Política:

Política de evaluación de la Idoneidad y Diversidad de Consejeros, Alta Dirección y Directivos con funciones "clave" para el ejercicio de funciones bancarias

ANDBANK
Private Bankers

Versión	Fecha aprobación	Áreas responsables	Aprobación
2.5	19/05/2023	Secretaría General	Comisión de Nombramientos y Retribuciones (CNR)
	26/05/2023		Consejo de Administración

POLÍTICA DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE CONSEJEROS, ALTA DIRECCIÓN Y DIRECTIVOS CON FUNCIONES "CLAVE" PARA EL EJERCICIO DE FUNCIONES BANCARIAS

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES 4

JURISDICCIÓN GEOGRÁFICA	AND	BAH	BRA	ESP	ISR	LUX	MEX	MIA	MON	PAN	SWI	URU	IRL
				X									

La información contenida en el presente documento es de uso interno y propiedad del grupo Andbank. Está prohibida su copia, reproducción o distribución, parcial o total, sin la autorización expresa del creador del documento.

1. INTRODUCCIÓN 4

2. OBJETO 5

CAPITULO II.- EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE CONSEJEROS, ALTA DIRECCIÓN, ASIMILADOS Y DIRECTIVOS CON FUNCIONES "CLAVE" PARA EL EJERCICIO DE FUNCIONES BANCARIAS 5

1. ÁMBITO SUBJETIVO 5

2. MARCO ORGANIZATIVO 6

2.1 EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 6

2.2 LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES 6

3. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD 7

3.1 SITUACIONES EN LAS QUE SE DEBERÁ LLEVAR A CABO LA EVALUACIÓN 7

3.2 SISTEMA DE EVALUACIÓN 7

3.3 RESULTADO DE LA EVALUACIÓN 8

4. PLANES DE FORMACIÓN 8

5. EVALUACIÓN CONJUNTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. CRITERIOS EN MATERIA DE DIVERSIDAD 9

6. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD 10

6.1 HONORABILIDAD COMERCIAL Y PROFESIONAL 10

6.2 CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA 11

6.3 BUEN GOBIERNO 11

6.4 DOCUMENTACIÓN A APORTAR 12

7. EVALUACIÓN CONTINUA DE LA IDONEIDAD 12

8. INFORME ANUAL DE ACTIVIDAD 13

9. COMUNICACIONES A BANCO DE ESPAÑA 13

CAPITULO III.- SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE MIEMBROS DE LA ALTA DIRECCIÓN Y DIRECTIVOS CON FUNCIONES CLAVE 14

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE CAPÍTULO 14

2. MARCO LEGAL 15

3. ROLES Y RESPONSABILIDADES 15

4. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE SELECCIÓN, DIVERSIDAD Y NOMBRAMIENTO DE MIEMBROS DE LA ALTA DIRECCIÓN Y DE DIRECTIVOS CON FUNCIONES CLAVE 16

TRAZABILIDAD DEL DOCUMENTO 25

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

Andbank España Banca Privada, S.A.U. (en adelante, indistintamente "**Andbank**", la "**Entidad**" o el "**Banco**") es una entidad fiel a sus principios. Nuestro accionariado está comprometido con la Entidad en la que invierten con valores sólidos y criterios de rentabilidad. Nuestro único objetivo es la creación sostenible de valor a largo plazo. Valores como la excelencia, la profesionalidad y la independencia nos han convertido en un Banco Privado altamente competitivo.

En consonancia con estos principios, el Banco se dota de las políticas y procedimientos internos más rigurosos que aseguran el cumplimiento de los requisitos normativos nacionales y europeos. La presente Política de evaluación de la Idoneidad de Consejeros, Alta Dirección y Directivos con funciones "Clave" para el ejercicio de funciones bancarias responde a las iniciativas emprendidas por la Unión Europea y España para mejorar la calidad de la regulación prudencial de entidades de crédito a raíz de la crisis financiera.

La Ley 10/2014 de 26 de Junio de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, (en adelante, la **"Ley 10/2014"**), su reglamento de desarrollo, el Real Decreto 84/2015 de 13 de febrero por el que se desarrolla la Ley 10/2014 (en adelante, el **"RD 84/2015")** y la Circular 2/2016 de Banco de España a las entidades de crédito sobre supervisión y solvencia que completa la adaptación al ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE (en adelante, la **"Circular 2/2016"**) establecen los criterios para la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración de las entidades de crédito, de los directores generales o asimilados de acuerdo al artículo 6.6 de la Ley 10/2014 así como de los responsables de las funciones de control interno y otros puestos claves para el desarrollo diario de la actividad financiera de la entidad.

En particular dicha normativa establece tanto el procedimiento a seguir para la evaluación de la idoneidad de los sujetos anteriormente identificados como los criterios tanto de honorabilidad, experiencia y buen gobierno que han de concurrir para que los órganos responsables de tal evaluación resuelvan la misma con carácter positivo. Igualmente se establecen tanto medidas correctivas para el supuesto en que el resultado de la evaluación sea negativo como el régimen de comunicaciones a Banco de España así como lo relativo al registro de altos cargos.

En virtud de lo anterior, y en el marco de la Ley 10/2014, del RD 84/2015 y de la Circular 2/2016, el Consejo de Administración de Andbank España Banca Privada, S.A.U. aprueba la presente Política de evaluación de la Idoneidad de Consejeros, Alta Dirección y Directivos con funciones "Clave" para el ejercicio de funciones bancarias a propuesta de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La presente política integra y considera los criterios de la Autoridad Bancaria Europea (EBA) sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2017/12), que obliga a que las entidades establezcan una política a nivel grupo para la evaluación de la idoneidad de todos los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave, que se cumpla dentro de todas las filiales incluidas dentro del ámbito de consolidación prudencial, sin perjuicio de que las filiales sujetas a la Directiva 2013/36/UE deban adoptar y aplicar una política de idoneidad a nivel individual que sea coherente con la política establecida a nivel consolidado.

En el mismo sentido la Directiva 2013/36/UE establece que las entidades al seleccionar a los miembros de sus órganos de dirección establezcan una política que favorezca la diversidad en los mismos.

2. OBJETO

El presente Política de evaluación de la Idoneidad de Consejeros, Alta Dirección y Directivos con funciones "Clave" para el ejercicio de funciones bancarias tiene por objeto:, (i) establecer el alcance y contenido del proceso de evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración de Andbank, los Directores Generales y cualesquiera Asimilados a estos según lo dispuesto en el artículo 6.6 de la Ley 10/2014, los responsables de las funciones de control interno y personas que ocupan otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad financiera de la Entidad; (ii) los criterios de aplicación para la valoración de la idoneidad en el referido proceso de evaluación, (iii) definir el régimen aplicable al informe de actividad así como las comunicaciones con Banco de España que Andbank deba realizar en aplicación de la normativa vigente y, finalmente, (iv) establecer los principios y procedimiento de selección y nombramiento de los miembros de Alta Dirección, Asimilados y Directivos con funciones clave.

Esta política se aplicará también a los miembros del Consejo de Administración, Directores Generales y Asimilados así como a los Directivos con funciones clave de las sociedades pertenecientes al Grupo Andbank en España.

Esta Política de evaluación de la Idoneidad de Consejeros, Alta Dirección y Directivos con funciones "Clave" para el ejercicio de funciones bancarias deberá ser interpretada junto con los documentos corporativos de la Entidad y demás normativa interna que sea de aplicación.

CAPITULO II.- EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE CONSEJEROS, ALTA DIRECCIÓN, ASIMILADOS Y DIRECTIVOS CON FUNCIONES "CLAVE" PARA EL EJERCICIO DE FUNCIONES BANCARIAS

1. ÁMBITO SUBJETIVO

La presente Política de evaluación de la Idoneidad de Consejeros, Alta Dirección y Directivos con funciones "Clave" para el ejercicio de funciones bancarias (en lo sucesivo, la "**Política**") resulta de aplicación a las personas que en cada momento ocupen los siguientes cargos en la Entidad:

- Miembros del Consejo de Administración;
- Directores Generales y cualesquiera Asimilados a estos según lo dispuesto en el artículo 6.6 de la Ley 10/2014[1];
- Directivos o Responsables de las funciones de Control Interno;
- Personas que ocupan otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad financiera de la Entidad, como en este caso resultan: Director de Auditoría Interna, Director de Asesoría Jurídica, Director de Cumplimiento Normativo, Director de Riesgos y Director de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, Director de Recursos Humanos, Director de Contabilidad, Director de Producto y miembros del Comité de Producto, Director de Medios, Responsable de Créditos, entre otros que, conforme a la normativa vigente, puedan ser incluidos en esta categoría

[1] Artículo 6.6 de la Ley 10/2014: A los efectos de lo previsto en esta Ley, se entenderán por asimilados a los directores generales: a) Aquellas personas que desarrollen en la entidad de crédito funciones de alta dirección bajo la dependencia directa de su órgano de administración o de comisiones ejecutivas o consejeros delegados del mismo, y las personas que dirijan las sucursales de entidades de crédito extranjeras en España; b) Aquellas personas que reuniendo los requisitos de dependencia anteriores, limiten sus funciones de alta dirección a un área de actividad específica, siempre que se integren en una estructura organizativa de dirección que asuma al máximo nivel la gestión diaria de la entidad; c) Aquellas personas que tuvieran un contrato de trabajo de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

por las funciones desarrolladas, los cargos desempeñados o la incidencia en el perfil de riesgo de la Entidad.

2. MARCO ORGANIZATIVO

La función de Evaluación de la Idoneidad se asume por dos órganos: (i) el Consejo de Administración y (ii) la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. La distribución de competencias en relación a la Evaluación de la Idoneidad entre ambos órganos procederá de la forma dispuesta en los siguientes puntos:

2.1 EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 41de los Estatutos Sociales, el Consejo de Administración dispone de las más amplias atribuciones para la administración de la Entidad salvo aquellas materias reservadas a la competencia de la Junta General. Igualmente de acuerdo al artículo 4 del Reglamento del Consejo de Administración, son facultades del consejo de administración (i) la vigilancia, control y evaluación periódica de la eficacia del sistema de gobierno y (ii) garantizar una supervisión efectiva de la Alta Dirección.

El Consejo de Administración es el órgano competente para aprobar la presente Política, sus modificaciones posteriores, así como garantizar de forma conjunta con la Comisión de Nombramientos y Retribuciones los criterios de honorabilidad, experiencia y en cualquier caso, idoneidad exigible a los individuos sujetos a la presente Política de acuerdo a lo dispuesto en el punto anterior.

El Consejo de Administración adoptará sus acuerdos por mayoría absoluta de los consejeros presentes o representados en cada reunión.

2.2 LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento del Consejo de Administración, el Consejo de Administración contará con una Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la "**Comisión**") que entre otras facultades, será el órgano responsable para formular y revisar los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración, evaluando su idoneidad para el cargo. En el ámbito de esta competencia, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará las siguientes actuaciones:

I. Proponer al Consejo de Administración la presente Política, así como sus modificaciones posteriores.

II. Proponer al Consejo de Administración el sistema de evaluación en el marco de la Política, así como sus modificaciones posteriores.

III. Supervisar la correcta aplicación de la Política.

IV. Verificar anualmente el cumplimiento de esta Política dando cuenta al Consejo de Administración del grado de su Cumplimiento.

V. Evaluar la idoneidad de los candidatos o miembros del Consejo de Administración.

VI. Proponer al Consejo de Administración tras evaluar su idoneidad el nombramiento de los miembros del Consejo de Administración.

VII. Evaluar la idoneidad de los candidatos a Director General o Asimilado, responsable de la función de Control Interno y cualesquiera otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad financiera de la Entidad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones adoptará sus acuerdos por mayoría simple de los miembros concurrentes presentes o representados.

3. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD

3.1 SITUACIONES EN LAS QUE SE DEBERÁ LLEVAR A CABO LA EVALUACIÓN

El Consejo de Administración de Andbank así como su Comisión de Nombramientos y Retribuciones en los términos descritos en el apartado anterior, procederán a la evaluación de la idoneidad de los individuos sujetos a la presente Política cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

I. Cuando se produzca el nombramiento de un miembro del Consejo de Administración, Director General o Asimilado, Responsable de la función de Control Interno o de una persona que ocupe un puesto clave para el desarrollo de la actividad financiera de la Entidad.

II. Cuando se produzca un cambio relevante en las circunstancias personales de un miembro del Consejo de Administración, Director General o Asimilado, Responsable de la función de Control Interno o de una persona que ocupe un puesto clave para el desarrollo de la actividad financiera de la Entidad. En particular y sin ser un enunciado limitativo, cuando concurran cualquiera de las siguientes circunstancias:

   i. Condena por delito doloso al individuo con posterioridad a la evaluación por razón del nombramiento.

   ii. Declaración de concurso de cualquier otra sociedad respecto de la cual el individuo sea miembro de su Consejo de Administración.

   iii. Sanción por parte de cualquier organismo supervisor.

   iv. Inicio de una investigación por parte de un organismo supervisor o profesional por incumplimiento de alguna disposición aplicable relevante.

   v. Denegación de cualquier registro, autorización, afiliación o licencia para desarrollar una actividad comercial, un negocio o una profesión.

   vi. Despido o destitución de un cargo de confianza.

   vii. Inhabilitación para dirigir un negocio por parte de las autoridades competentes.

   viii. Inclusión en lista de deudores poco fiables.

   ix. Declaración de concurso o quiebra personal.

III. En cualquier caso, de manera anual, en los términos que se establecen en la presente Política.

3.2 SISTEMA DE EVALUACIÓN

Siguiendo lo dispuesto en el punto anterior, la competencia para realizar la evaluación de la idoneidad de los individuos que vayan a ocupar o estén ocupando cualquiera de los cargos dispuestos en la presente Política, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, quien deberá aplicar y revisar los criterios de evaluación dispuestos en la presente Política. En cualquier caso, el sistema de evaluación será igual tanto para los miembros del Consejo de Administración como para el resto de individuos sujetos a la presente Política.

Al margen de lo anterior, realizada la evaluación, la competencia para proceder al nombramiento o destitución de los cargos señalados en la presente Política corresponde en cualquier caso al Consejo de Administración de la Entidad.

La propuesta de nombramiento de los Directores Generales y cualesquiera Asimilados deberá ser elaborada y justificada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Igualmente, en caso de resultar necesario, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá proponer y someter ante el Consejo de Administración el nombramiento de un consejero coordinador en caso de que su presidente tuviera la condición de consejero ejecutivo.

En todo caso, respecto a los consejeros dominicales o ejecutivos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones aplicará el principio de prudencia y proporcionalidad en las propuestas referidas a dichas categorías de consejeros.

Por último, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá servirse del apoyo de expertos independientes para la búsqueda y valoración de candidatos para sus propuestas, así como habrá de solicitar informe de experto externo independiente cada tres años para evaluar al Consejo de Administración.

3.3 RESULTADO DE LA EVALUACIÓN

En el supuesto de que el resultado de la evaluación practicada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en los términos dispuestos en el punto anterior de la presente Política sea positiva, la Comisión elevará al Consejo de Administración un informe con la propuesta de nombramiento y en caso de que se trate de una evaluación como consecuencia de un cambio en las circunstancias del individuo, se comunicará por escrito el resultado de la evaluación al Consejo de Administración.

En el supuesto de que el resultado de la evaluación sea negativo en función del supuesto de evaluación de que se trate se distinguen los siguientes efectos:

I. En caso de que se trate de una evaluación con motivo del nombramiento del individuo, se le dará un plazo de 5 días hábiles para que aporte documentación que sustente su idoneidad. En el supuesto de que la documentación aportada no sea suficiente para acreditar su idoneidad de acuerdo al criterio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el resultado de la evaluación será negativo, y no se procederá a la propuesta de su nombramiento.

II. En el caso de que se trate de una evaluación como consecuencia de un cambio en las circunstancias del individuo o de una evaluación periódica de la idoneidad, se dará un plazo de 5 días hábiles al individuo para que aporte documentación acreditativa de su idoneidad. En caso de que la documentación aportada no sea suficiente para acreditar su idoneidad de acuerdo al criterio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones este remitirá un informe al Consejo de Administración solicitando, de forma motivada, la destitución del individuo.

En cualquier caso la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá comunicar al individuo toda resolución de dicho órgano que incumba a la evaluación de su idoneidad.

4. PLANES DE FORMACIÓN

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32 de la Circular 2/2016 de Banco de España, las entidades de crédito deberán proporcionar a los miembros de su Consejo de Administración formación adecuada y continua. A tal efecto y tratando de garantizar la mayor profesionalidad de las personas con funciones de dirección en la Entidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones definirá con carácter anual un plan

de formación que abarcará no solo a los miembros del Consejo de Administración sino a la totalidad de los individuos sujetos a la presente Política.

Dichos planes de formación podrán ser impartidos por profesionales de la Entidad o subcontratados a cualesquiera empresas o profesionales externos a la misma. Al margen de lo anterior, dichos planes de formación versarán sobre cualesquiera materias relacionadas con la actividad de la Entidad y, en particular, su objetivo principal será que los receptores de los mismos entiendan debidamente los riesgos de las decisiones sobre las que deben pronunciarse y todo lo que sea necesario para el buen gobierno de la Entidad, incluyendo nuevos productos, nuevos negocios, sostenibilidad (ESG), obligaciones regulatorios y de cumplimiento de obligaciones en materia de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como cualquier nueva normativa que sea de aplicación.

5. EVALUACIÓN CONJUNTA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. CRITERIOS EN MATERIA DE DIVERSIDAD

Al margen de la evaluación individual de los miembros del Consejo de Administración y demás individuos de acuerdo a lo dispuesto en esta Política, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá realizar una evaluación conjunta de los miembros del Consejo de Administración de forma que además de que individualmente los miembros del Consejo de Administración deban cumplir con los criterios de experiencia e idoneidad definidos en la presente Política, quede acreditado que los miembros del Consejo de Administración considerados en su conjunto reúnan suficiente experiencia profesional en el gobierno de la Entidad de forma que quede suficientemente acreditada la capacidad efectiva del Consejo de Administración de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Entidad.

A tal efecto, para realizar esta evaluación conjunta, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá en cuenta al menos los siguientes criterios:

- Experiencia media de los miembros del Consejo de Administración en entidades de crédito.
- Existencia de conflictos de interés entre los miembros del Consejo de Administración.
- Autonomía de cada uno de los miembros del Consejo de Administración en la toma de decisiones.
- La adecuada diversidad en la composición del Consejo de Administración para garantizar un amplio conjunto de conocimientos, cualidades, puntos de vista y experiencias que contribuya a promover opiniones diversas e independientes.

En relación con el último punto, se valorará la diversidad de género, la formación y experiencia profesional, edad y origen geográfico, así como el principio de no discriminación e igualdad de trato. Igualmente, se valorará que se combine personas que cuenten con experiencia y conocimiento de la Entidad y su actividad, así como en otros ámbitos y sectores que puedan ser relevantes para la Entidad. En todo caso, la Entidad podrá tomar en consideración cualquier otro elemento de diversidad que resulte adecuado, en cada momento, para acomodar la composición de los órganos sociales a las necesidades de la Entidad, permitiendo así lograr un adecuado equilibrio encaminado a garantizar el apropiado ejercicio de sus funciones y su eficaz funcionamiento.

Los resultados de esta evaluación conjunta del Consejo de Administración deberán ser incluidos dentro del informe anual del Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Además de la evaluación de la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto, la CNR llevará a cabo una evaluación de su funcionamiento y le elevará los resultados y recomendaciones para corregir las posibles deficiencias detectadas o mejorar el funcionamiento del Consejo de Administración o sus Comisiones Delegadas. A estos efectos, la evaluación puede basarse en cuestionarios o complementarse mediante el uso de sistemas de evaluación con participación e involucración más personal y directa de los

consejeros, lo que puede contribuir a que sea más efectiva. La evaluación habrá de abarcar los siguientes aspectos:

- La calidad y eficiencia del funcionamiento del consejo de administración y de sus comisiones especializadas, incluyendo el grado de aprovechamiento efectivo por parte del consejo y de las comisiones de las aportaciones de sus miembros;
- el tamaño, composición y diversidad del Consejo y de las comisiones especializadas;
- el desempeño del presidente del consejo de administración y del primer ejecutivo de la sociedad;
- el desempeño y la aportación de cada consejero, prestando especial atención a los responsables de las distintas comisiones del consejo;
- la frecuencia y duración de las reuniones;
- el contenido del orden del día y la suficiencia del tiempo dedicado a tratar los distintos temas en función de su importancia (teniendo en cuenta ejemplos o casos concretos);
- la calidad de la información recibida;
- la amplitud y apertura de los debates, evitando el pensamiento de grupo;
- si el proceso de toma de decisiones dentro del consejo se ve dominado o fuertemente influenciado por un miembro o un grupo reducido de miembros;

6. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD

A efectos de valorar la idoneidad de los individuos sujetos a esta Política, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá tomar en consideración los siguientes criterios:

6.1 HONORABILIDAD COMERCIAL Y PROFESIONAL

En relación a la concurrencia de honorabilidad comercial y profesional se tomarán en consideración los siguientes criterios con el objetivo de asegurar la concurrencia de altos estándares éticos:

I. La trayectoria del cargo en su relación con autoridades de regulación y supervisión, tomando en consideración los siguientes puntos:
   i. Las razones por las que hubiera sido despedido o cesado en puestos o cargos anteriores.
   ii. Su historial de solvencia personal y de cumplimiento de sus obligaciones incluidas las relativas a la Prevención del Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo.
   iii. Su actuación profesional si hubiese ocupado cargos de responsabilidad en entidades de crédito que hayan estado sometidas a un proceso de actuación temprana o resolución.
   iv. Inhabilitaciones de cualquier tipo actuales o pasadas.
   v. Declaraciones de concurso o procedimientos de insolvencia tanto propios como de entidades cuya administración le hubiera sido encomendada.

II. La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas, teniendo en cuenta:
   i. El carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa.
   ii. Si la condena o sanción es o no firme.

iii. La gravedad de la condena o sanción impuestas.

iv. La tipificación de los hechos que motivaron la condena o sanción siendo considerados contrarios a la existencia de honorabilidad comercial aquellos delitos contra el patrimonio, de 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, del mercado de valores o de protección de los consumidores.

v. Si los hechos que motivaron la condena o sanción se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros.

vi. La prescripción de los hechos ilícitos y la posible extinción de la responsabilidad penal.

vii. La existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión el delito o infracción.

viii. La reiteración de condenas o sanciones por delitos, faltas o infracciones.

III. La existencia de investigaciones relevantes y fundadas tanto en el ámbito penal como en el administrativo, debiendo considerar los hechos, circunstancias y estado de dicha investigación.

6.2 CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA

En relación a la concurrencia de los requisitos de conocimientos y experiencia, se habrán de tener en consideración los siguientes criterios:

I. La formación universitaria en cualquiera de las siguientes materias: economía, derecho, administración de empresas, contabilidad, matemáticas, finanzas, ingenierías y recursos humanos.

II. En caso de que no disponga de formación universitaria en los campos anteriormente definidos, la acreditación de formación especializada a través de masters, estudios de postgrado o cursos de formación impartidos por centros especializados reconocidos como tales en cualquiera de las materias antes indicadas.

III. Los años de experiencia en entidades de crédito o cualquier otro tipo de entidad del sector financiero.

IV. Los puestos desempeñados con anterioridad.

V. Se podrán valorar, especialmente, los conocimientos y experiencia que pudieran estar relacionados con el perfil o categoría del cargo a desempeñar, tomando en consideración las capacidades requeridas para el mismo.

VI. En todo caso, se valorará la formación, conocimientos y/o experiencia en los ámbitos de banca y finanzas, economía, derecho, contabilidad, auditoría, administración, regulación financiera, tecnologías de la información, análisis financiero, métodos cuantitativos y cumplimiento de obligaciones en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo., así como los conocimientos y/o experiencia en materia de riesgos climáticos y medioambientales.

6.3 BUEN GOBIERNO

Junto con la valoración de la honorabilidad y experiencia de los individuos sujetos a esta Política, los criterios de evaluación de la idoneidad deberán incluir también elementos suficientes para valorar la capacidad de los individuos sujetos a esta Política de ejercer un buen gobierno de la Entidad. A tal efecto se tendrán en consideración en la valoración de la idoneidad los siguientes criterios:

I. La presencia de potenciales conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros derivados de:

   i. Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la Entidad o en otras.

   ii. Una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo de Administración, de la Entidad, su matriz o filiales.

   iii. Una relación personal, profesional o económica con los accionistas que ostenten el control de la Entidad, su matriz o filiales.

II. La capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes.

III. En el supuesto de evaluación para valorar la reelección de consejeros, se tomará en consideración el desempeño del cargo demostrado en la Entidad, pudiendo tomar igualmente en consideración si fuese necesario una recomendable renovación progresiva del Consejo de Administración.

6.4 DOCUMENTACIÓN A APORTAR

Con motivo de la evaluación de la idoneidad de un individuo, el Comisión de Nombramientos y Retribuciones le solicitará los siguientes documentos:

- Documento Nacional de Identidad o Pasaporte, en vigor.
- Cuestionario de honorabilidad de conformidad con el modelo que se adjunta a la presente Política como **Anexo 1**.
- Currículum Vitae actualizado de conformidad con el modelo que se adjunta a la presente Política como **Anexo 2**.
- Certificado de Antecedentes Penales.

Al margen de los anteriores, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá solicitar al individuo sujeto a evaluación cuanta información y documentos considere relevantes para la correcta evaluación de su idoneidad.

7. EVALUACIÓN CONTINUA DE LA IDONEIDAD

Al margen de las evaluaciones que se tengan que realizar como consecuencia del nombramiento o la modificación de las circunstancias esenciales de los individuos sujetos a la presente Política, Andbank realizará una evaluación continua de la idoneidad.

Dicha evaluación continua consistirá en el examen con una periodicidad al menos anual de las condiciones de idoneidad analizadas con motivo del nombramiento del individuo.

A tal efecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones enviará a los miembros del Consejo de Administración, los Directores Generales o Asimilados, así como a los Responsables de las funciones de control interno y a las personas que ocupan otros puestos claves para el desarrollo diario de la actividad financiera de la entidad de crédito el cuestionario y modelo de currículum vitae anexos a esta Política como **Anexos 1 y 2**.

Los individuos objeto de evaluación deberán remitir los anteriores documentos cumplimentados a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el plazo de quince (15) días.

En el caso de que las circunstancias informadas no hubiesen variado, podrá cumplimentarse el **Anexo 3** a la presente Política. Por el contrario si las circunstancias sí hubieran variado, deberán cumplimentarse nuevamente los **Anexos 1 y 2** identificando las novedades que se hayan producido.

En cualquier caso el órgano responsable de remitir la totalidad de los documentos anteriormente mencionados y de su recepción será la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Igualmente se establece que los sujetos cuya idoneidad haya de ser evaluada de acuerdo a lo dispuesto en la presente Política tendrán la obligación de comunicar a la Comisión de Nombramientos y Resoluciones cualquier cambio en sus circunstancias esenciales.

8. INFORME ANUAL DE ACTIVIDAD

Con carácter anual la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Entidad, que someterá a la aprobación del Consejo de Administración, deberá emitir un informe de actividad donde se incluirán con suficiente precisión los siguientes aspectos:

- Nombramientos de cualquiera de los individuos sujetos a la presente Política.
- Resultado de la evaluación realizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de los distintos candidatos para cubrir el puesto objeto del nombramiento del punto anterior.
- Justificación de la elección del individuo nombrado.
- Evaluaciones de la idoneidad realizadas como consecuencia de la modificación de cualquiera de las circunstancias esenciales de los individuos sujetos a la presente Política.
- Resultado de la evaluación realizada de acuerdo al punto anterior.
- Resultado de la evaluación permanente de la idoneidad, identificando en su caso las deficiencias detectadas.
- Detalle de los elementos y criterios en materia de diversidad tomados en consideración en el ejercicio de la actividad establecida en la presente Política.

9. COMUNICACIONES A BANCO DE ESPAÑA

Andbank, a través de su Comisión de Nombramientos y Retribuciones comunicará al Banco de España:

I. Los nombramientos de los miembros de su Consejo de Administración, Directores Generales y Asimilados, Responsables de la función de control interno y las personas que ocupan otros puestos claves para el desarrollo diario de la actividad financiera, en el plazo máximo de quince (15) días hábiles desde el momento de la aceptación del cargo, de cara a su inscripción en el Registro de Altos Cargos en los términos de los artículos 27 de la Ley 10/2014 y 36 del Real Decreto 84/2015.

II. La modificación de cualquier circunstancia esencial de los individuos sujetos a la presente Política de Evaluación de la Idoneidad, en el plazo máximo de quince (15) días hábiles desde que se tenga conocimiento de dicha modificación.

III. La presente Política y cualquier modificación sustancial que sobre ella se produzca.

Igualmente, la Entidad remitirá al Banco de España la siguiente documentación al comunicar el nombramiento de los miembros del Consejo de Administración, Directores Generales y Asimilados, Responsables de la función de control interno y las personas que ocupan otros puestos claves para el desarrollo diario de la actividad financiera, que de acuerdo a lo dispuesto en la presente Política esté sujeto a ella:

- Formulario aprobado por la Circular 1/2009 de Banco de España de 18 de diciembre, a entidades de crédito y otras supervisadas en relación con la información sobre la estructura de capital y cuotas

participadas de las entidades de crédito y sobre sus oficinas, así como sobre los altos cargos de las entidades supervisadas

- DNI o Pasaporte, en vigor
- Relación de cargos que se van a ejercer en la Entidad y en otras sociedades, desde el momento en que se comience a ejercer el cargo respecto al cual se analiza la concurrencia de los requisitos de idoneidad
- Historial académico y profesional detallado y actualizado del interesado
- Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno
- Certificado de Antecedentes penales
- Documento / declaración sobre la categoría de consejero
- Informe de evaluación de la idoneidad realizada por la Entidad, indicando los siguientes extremos:
  - Principales características del puesto.
  - Factores tomados en consideración en la evaluación.
  - Ponderaciones de los distintos factores tomados en consideración.
  - Resultado de la evaluación.
- El documento que acredite la aceptación del cargo, que deberá incluir una declaración expresa de que los miembros del Consejo de Administración, Directores Generales o Asimilados, Responsables de la función de control interno y las personas que ocupan otros puestos claves para el desarrollo diario de la actividad financiera cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 34.1 del RD 84/20152
- Autorización para el tratamiento de los datos (LOPD)
- Cualquier otro que pueda solicitar el Banco de España
- Conflictos de interés: Manifestación de que su incorporación no supone incompatibilidad o conflicto de interés.
- Dedicación del tiempo suficiente para el ejercicio del cargo

CAPITULO III.- SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE MIEMBROS DE LA ALTA DIRECCIÓN Y DIRECTIVOS CON FUNCIONES CLAVE

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE CAPÍTULO

El presente capítulo referido al proceso de selección y nombramiento aplicará exclusivamente a los miembros de la Alta Dirección y Directivos o Responsables con funciones clave tanto de Andbank España Banca Privada, S.A.U. como de cualesquiera otras sociedades que formen o pasen a formar parte del Grupo Andbank en España, entre otros:

[2] Artículo 34. Registro de altos cargos: 1. Para su inscripción en el Registro de altos cargos previsto en el artículo 27 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, los consejeros y directores generales o asimilados de la entidad deberán declarar expresamente, en el documento que acredite su aceptación del cargo: a) Que reúnen los requisitos de idoneidad a que se refiere el artículo 24 de la Ley 10/2014, de 26 de junio; b) Que no se encuentran incursos en ninguna de las limitaciones o incompatibilidades establecidas en el artículo 26 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, o en cualquier otra norma que les fuesen de aplicación.

- Director General de Control Interno.
- Secretario General
- Director de Control de Riesgos (CRO).
- Director de Cumplimiento Normativo
- Director de Auditoría Interna
- Director de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo
- Director de Asesoría Jurídica
- Director de Tesorería
- Director de Riesgos
- Director y/o Responsable de Créditos
- Director de Recursos Humanos
- Director de Contabilidad
- Director de Producto y miembros del Comité de Producto
- Director de Medios

2. MARCO LEGAL

La norma principal a tener en cuenta es la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito. Dicha Ley vino a completar la transposición al derecho español de la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013 (en adelante, CRD IV), relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE, cuya transposición a nuestro ordenamiento se inició con el Real Decreto-ley 14/2013, de 29 de noviembre, de medidas urgentes para la adaptación del Derecho español a la normativa de la Unión Europea en materia de supervisión y solvencia de entidades financieras.

En particular, tiene por objeto el establecimiento de los procedimientos de selección y nombramiento de miembros de la Alta Dirección y de Directivos o Responsables con funciones clave conforme a lo establecido en la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia y el 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.

3. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Entidad, formada enteramente por consejeros no ejecutivos, valorará y elevará al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento, reelección y cese de Directores Generales o Asimilados y de Directivos o Responsables con funciones clave.

4. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE SELECCIÓN, DIVERSIDAD Y NOMBRAMIENTO DE MIEMBROS DE LA ALTA DIRECCIÓN Y DE DIRECTIVOS CON FUNCIONES CLAVE

La finalidad de este capítulo es establecer los requisitos y consideraciones a tener en cuenta de cara a la selección y nombramiento de las personas que ocupen los cargos incluidos en el ámbito de aplicación descrito anteriormente, teniendo en cuenta el carácter, escala y complejidad de las actividades desarrolladas por la Entidad.

Dichos cargos, al igual que los miembros del Consejo de Administración, deberán reunir los requisitos de idoneidad necesarios para el ejercicio de su cargo contemplados en el capítulo II de la presente Política, los cuales serán evaluados por la Entidad con carácter previo a su eventual nombramiento y de forma continuada en el modo descrito en el referido capítulo.

El proceso de selección de candidatos se basará en los siguientes principios básicos:

- Preparación de una descripción del puesto con identificación y fijación previa del perfil del cargo a ocupar y las competencias y capacidades requeridas a los candidatos, preseleccionando los que tengan las mejores características personales, talento y aptitudes profesionales para el ejercicio de puesto.
- Para cada puesto se preseleccionarán y propondrán al menos dos candidatos.
- Utilización de sistemas de promoción interna basados en la valoración de las competencias, el rendimiento, el compromiso y los méritos profesionales deforma sostenida en el tiempo.
- Utilización de procedimientos internos o con la asistencia de profesionales externos (empresas de selección), que aseguren, cuando ello sea conveniente, la pluralidad y la comparabilidad de candidatos.
- Promoción de la diversidad de género coherente con lo establecido en la presente política en lo relativo a los miembros del Consejo de Administración, en aquello que le sea de aplicación.
- No discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social o condición distinta del cumplimiento de los requisitos de competencia y capacidad exigibles para el ejercicio del cargo.

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE HONORABILIDAD Y BUEN GOBIERNO

ANDBANK Private Bankers

Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno

2. Identificación

A) Datos de la entidad supervisada que origina la obligación de evaluación

Denominación social:
Código BE:

B) Datos personales

DNI / Pasaporte / Tarjeta Residencia:
Apellidos:
Nombre:
Nacionalidad:
Fecha de nacimiento:
Domicilio:
Población y código postal:
Dirección de correo electrónico:

3. Cuestiones

3.1. Honorabilidad

1ª) ¿El presente cuestionario corresponde a una persona física o jurídica designada para ostentar cargo sujeto a evaluación en la entidad supervisada?	
En caso afirmativo, indique el cargo para el que ha sido designado:	

2ª) ¿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?	
En caso afirmativo, indique el cargo para el que ha sido designado:	

3ª) ¿Ha desarrollado o desarrolla en la actualidad, con carácter habitual, actividades profesionales o comerciales fuera de España?	
En caso afirmativo, indique en qué países:	

4ª) 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?	
En caso afirmativo, indique cuáles son esas autoridades:	

5ª) ¿Ha sido despedido o cesado en puestos de administración y/o dirección o asimilados desarrollados anteriormente?	
En caso afirmativo, identifique las sociedades en que fue despedido o cesado y las razones del despido o cese ofrecidas por las mismas:	

6ª) ¿Ha ocupado cargos de responsabilidad en entidades de crédito que hayan estado sometidas a un proceso de reestructuración o resolución?	
En caso afirmativo, indique en qué entidades:	

7ª) ¿Se ha tramitado o se está tramitando en la actualidad respecto a usted algún procedimiento judicial concursal?	
En caso afirmativo, facilite los datos esenciales del procedimiento:	
Además, si la tramitación del mismo ya finalizó, indique si fue inhabilitado conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, 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.	

8ª) ¿Ha sido condenado por la comisión de delitos o faltas?	
En caso afirmativo, facilite la información a que se refiere el apartado 1.b de las instrucciones.	
- Carácter doloso o imprudente del hecho - Condena firme, recurrida o en suspenso - Gravedad de la condena - Tipificación de los hechos - En provecho propio o en perjuicio de 3º - Prescripción o extinción de responsabilidad - Circunstancias atenuantes o agravantes	

9ª) ¿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?	
En caso afirmativo, facilite la información a que se refiere el apartado 1.b de las instrucciones. - Carácter doloso o imprudente del hecho - Sanción firme, recurrida o en suspenso - Gravedad de la sanción - Tipificación de los hechos - En provecho propio o en perjuicio de 3º - Prescripción o extinción de responsabilidad - Circunstancias atenuantes o agravantes	

10ª) ¿Le ha sido impuesta alguna sanción relevante por infracciones administrativas distintas de las mencionadas en la cuestión anterior?	
En caso afirmativo, facilite la información a que se refiere el apartado 1.b de las instrucciones. - Carácter doloso o imprudente del hecho - Sanción firme, recurrida o en suspenso - Gravedad de la sanción - Tipificación de los hechos - En provecho propio o en perjuicio de 3º - Prescripción o extinción de responsabilidad - Circunstancias atenuantes o agravantes	

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

12ª) ¿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?	
En caso afirmativo, facilite los datos esenciales del procedimiento:	

13ª) ¿Ha sido parte demandada o ejecutada en algún procedimiento judicial declarativo o de ejecución por incumplimiento de obligaciones contractuales o impago de deudas?	
En caso afirmativo, facilite los datos esenciales del procedimiento:	

14ª) ¿Tiene antecedentes penales, en España o en el extranjero?	
En caso afirmativo, indique el delito o delitos que los han motivado:	

15ª) ¿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?	
En caso afirmativo, indique:	

- Tipo de hechos investigados - Estado de tramitación del procedimiento - Situación procesal del interesado - Hechos imputados, y su gravedad - Penas o sanciones previstas - Circunstancias atenuantes o agravantes	

3.2. Disposición para ejercer un buen gobierno en la entidad (sólo miembros del Consejo Rector)

16ª) ¿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?
En caso afirmativo, describa con detalle las referidas circunstancias o situaciones:

- sus relaciones 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?
En caso afirmativo, describa con detalle las referidas circunstancias o situaciones:

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

3.3 Consulta a la Central de Información de Riesgos

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

Declaro 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 del Banco de España la modificación de cualquier circunstancia mencionada en las cuestiones anteriores.

En _____, a _____

Firma del declarante

ANEXO 2

HISTORIAL PROFESIONAL

Curriculum Vitae

ANDBANK Private Bankers

Historial profesional

A) Datos de la entidad supervisada que origina la obligación de evaluación

Denominación social:

Código BE:

B) Datos personales

DNI / Nombre y apellidos:

3.1. Formación académica y profesional

Por el presente declaro disponer de formación del nivel y perfil adecuado para el puesto que voy a desempeñar, como demuestra los títulos de los siguientes estudios que he efectuado y que acompaño al presente documento mediante copia:

Materia	Datos	Licenciatura / Grado	Postgrado	Otros
	Título: Ctro. Académico: Fechas: Comentarios:			
	Título: Ctro. Académico: Fechas: Comentarios:			
	Título: Ctro. Académico: Fechas: Comentarios:			
	Título: Ctro. Académico: Fechas: Comentarios:			

3.2. Experiencia profesional

Por el presente declaro disponer de la experiencia requerida por la normativa vigente y por el Procedimiento de Evaluación de la Idoneidad de Consejeros y Personal Clave, como consecuencia de haber desempeñado los siguientes puestos:

#¡REF!

1.	Entidad: Facturación anual:	Localidad: Nº total empleados:	
Fechas	**Puesto y naturaleza de las funciones desempeñadas**	**Competencias delegadas y poder de decisión interno**	**Áreas de actividad bajo su control y nº empleados**

2.	Entidad: Facturación anual:	Localidad: Nº total empleados:	
Fechas	**Puesto y naturaleza de las funciones desempeñadas**	**Competencias delegadas y poder de decisión interno**	**Áreas de actividad bajo su control y nº empleados**

3.	Entidad: Facturación anual:	Localidad: Nº total empleados:	
Fechas	**Puesto y naturaleza de las funciones desempeñadas**	**Competencias delegadas y poder de decisión interno**	**Áreas de actividad bajo su control y nº empleados**

4.	Entidad: Facturación anual:	Localidad: Nº total empleados:	
Fechas	**Puesto y naturaleza de las funciones desempeñadas**	**Competencias delegadas y poder de decisión interno**	**Áreas de actividad bajo su control y nº empleados**

3.3. Referencias profesionales

1.	Entidad: Nombre de la persona que aporta las referencias: Cargo que ocupa en la entidad:	Localidad:

2.	Entidad: Nombre de la persona que aporta las referencias: Cargo que ocupa en la entidad:	Localidad:

3.	Entidad: Nombre de la persona que aporta las referencias: Cargo que ocupa en la entidad:	Localidad:

4	Entidad: Nombre de la persona que aporta las referencias: Cargo que ocupa en la entidad:	Localidad:

3.4. Resultado de las evaluaciones de adecuación en otras entidades

#¡REF!

1.	Entidad: Localidad: Resultado de la evaluación de adecuación: Fecha de la evaluación:	Positiva
2.	Entidad: Localidad: Resultado de la evaluación de adecuación: Fecha de la evaluación:	
3.	Entidad: Localidad: Resultado de la evaluación de adecuación: Fecha de la evaluación:	
4.	Entidad: Localidad: Resultado de la evaluación de adecuación: Fecha de la evaluación:	

4. Documentación adicional a remitir en papel para el historial profesional:

4.1. Copia íntegra del curriculum vitae.

4.2. Copia de los títulos que acrediten los estudios detallados en la sección 3.1. Formación académica y profesional.

4.3. Referencias laborales de al menos los tres últimos años (sección 3.3.).

4.4. Resultados de las evaluaciones de adecuación realizadas para puestos en otras entidades (sección 3.4.).

Declaro que la información contenida en este historial, así como la adjunta al mismo es cierta y está actualizada.

En , a

Firma del declarante

ANEXO 3

DECLARACIÓN EN CASO DE RENOVACIÓN O PARA LA EVALUACIÓN CONTINUADA

DECLARACION

EN CASO DE RENOVACION O PARA LA EVALUACION CONTINUADA

En, ** (LUGAR), a ** de ** de 20**

Nombre y apellidos	
Cargo	
Dirección profesional	
Telefono	
E-mail	
Nacionalidad	
DNI / Pasaporte N°	

DECLARO

bajo mi responsabilidad, que continúan siendo válidos, exactos y completos los extremos contenidos en mi declaración anterior, sin que existan hechos o circunstancias nuevas relacionadas con la normativa aplicable, general o interna de Andbank España Banca Privada, S.A.U. y las sociedades de su grupo, sobre idoneidad de cargos de entidades, que deban ser objeto de comunicación, a excepción del documento de declaración de dedicación de tiempo suficiente, que se acompaña como **Anexo 1** de este documento.

Y para que conste y se incorpore al expediente, conforme a lo previsto en la Política de Evaluación de la Idoneidad de Andbank España Banca Privada, S.A.U. y en la normativa vigente, suscribo la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Firma: **

TRAZABILIDAD DEL DOCUMENTO

CONTROL VERSION			
	Nombre	**Firma**	**Fecha**
(a) Áreas de Revisión	Secretaría General		
	Recursos Humanos		
(b) Aprobación	Comisión de Nombramientos y Retribuciones		19/05/2023
	Consejo de Administración		26/05/2023