

 <b>BANCO PICHINCHA</b>	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 1 de 19

---

**POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS  
MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DIRECTOR  
GENERAL Y RESPONSABLES DE PUESTOS CLAVES DE  
BANCO PICHINCHA ESPAÑA, S.A.**

---

**HOJA DE CONTROL DE MODIFICACIONES**

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Secretaría OO GG	Personas, Procesos y TI	Junta de Accionistas
		<b>Fecha:</b> 18-05-2021

CONTROL DE VERSIONES			
Versión	Elaborado por:	Aprobado por:	Fecha
1.2	Secretaría OOGG	Junta de Accionistas	18-05-2021

---

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 2 de 19

## ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>OBJETO</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>REFERENCIAS Y VINCULACIONES NORMATIVAS</b>	<b>3</b>
2.1	<i>Normativa europea</i>	3
2.2	<i>Normativa española</i>	3
2.3	<i>Normativa interna</i>	3
<b>3.</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>MARCO ORGANIZATIVO</b>	<b>4</b>
4.1	<i>Consejo de Administración</i>	4
4.2	<i>Comisión de Nombramientos y Retribuciones</i>	5
4.3	<i>Áreas, departamentos u otros involucrados</i>	5
4.3.1	Secretario del Consejo de Administración.	5
4.3.2	División de personas, procesos y tecnología	6
4.3.3	Dirección de cumplimiento normativo.	6
4.4	<i>Asesoramiento externo</i>	7
<b>5.</b>	<b>PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DIRECTOR GENERAL Y COLECTIVO DE PUESTOS CLAVE DE LA ENTIDAD</b>	<b>7</b>
5.1	<i>Procedimiento de evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración</i>	7
5.1.1	Situaciones en las que se deberá llevar a cabo	7
5.1.2	Proceso de evaluación	8
5.1.3	Resultado de la evaluación	9
5.2	<i>Evaluación de la idoneidad del Director General y colectivo de puestos clave de la entidad</i>	10
5.2.1	Situaciones en las que se deberá llevar a cabo	11
5.2.2	Proceso de evaluación	11
5.2.3	Resultado de la evaluación	12
<b>6.</b>	<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	<b>13</b>
6.1	<i>Honorabilidad, honestidad e integridad</i>	13
6.2	<i>Conocimientos, competencias y experiencia</i>	14
6.3	<i>Buen gobierno</i>	15
6.4	<i>Habilidades directivas requeridas del Director General y Colectivo de puestos clave</i>	15
<b>7.</b>	<b>EVALUACIÓN DE CONJUNTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN</b>	<b>15</b>
<b>8.</b>	<b>PLANES DE FORMACIÓN</b>	<b>16</b>
<b>9-</b>	<b>ESTRUCTURA DE CONTROL</b>	<b>17</b>
<b>10.</b>	<b>COMUNICACIONES AL BANCO DE ESPAÑA</b>	<b>17</b>
<b>11.</b>	<b>ENTRADA EN VIGOR, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN</b>	<b>18</b>
<b>12.</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>18</b>
12.1	<i>Requisitos de documentación</i>	18
12.2	<i>Cuestionario de experiencia profesional.</i>	18
12.3	<i>Formulario de descripción de puesto y estructura tipo de un informe de evaluación de la idoneidad</i>	18
12.4	<i>Matriz de conocimientos y competencias</i>	19

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 3 de 19

## 1. OBJETO

Los órganos de gobierno de una entidad de crédito han de estar capacitados para el ejercicio de sus responsabilidades, y su composición debe contribuir a la gestión eficiente de la entidad y a un proceso equilibrado de adopción de decisiones.

La presente Política tiene por objeto establecer los criterios que BANCO PICHINCHA ESPAÑA, S.A. (en adelante, "BANCO PICHINCHA ESPAÑA", el "Banco" o la "Entidad") debe tener en cuenta para la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, del Director General y responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad del Banco.

## 2. REFERENCIAS Y VINCULACIONES NORMATIVAS

### 2.1 Normativa europea

- Directiva 2019/878/UE, CRD V, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a su ejercicio
- Guía para la evaluación de la idoneidad del Banco Central Europea de mayo de 2017, adoptado por el Banco de España
- Directrices de la EBA sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2017/12) de aplicación a las entidades de crédito a partir del 30 de junio de 2018.

### 2.2 Normativa española

- Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito
- Real Decreto 84/2015, por el que se desarrolla la ley
- Circular 2/2016 del Banco de España

### 2.3 Normativa interna

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

---

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 4 de 19

delegadas, en la Política de Igualdad y en la Política de gestión de conflictos de interés de la Entidad

De acuerdo con estas normas, las entidades deberán contar con unidades y procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección y evaluación continua de los miembros del consejo de administración, Director General y responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la entidad.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política resulta de aplicación a:

- a. Miembros del Consejo de Administración.
- b. Director General
- c. Responsables de las funciones de control interno (Control de riesgos, cumplimiento y auditoría)
- d. Titulares de puestos clave

Se entiende como puesto clave aquél puesto que es ocupado por personas que tienen un cargo de Director/a de División, y cuyo reporte directo en el organigrama es a la Dirección General y/o a alguna comisión que compone la gobernanza del banco.

Estos puestos son miembros permanentes del comité de dirección de la Entidad. Todos los puestos clave están contenidos en el colectivo identificado al que hace mención la política de remuneraciones del Banco, pero no todos ellos son objeto de la política de idoneidad.

### 4. MARCO ORGANIZATIVO

#### 4.1 Consejo de Administración

Corresponden al Consejo de Administración las siguientes funciones:

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 5 de 19

- a. Aprobar la Política de Evaluación de la Idoneidad, así como sus modificaciones posteriores.
- b. Proponer a la Junta General de accionistas candidatos al Consejo de administración que reúnan las condiciones de idoneidad
- c. Nombrar y destituir al personal de Alta Dirección

#### **4.2 Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

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

- a. Proponer al Consejo de Administración la Política de Evaluación de la Idoneidad, así como sus modificaciones posteriores.
- b. Supervisar la correcta aplicación de la Política de Evaluación de la Idoneidad.
- c. Dar cuenta al Consejo de Administración del cumplimiento de la Política de Evaluación de la Idoneidad.
- d. Evaluar la idoneidad de los candidatos o miembros del Consejo de Administración y de los restantes Colectivos Sujetos a la Política.
- e. Coordinar y supervisar 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.

#### **4.3 Áreas, departamentos u otros involucrados**

##### 4.3.1 Secretario del Consejo de Administración

Le corresponden las siguientes funciones:

- a. Coordinar el procedimiento de evaluación de los miembros del Consejo de Administración y del Director General y recaudar la documentación prevista en el anexo 1.
  - b. Presentar el expediente del candidato o miembro del Consejo de Administración y Director General, siguiendo el modelo establecido en el anexo 2, a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su evaluación.
  - c. Preparar el documento de aceptación del cargo de los miembros del Consejo de Administración y Director General, y remitirlo al Registro de Altos Cargos del Banco de España.
  - d. Proponer a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones los planes de
-

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 6 de 19

- formación de los candidatos o miembros del Consejo de Administración.
- 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, que se incluirá en el informe anual de actividad del Consejo de Administración.

#### 4.3.2 División de personas, procesos y tecnología

Le corresponden las siguientes funciones:

- a. Coordinar el procedimiento de evaluación de los titulares de las funciones de control y de los miembros del comité de dirección, y recaudar la documentación prevista en el anexo 1.
- b. Elevar el expediente del candidato o responsables del Colectivo de puestos clave de la Entidad a la comisión de nombramientos y retribuciones.
- c. Archivar los expedientes del Director General, de los titulares de las funciones de control y de los miembros del comité de dirección.
- d. Informar a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre los planes de formación que afecten en materia de esta política al Director General y al Colectivo de puestos clave de la Entidad.

#### 4.3.3 Dirección de cumplimiento normativo.

Le corresponden las siguientes funciones:

- a. Contribuir en la evaluación de la idoneidad y en particular en la evaluación de la honorabilidad y de los potenciales conflictos de interés

Para poder llevar a cabo las funciones que le corresponden, los órganos y departamentos involucrados deberán contar con la cooperación plena y transparente de las personas interesadas. En particular, deberán:

- facilitar todas las informaciones necesarias para la evaluación de su idoneidad, y en particular las informaciones y los documentos que figuran en el anexo 1 al departamento responsable, secretario del Consejo de Administración o División de Personas, Procesos y Tecnologías, según proceda.

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 7 de 19

- una vez nombrados, comunicar de forma inmediata al Banco todos los elementos que puedan surgir, referidos tanto a sus conocimientos y experiencia, como a su honorabilidad y dedicación.

#### **4.4 Asesoramiento externo**

Para el desarrollo de las funciones asignadas, 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.

### **5. PROCEDIMIENTO EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DIRECTOR GENERAL Y COLECTIVO DE PUESTOS CLAVE DE LA ENTIDAD**

La coordinación del procedimiento de evaluación de los miembros del Consejo de Administración y Director General le corresponde al Secretario del Consejo de Administración y la relativa al Colectivo de los puestos clave al Director General, con el apoyo de la División de Personas, procesos y tecnología. Cada uno de ellos, según corresponda, presentará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el expediente del miembro del Consejo de Administración, Director General y Colectivo de puestos clave para su evaluación.

#### **5.1 Procedimiento de evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración**

La evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración se basará en los criterios de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno descritos en el apartado 6 de la presente política

##### **5.1.1 Situaciones en las que se deberá llevar a cabo**

La idoneidad de los miembros del Consejo de Administración se evaluará, si bien con procedimientos distintos, en las siguientes situaciones:

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 8 de 19

- a. Ante la incorporación de nuevos miembros al Consejo de Administración. La evaluación de la idoneidad deberá ser llevada a cabo antes del nombramiento.
- b. Ante cualquier cambio importante que afecte al cumplimiento de las funciones y obligaciones de los miembros del Consejo de Administración, circunstancia que deberá constar en la declaración anual que deben efectuar al efecto.
- c. Cuando se produzcan circunstancias que aconsejen realizar de nuevo la valoración de la idoneidad. Entre ellas:
  - i. Reelección del cargo de miembro del Consejo de Administración.
  - ii. En el caso de que la honorabilidad de un miembro del Consejo de Administración se vea afectada de manera relevante y en caso de sospecha de incumplimiento de la política sobre conflictos de interés.
  - iii. Reestructuración de la Entidad.
  - iv. Ante cualquier otra circunstancia que pudieran afectar al funcionamiento del Consejo de Administración.

En los supuestos contemplados en los apartados **iii** y **iv** anteriores, la evaluación abarcará a todos los miembros del Consejo de Administración.

Si un miembro del Consejo de Administración tuviera conocimiento de que concurren en su persona alguna de las anteriores circunstancias o cualquier otra circunstancia sobrevenida que pudiera afectar a la evaluación de su idoneidad, deberá informar inmediatamente de ello al Secretario del Consejo de Administración.

En el supuesto de que un miembro del Consejo de Administración asuma un cargo adicional o comienza a realizar nuevas actividades relevantes, se reevaluará si la dedicación de tiempo por el Consejero es suficiente y si existe un potencial conflicto de interés.

#### 5.1.2 Proceso de evaluación

Con carácter previo al proceso de evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará una descripción de las funciones y competencias requeridas para un nombramiento en particular, evaluando el equilibrio adecuado de conocimientos,

---



	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 9 de 19

competencias y experiencia en el Consejo de Administración, así como la dedicación del tiempo estimada. Organizará y supervisará el proceso de selección, identificando las personas que participarán en las entrevistas a los candidatos.

El Secretario del Consejo de Administración recaudará la documentación y preparará el expediente completo del candidato o consejero sometido a evaluación y lo presentará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Para proceder a la evaluación de la idoneidad de los candidatos o miembros del Consejo de Administración respecto al perfil requerido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará las informaciones contenidas en el informe y podrá completarla y contrastarla con los medios que considere, y en particular a través de entrevistas personales.

Este proceso se llevará a cabo sin ningún tipo de discriminación por cualquier circunstancia o condición distinta del cumplimiento de los requisitos de competencia y capacidad exigibles para el ejercicio del cargo.

Se tendrá en cuenta durante todo el proceso la política de igualdad y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tomará las acciones necesarias para cumplir con el objetivo de representación en el Consejo de Administración del sexo menos representado.

### 5.1.3 Resultado de la evaluación

- a. Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que el mismo es idóneo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará al consejo de administración la propuesta de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la junta general de accionistas. También informará las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la junta general de accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la junta general de accionistas. Caso de aprobarse, el nombramiento se comunicará al Banco de España en

 <b>BANCO PICHINCHA</b>	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 10 de 19

un plazo máximo de 15 días hábiles desde que tenga lugar.

En caso de que se haya identificado la necesidad de completar o actualizar los conocimientos de un candidato calificado de idóneo, se establecerá un plan de formación específico, con el fin de asegurar la cualificación y experiencia requeridas.

Además de declarar la idoneidad de un candidato a consejero, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones procederá a la calificación de la categoría de consejeros a la que debe adscribirse a la persona (Ejecutivo, No ejecutivo, Dominical, Independiente, No independiente)

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

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

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:

- i. La suspensión temporal o cese definitivo.
  - ii. La sustitución de ciertos miembros.
  - iii. 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.
- c. 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 Banco de España en el plazo de 15 días hábiles.

## **5.2 Evaluación de la idoneidad del Director General y colectivo de puestos clave de la entidad**

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 11 de 19

La evaluación de ambos colectivos se basará en los criterios de honorabilidad, conocimientos y experiencia descritos en el apartado 6 de la presente política.

#### 5.2.1 Situaciones en las que se deberá llevar a cabo

- a. Nuevo nombramiento.
- b. Cuando se produzcan circunstancias que aconsejen realizar de nuevo la valoración de la idoneidad. Entre ellas:
  - i. Ampliación de funciones o cambio a otro puesto clave en la Entidad. En este caso, la evaluación se limitará al análisis de los aspectos relevantes, teniendo en cuenta los requisitos adicionales del nuevo puesto.
  - ii. Incumplimiento de las normas internas de la Entidad.
  - iii. Investigación en un procedimiento judicial.
  - iv. Otros supuestos o situaciones en que pudieran producirse efectos negativos en el funcionamiento o reputación de la Entidad.

En el caso de ampliación y cambio de funciones a otro puesto clave de la entidad, se revisará el análisis de idoneidad, para comprobar la adecuación al nuevo puesto.

#### 5.2.2 Proceso de evaluación

Con carácter previo al proceso de evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará una descripción de las funciones y competencias requeridas en caso de que se trate del Director General; para el resto de puestos claves de la entidad, esta descripción será elaborada por la División de personas, procesos y tecnología bajo la supervisión del Director General.

Cuando los puestos a cubrir son los de Director General o de responsables de las funciones de control, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones organizará y supervisará el proceso de selección, identificando las personas que participarán en las entrevistas a los candidatos.

El Secretario del Consejo de Administración o la División de personas, procesos y tecnología según proceda, recaudará la documentación y preparará el expediente completo del candidato o directivo sometido a evaluación y lo presentará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Para proceder a la evaluación de la idoneidad de los candidatos o directivos respecto al

---

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 12 de 19

perfil requerido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará las informaciones contenidas en el informe y podrá completarla y contrastarla con los medios que considere, y en particular a través de entrevistas personales.

Este proceso se llevará a cabo sin ningún tipo de discriminación por cualquier circunstancia o condición distinta del cumplimiento de los requisitos de competencia y capacidad exigibles para el ejercicio del puesto.

Se tendrá en cuenta durante todo el proceso la política de igualdad y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tomará las acciones necesarias para cumplir con los objetivos del plan de igualdad, garantizando las mismas oportunidades a hombres y mujeres en el acceso a estos puestos.

#### 5.2.3 Resultado de la evaluación

- a. Si como resultado de la evaluación de la idoneidad de un candidato resulta que el mismo es idóneo, podrá procederse a su nombramiento por el Consejo de Administración, en el caso del Director General y por el propio Director General en el caso del colectivo de puestos clave de la entidad.

El nombramiento de Director General se comunicará al Banco de España en un plazo máximo de 15 días hábiles desde que tenga lugar.

En caso de que se haya identificado la necesidad de completar o actualizar los conocimientos de un candidato calificado de idóneo, se establecerá un plan de formación específico, con el fin de asegurar la cualificación y experiencia requeridas.

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

- c. Tanto si se trata de una situación sobrevenida como si el resultado de la reevaluación de un director general o de un responsable del Colectivo de puestos clave determina que éste ha dejado de cumplir con los requisitos de idoneidad exigibles, la Entidad tomará las medidas apropiadas para reconducir la situación, e informará al Banco de España.

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

- i. La suspensión temporal o cese definitivo.
- ii. El establecimiento de planes de formación específica, con el fin de

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 13 de 19

asegurar la cualificación y experiencia necesaria para el desarrollo óptimo de sus funciones.

- d. Si durante el ejercicio de su actividad concurrese en algún/a director general o responsable del Colectivo de puestos clave de la entidad, alguna circunstancia relevante para la evaluación de su honorabilidad o conocimientos/experiencia, la Entidad lo comunicará al Banco de España en el plazo de 15 días hábiles.

## 6. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD

Para la evaluación de la idoneidad de los miembros que comprenden los colectivos de esta política, se tendrán en cuenta su honorabilidad, honestidad e integridad, así como sus conocimientos, competencias y experiencia. En el caso de los miembros del Consejo de Administración, deberán evaluarse también aspectos relativos al buen gobierno, evaluando la capacidad de dedicación, la independencia de ideas y la ausencia de conflictos de interés.

Cuando se realice la evaluación para un puesto específico, la evaluación de los conocimientos, las competencias, la experiencia y la dedicación de tiempo suficiente tendrá en cuenta la función del puesto de que se trate.

### 6.1 Honorabilidad, honestidad e integridad

Se entiende que se cumplen los requisitos de honorabilidad honestidad e integridad cuando la persona 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:

- 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

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 14 de 19

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.

d. El informe elaborado por la división de cumplimiento normativo

## 6.2 Conocimientos, competencias y experiencia

Se espera que todos los miembros de los colectivos sujetos a la política posean conocimientos teóricos y/o experiencia básica en banca, que les permita comprender las actividades y los riesgos principales de la entidad.

La evaluación de los conocimientos, competencias y experiencia de los miembros de los colectivos sujetos a la política, se considerará de forma proporcional a las responsabilidades que conlleve el puesto o cargo que ocupan y se referirá a los siguientes aspectos:

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

A este respecto, se tendrán en cuenta la naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados, las competencias y poderes de decisión y responsabilidades 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.

- Los conocimientos y las competencias adquiridos y demostrados por las actuaciones profesionales en el 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.

Por último, en el transcurso del proceso de selección, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se asegurará de dar a conocer a los candidatos los valores corporativos

---

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 15 de 19

del Banco, de tal manera que puedan comprometerse a actuar de acuerdo a estos valores, caso de ser nombrados para los cargos para los que se les propone.

### **6.3 Buen gobierno**

Los miembros del Consejo de Administración deberán cumplir además con los siguientes aspectos:

- a. Ausencia de potenciales conflictos de interés susceptibles de generar influencias indebidas.
- b. Disponer de tiempo suficiente para la dedicación al cargo; se tendrá en cuenta la participación y el papel previsto en las comisiones delegadas del Consejo para evaluar la dedicación requerida y asegurarse de que disponen de tiempo suficiente
- c. Independencia de ideas y capacidad para valorar y cuestionar de manera efectiva el proceso de toma de decisiones y las decisiones de la dirección del Banco cuando sea necesario.

### **6.4 Habilidades directivas requeridas del Director General y Colectivo de puestos clave**

Además de la honorabilidad, honestidad e integridad, y de los conocimientos y experiencia referidos en los apartados 5.1 y 5.2 precedentes, el Director General y el Colectivo de puestos clave, habrán de contar con habilidades directivas y competencias gerenciales, que serán evaluadas conforme a los procesos en vigor en el Banco.

## **7. EVALUACIÓN DE CONJUNTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

El Banco se asegurará de que el consejo de administración posee, en todo momento y en su conjunto, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para poder comprender su actividad y los riesgos principales, de tal manera que pueda:

- a. Adoptar las decisiones adecuadas, teniendo en cuenta el modelo de negocio,

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 16 de 19

- el apetito al riesgo y la estrategia
- b. Cuestionar y supervisar de manera efectiva el proceso de toma de decisiones por la alta dirección del Banco

En particular, los miembros del Consejo de Administración reunirán, en su conjunto, conocimientos y experiencia suficientes para abarcar todas las áreas de conocimiento necesarias teniendo en cuenta la estrategia del Banco y el entorno en el que opera. Deberá existir un número suficiente de miembros con conocimientos en cada área, que permita debatir las decisiones a adoptar.

Se procederá a la evaluación de la idoneidad de conjunto del consejo de administración como mínimo cada año y en todo caso en los siguientes supuestos:

- a. En caso de cambios relevantes en la composición del Consejo de Administración
- b. Cuando se produzca un cambio relevante en el modelo de negocio, en la estrategia o en el apetito al riesgo
- c. En cualquier situación que pueda afectar de manera relevante a la idoneidad de conjunto.

Los resultados de la evaluación de conjunto serán presentados al Consejo de Administración, con recomendaciones si procede, y darán lugar a debate y a la aprobación, si procede, de un plan de acción.

## 8. PLANES DE FORMACIÓN

Se establecerán planes de formación para todos los miembros que comprenden los colectivos de esta política, con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de formación detectadas, bien en la evaluación de la idoneidad, en las reevaluaciones o en el plan de formación del Banco.

En el caso de que, como resultado de la evaluación de la idoneidad se determine que una persona no cuenta con los todos los conocimientos necesarios para el correcto ejercicio de sus funciones, se diseñara un plan de formación específico.

---



	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 17 de 19

Los planes de formación tendrán como finalidad:

- a. Mejorar los conocimientos técnicos y, en su caso, las habilidades directivas.
- b. Proporcionar un conocimiento actualizado de las actividades de la Entidad.

Se establecerá un programa de integración en caso de incorporación a la entidad.

## 9- 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:

- a. El Secretario del Consejo de Administración elaborará con periodicidad anual, un informe de la actividad de nombramientos de miembros del Consejo de Administración, que será incluido en el informe de actividades del Consejo de Administración.
- b. Por su parte, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones incluirá en su memoria anual, que se elevará al Consejo de Administración la información relativa a la actividad de evaluación de idoneidad.
- c. La supervisión continua y reevaluación de la idoneidad de los miembros del consejo de administración siempre que se produzca una situación o circunstancia relevante que tenga impacto sobre la idoneidad real o requerida.

## 10. COMUNICACIONES AL BANCO DE ESPAÑA

La Entidad comunicará al Banco de España:

- a. Los nuevos nombramientos de miembros del Consejo de Administración y de Director General, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde el momento del nombramiento, a efectos de su inscripción en el registro de altos cargos del Banco de España
- b. Todo incumplimiento de los requisitos de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno, en el plazo máximo de 15 días hábiles desde que

	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 18 de 19

se tenga conocimiento de ello.

Respecto a las personas que forman parte de los Colectivos Sujetos a la Política, la Entidad mantendrá a disposición del Banco de España:

- a. Una relación actualizada de las personas que integran dichos colectivos.
- b. La evaluación de la idoneidad realizada.
- c. La documentación acreditativa de la evaluación.

Toda la documentación acreditativa del procedimiento de evaluación quedará archivada durante toda la vigencia del cargo de la persona y durante un período mínimo de 10 años desde su cese, estando a disposición permanente del Banco de España.

## **11. ENTRADA EN VIGOR, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

La presente Política será de aplicación a partir del 18 de mayo de 2021.

La Política de Idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, Director General, Responsables de Control Interno y otros puestos clave del Banco Pichincha España, S.A. fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración de fecha 18 de mayo de 2021. Se revisa periódicamente conforme a la normativa vigente, así como su adecuación en cada momento a las necesidades, operativa, volumen, dimensión y complejidad del Banco. Sus revisiones o actualizaciones son asimismo aprobadas por el Consejo de Administración.

Se faculta expresamente a la comisión de nombramientos y retribuciones para que pueda revisar y actualizar los anexos de la presente política.

## **12. ANEXOS**

### **12.1 Requisitos de documentación**

### **12.2 Cuestionario de experiencia profesional.**

### **12.3 Formulario de descripción de puesto**

 <b>BANCO PICHINCHA</b>	<b>POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD</b>	Código: DC 0102
		Fecha: 10/03/2017
	Secretaría OOGG/Personas, Procesos y TI	Versión: 2
		Página: 19 de 19

#### **12.4 Estructura tipo de un informe de evaluación de la idoneidad**

#### **12.5 Matriz de conocimientos y competencias**