del miembro del Colectivo Identificado, y podrán asistir en:

- a) No proceder a su nombramiento.
- b) Proponer la destitución del miembro del Colectivo Identificado.
- c) Proponer suspensión temporal, hasta que se considere que el miembro del Colectivo Identificado es idóneo para el puesto.
- d) Establecer planes de formación específicos, tanto para los miembros identificados como, en su caso, para la totalidad del Colectivo Identificado, con el fin de asegurar la cualificación y experiencia necesaria par el desarrollo correcto de sus funciones.
- e) Otras medidas correctivas.
- f) Planes de Formación.

En el marco de la evaluación de la idoneidad establecida en la presente Política y sin perjuicio de otras medidas que se adopten, las entidades afectadas establecerán planes de formación para los miembros del Colectivo Identificado con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de formación detectadas, bien en la evaluación de la idoneidad de los miembros del colectivo identificado, en las reevaluaciones que se realicen a los mismos, o en la planificación anual de los planes de formación de las entidades afectadas.

Es conveniente que el colectivo identificado tenga un conocimiento actualizado y completo tanto de las entidades afectadas como del contexto jurídico, económico y financiero que le afecte en cada momento, a fin de que dispongan de una información suficiente y adecuada para desarrollar sus funciones.

A estos efectos, respecto de los miembros del Consejo de Administración y, en su caso, las personas físicas que los representen, las entidades afectadas, facilitaran el apoyo preciso para que los nuevos Consejeros, y en su caso, las personas físicas que los representen, puedan adquirir el conocimiento necesario de las entidades afectadas como la estructura de negocio y el perfil del riesgo, así como de su reglas de gobierno corporativo, pudiendo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al efecto programas de integración y orientación específicos.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones propondrá al Consejo de Administración, cuando las circunstancias lo aconsejen, programas de actualización de conocimientos destinados a los consejeros.

A estos efectos, entre otras medidas, se facilitará a los miembros del Consejo de Administración circulares de actualización en materia legal, organizativa, económico financiera, así como cualquier otra que resulte conveniente a los efectos de mantener un nivel de conocimientos adecuados, tanto de los consejeros a título individual como del Consejo de Administración en su conjunto.

El Consejo de Administración aprobará una política de integración y formación de los consejeros, que se deberá mantener actualizada, teniendo en cuenta los cambios de gobierno interno, los cambios estratégicos, los nuevos productos y otros cambios relevantes relativos a Entidades Afectadas, así como los cambios en la legislación aplicable y en la evolución de los mercados.

Respecto del resto de miembros del Colectivo Identificado, las Entidades Afectadas, a través de la Dirección de RRHH, les proporcionaran circulares de actualización en materia legal, organizativa, económico-financiera, así como cualquier otra que resulte conveniente a los efectos de mantener un nivel de conocimientos adecuado.

Asimismo, la Dirección de RRHH podrá organizar cursos específicos en función de las necesidades de las áreas y personas concretas.

Sin perjuicio de lo anterior, las Entidades Afectadas pondrán a disposición de cada miembro del Colectivo Identificado un dossier con documentación corporativa, compuesto como mínimo por los siguientes documentos:

- a) Estatutos Sociales
- b) Reglamento Interno de Conducta
- c) Reglamento del Consejo de Administración.
- d) Reglamento de la Junta General
- e) Manual de Prevención de Delitos Penales.
- f) Código de Ética y normas de conducta de los miembros del Consejo.
- g) La presente Política de Idoneidad.
- h) El marco de apetito de Riesgos.

➤ Evaluación del Consejo de Administración en su conjunto;

Sin perjuicio de la evaluación individual de los miembros del Consejo de la Administración, de conformidad con lo establecido en el art. 31.3 de la RLOSS, y en atención a la naturaleza del Consejo de Administración como órgano colegiado, así como al ejercicio reservado al pleno de determinadas competencias, en los procesos de selección y evaluación de los consejeros, se deberá tener en cuenta la experiencia acumulada por los miembros del Consejo considerados en su conjunto.

Por su parte la LOSS prevé que la composición en general del Consejo de Administración en su conjunto deberá reunir los conocimientos, competencias y experiencia suficientes en el gobierno de las entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de las entidades afectadas, incluidos sus principales riesgos asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración para tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de las entidades afectadas.

En su conjunto el Consejo de Administración tendrá que poseer los conocimientos, experiencia y competencia adecuados para poder comprender las actividades de las entidades afectadas, incluidos los riesgos principales. Deberá existir un número suficiente de miembros con conocimientos en cada área que permita debatir las decisiones que se vayan a adoptar.

La evaluación en su conjunto se deberá tener en cuenta en los procesos de selección y de evaluación de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración.

En todo caso en los procesos de selección de los miembros del Consejo se deberá tener en cuenta:

- Diversidad en conocimientos, experiencia, género existente en el seno del Consejo de acuerdo con la Política de Selección de los miembros del Consejo.
- El objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración que determine la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, promoviendo decisiones en los procesos de selección de nuevos consejeros para cumplir dicho objetivo. A estos efectos se recomienda promover un objetivo del 30% del total de los miembros del Consejo como práctica del Código del Buen Gobierno.

Cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del Consejo se reevaluarán la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto y también en los siguientes casos:

- Cuando se produzcan cambios relevantes en el modelo de negocio, apetito de riesgo o la estructura de las entidades afectadas a nivel individual o del Grupo.
- Como parte de la revisión pro el Consejo de Administración de los sistemas de gobierno interno.
- En cualquier caso, de modo, que pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto.

6. Reporting al regulador, Registros y Custodia;

El Comité de Evaluación llevará a cabo todas las comunicaciones y notificaciones derivadas de la evaluación de cargos y funciones sujetos prevista en la LOSS y normativa de desarrollo, a través del área de secretaría general, como mínimo las siguientes:

- La propuesta de nuevos nombramientos de miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de personas físicas que representen a Consejeros que sean personas jurídicas, así como de directores generales o asimilados.
- Los nuevos nombramientos de miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de personas físicas que representen a Consejeros que sean personas jurídicas, y de los directores generales y asimilados de cara a su inscripción en el Registro de Altos Cargos.
- Cualquier circunstancia sobrevenida que concurra en alguno de los miembros del Colectivo Identificado por la presente política y que resulte relevante para la evaluación de su idoneidad.
- La presente Política de Evaluación de Idoneidad y las modificaciones de la misma.

Las entidades afectadas remitirán al Banco de España la siguiente documentación cuando comunique los nombramientos de los miembros del Consejo de Administración y, en su caso, de personas físicas que representen a Consejeros que sean personas jurídicas, y de los directores generales y asimilados;

- Formulario aprobado por el supervisor competente en relación con la información sobre la estructura de capital y cuotas representativas en entidades de crédito, y sobre sus oficinas, así como sobre los altos cargos de las entidades supervisadas o cualquier otro que pueda sustituirle.
- Cuestionario de Honorabilidad y Buen gobierno.
- Historial profesional detallado y actualizado del interesado.
- La Evaluación de Idoneidad realizada por las entidades afectadas, indicando; las principales características del puesto, los factores tomados en consideración, las ponderaciones atribuidas y los resultados obtenidos.
- El documento que acredite la aceptación del cargo, que deberá incluir una declaración expresa de que los Consejeros y en su caso, las personas físicas que los representen, y directores generales y

asimilados cumplen con los requisitos establecidos en la letra a) y b) del apartado I art. 34 de la LOSS o cualquier otro que lo sustituya.

El área de Secretaría General será el encargado de la llevanza material de un registro actualizado de personas y requisitos y declaraciones de la evaluación realizadas y aprobadas y el Departamento de RRHH será el encargado de la conservación de la documentación soporte de la misma aportada por cada persona sujeta.

Toda la documentación quedará a disposición del Banco de España en todo momento.

7. Aprobación, revisión de la política y controles

La presente política será aprobada por el Consejo de Administración de Singular Bank. Asimismo, será revisada periódicamente, con carácter anual, por parte de Cumplimiento Normativo o siempre que sea necesaria su modificación o adaptación a nuevos requerimientos regulatorios o se den cambios importantes en los procedimientos establecidos.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevara con carácter anual un informe al Consejo de Administración sobre el funcionamiento de la presente política, que incluirá las actividades de la Comisión en relación con la evaluación de idoneidad en los nombramientos de los miembros del Consejo, y en su caso de sus representantes, de los directores generales y asimilados, y del resto de miembros del Colectivo Identificado que tenga la consideración de Alta Dirección a los efectos de la normativa regulatoria, así como de la reevaluación anual de la idoneidad de los directores generales y asimilados, del resto de los miembros del Colectivo Identificado que tengan la consideración de las personas físicas que los representen, y del Consejo de Administración en su conjunto, sobre la base, en su caso, de los informes presentados por la Secretaría General y de la Dirección de RRHH.

Como mecanismos de control la entidad tiene tres líneas de defensa:

1ª línea: RRHH y Secretaría General

2ª líneas: Control Interno

3ª línea: Auditoría Interna

8. Control de versiones

Versión	I.0
Fecha última revisión y aprobación	29/09/2021
Objeto de la aprobación/revisión	Adaptación a la normativa en vigor
Fecha próxima revisión	30/09/2022
Área o Departamento Responsable de la Política	Secretaría General - Cumplimiento Normativo