

**PROCEDIMIENTO SOBRE EVALUACIÓN DE IDONEIDAD Y REVISIÓN CONTINUA MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DIRECTORES GENERALES O ASIMILADOS Y TITULARES DE FUNCIONES CLAVE**

**INDICE**

1. OBJETO .....	2
2. RIESGOS Y CONTROLES .....	2
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	2
4. SUJETOS OBLIGADOS .....	2
5. RESPONSABLE GESTIÓN DEL PROCEDIMIENTO .....	3
6. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO Y UNIDADES DE CONTROL .....	3
6.1. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES .....	4
6.2. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN .....	6
7. IDENTIFICACIÓN, SELECCIÓN Y RENOVACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION, MIEMBROS DEL CODIR Y DE LOS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE. ....	7
8. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS “SUJETOS OBLIGADOS” .....	8
9. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE IDONEIDAD .....	12
10. PROCESO DE EVALUACION CONTINUA DE LOS “SUJETOS OBLIGADOS” .....	15
11. DIVERSIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN .....	16
12. FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN .....	16
13. INDEPENDENCIA DE CRITERIO Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN .....	17

## 1. OBJETO

Establecer las pautas de actuación para llevar a cabo la **evaluación de idoneidad y revisión continua** de los miembros el Consejo de Administración, directores generales (DG) o asimilados, y de las personas que asuman funciones de control interno u ocupen puestos clave para el desarrollo diario de la actividad bancaria, en desarrollo de la normativa de aplicación.

## 2. RIESGOS Y CONTROLES

RIESGOS	CONTROLES
No tener en cuenta las normas vigentes en materia mercantil respecto a los requisitos de idoneidad que deben concurrir en los miembros del consejo de administración, DG o asimilados, titulares de funciones clave previo, para el ejercicio de sus funciones.	- Verificación de los requisitos de honorabilidad comercial y profesional y buen gobierno mediante la cumplimentación firma del Cuestionario de Idoneidad y presentación del Historial Profesional
Riesgos legales, de imagen y reputación	

A efectos de controlar el correcto cumplimiento de estas obligaciones se establecen los siguientes controles:

- P01C01 Cumplimentación y firma del Cuestionario de Idoneidad determinado por el Banco de España con la finalidad de verificar el cumplimiento de los requisitos de honorabilidad comercial y profesional y buen gobierno.
- P01C02 Firma del Informe de evaluación por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.
- P14C09: Control anual de fechas de renovación de cargos y de la correcta inscripción de los mismos.
- P01C03 Control anual de las fechas de evaluación continua y de la correcta inscripción de las mismas y de los plazos de conservación de la documentación acreditativa de la evaluación de cada uno de los sujetos evaluados.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento será de aplicación a las siguientes entidades:

- GCC CONSUMO ESTABLECIMIENTO FINANCIERO DE CRÉDITO, S.A. (en adelante "GCC CONSUMO" o "la Entidad")

El presente procedimiento se somete a conocimiento y aprobación del Consejo de Administración de "GCC CONSUMO". Las modificaciones al mismo deberán seguir el mismo proceso de validación.

## 4. SUJETOS OBLIGADOS

Se definen los siguientes puestos y funciones sujetas a evaluación de acuerdo con la normativa de aplicación, en adelante y en su conjunto "SUJETOS OBLIGADOS."

- **Consejo de Administración:** órgano responsable de la administración de la Entidad

- **Miembros del Comité de Dirección** (en adelante “CODIR”), en el que están representados los máximos responsables de las áreas que gestionan diariamente la sociedad: Director Financiero, Director de Riesgos, Director de Operaciones y Director de Negocio, que es a su vez Responsable de Servicios de Pago.
- **Responsables de las funciones de Control interno y otros puestos claves** para el desarrollo diario de la actividad de la Entidad, sean o no miembros del Comité de Dirección.
  - Al **Titular del Servicio de Atención al Cliente** (en adelante también **Titular del SAC**), como puesto clave para el desarrollo de la actividad, le será de aplicación el presente Procedimiento en lo que respecta a la evaluación de los requisitos de honorabilidad comercial y profesional, así como de los conocimientos y la experiencia, atendiendo a los criterios de proporcionalidad y normativa de aplicación.

A este respecto, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones deberá evaluarle, verificando que concurren en su persona la necesaria honorabilidad comercial y profesional, así como los conocimientos y la experiencia adecuados exigidos.

La propuesta de nombramiento, o cese del titular del SAC será realizada por esta Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

El Consejo de Administración es el órgano competente para el nombramiento del Titular del SAC.

## 5. RESPONSABLE GESTIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones es responsable de la gestión del procedimiento, y entre sus responsabilidades se encuentra:

1. La creación y actualización del presente procedimiento, reportando al Consejero Delegado de la Entidad las propuestas de modificación del procedimiento para su debate y posterior sometimiento al Consejo de Administración.
- 2.- Recopilar toda la documentación correspondiente a los “SUJETOS OBLIGADOS”, necesaria para realizar la evaluación.
3. Reportar al Consejo de Administración de la Entidad y/o a la Junta General, según el caso, toda la información y documentación correspondientes a cada uno de los cargos propuestos.
4. Comunicar a los “SUJETOS OBLIGADOS”, así como al órgano que propone el nombramiento o responsable del área de negocio al que pertenece, el resultado de la evaluación.
5. Verificar que se ha procedido al archivo por parte del Secretario del Consejo de toda la documentación relativa a los expedientes de evaluación de los “SUJETOS OBLIGADOS”.
6. Seguimiento del cumplimiento del procedimiento.

## 6. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO Y UNIDADES DE CONTROL.

Los “SUJETOS OBLIGADOS” deberán cumplir con los requisitos de honorabilidad, conocimiento y experiencia necesarios, siendo exigible, además, a los miembros del Consejo de Administración el requisito de buen gobierno.

El presente procedimiento tiene por objeto establecer los principios, líneas de organización y criterios de selección y evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, Directores Generales o

asimilados y titulares de funciones clave, de conformidad con las obligaciones legales y la normativa interna de la entidad y del Grupo.

Este procedimiento se enmarca dentro de la “*Corporate Governance Policy for BNP Paribas Group Entities*” (Política de Gobierno Corporativo de las entidades del grupo BNP Paribas), en lo relativo a la evaluación de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad y constituye su implementación en la entidad.

Este procedimiento podrá ser desarrollado por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, pudiendo establecer en el desarrollo del mismo, 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 “SUJETO OBLIGADO”.

A continuación, se definen las unidades de control responsables de decidir sobre la evaluación de idoneidad de los SUJETOS OBLIGADOS y de la toma de decisiones.

La **Comisión de Nombramientos y Remuneraciones** es la responsable de decidir sobre la evaluación de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y Directores Generales o asimilados, así como responsables de funciones de control interno, y aquellos puestos claves para el desarrollo diario de la actividad de “GCC CONSUMO”, en base al procedimiento previsto (criterios y análisis de la documentación aportada) y reportará el resultado para decisión del Consejo de Administración.

La constitución del Consejo de Administración, así como la adopción y formalización de acuerdos se llevará a cabo conforme a lo establecido en los estatutos de “GCC CONSUMO”.

El **Consejo de Administración**, además de las facultades señaladas, es el órgano competente para aprobar el presente procedimiento de evaluación de idoneidad, así como sus modificaciones posteriores.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones contará con la colaboración de la Dirección Jurídico y de Recursos Humanos para el cumplimiento de sus responsabilidades y con el Secretario de la Sociedad, quien ejercerá además como canal de comunicación con las autoridades competentes.

Asimismo, el resultado de la evaluación se deberá comunicar a la Junta General, que actuará en consecuencia.

## 6.1. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES

Las funciones de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones serán las previstas legalmente en cada momento y, particularmente, asesorar al Consejo de Administración en las cuestiones relativas a la selección, idoneidad y nombramiento de miembros del Consejo de Administración y altos directivos, así como las relativas a la política de remuneraciones de éstos y de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad, velando por la observancia de la política retributiva establecida. Las funciones, recomendaciones, y en todo caso las propuestas que adopte no tienen carácter vinculante.

Particularmente, a efectos de la evaluación de la idoneidad de los **miembros del Consejo de Administración**, serán funciones y responsabilidades de la Comisión:

- a) Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo de Administración o por la Junta General de Accionistas candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo de Administración.

b) Evaluación de la aptitud de los candidatos a miembros del Consejo de Administración para ocupar el cargo de Consejeros, de acuerdo con los requisitos legalmente establecidos, así como con lo dispuesto en la Política de Gobierno Corporativo de las entidades del Grupo BNP PARIBAS. Todo ello, quedará plasmado en el **informe de idoneidad que deberá emitir la CNR** que, sin perjuicio de lo dispuesto en el **Punto 9.1**, deberá contener:

i. Valoración de que la persona en cuestión posea reconocida solvencia, honorabilidad comercial y profesional, con conocimientos, experiencia y disposición para el ejercicio del buen gobierno de la entidad.

ii. La CNR deberá extremar el rigor a la hora de evaluar los requisitos antedichos en relación con aquellas personas llamadas a cubrir los puestos de consejero independiente. Además, no podrá proponer para cubrir un puesto de consejero independiente a personas que desempeñen algún puesto ejecutivo en la Sociedad o se hallen vinculadas por razones familiares con el Consejero Delegado o con otros altos directivos de la Sociedad.

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

iv. Descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.

c) Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios, en la medida legalmente posible.

d) Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año la idoneidad de los diversos miembros del Consejo de Administración y de este en su conjunto, e informar al Consejo de Administración en consecuencia, lo que incluirá la evaluación y seguimiento de aspectos relacionados con la diversidad y formación de los consejeros.

Las evaluaciones c) y d) comprenderán el informe anual denominado “*Eugene*” previsto en la Política de Gobierno Corporativo para las entidades del Grupo BNP PARIBAS.

e) Revisar periódicamente la política del Consejo de Administración en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección y formularle recomendaciones.

f) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado en aras de alcanzar dicho objetivo.

Por otro lado, a efectos de la evaluación de idoneidad de los **Directores Generales o asimilados y titulares de funciones clave**, así como Titular del SAC, serán funciones y responsabilidades de la Comisión:

a) Elaborar y elevar al Consejo de Administración la propuesta de nombramiento de los Directores Generales o asimilados y titulares de función clave, evaluando las competencias, conocimientos y experiencia necesaria.

b) Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los Directores Generales o asimilados e informar al Consejo de Administración en consecuencia.

c) Propuesta de nombramiento y cese del Titular del SAC.

d) Evaluación del titular del SAC, con ocasión de su nombramiento a fin de comprobar que concurren en su persona los requisitos de "honorabilidad comercial y profesional", así como de "conocimientos y experiencia adecuados" exigidos por la normativa de aplicación.

El funcionamiento y las reglas de adopción de acuerdos por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones son las contenidas en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

## 6.2. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

Las funciones del Consejo de Administración serán las previstas legalmente en cada momento y, particularmente, a efectos de la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, Directores Generales o Asimilados y Titulares de Función Clave, entre otras, serán funciones y responsabilidades del Consejo:

1. Aprobación del presente procedimiento y de sus modificaciones.
2. Con respecto a los miembros del **Consejo de Administración**:
  - a. Ratificación, en su caso, del informe de evaluación de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, realizado por la CNR.
  - b. Elevación, en su caso, a la Junta General de la propuesta de nombramiento/reelección/separación de los miembros del Consejo de Administración.
  - c. Nombramiento del Presidente del Consejo de Administración, del Consejero Delegado, miembros y cargos en las Comisiones y distribución de otros cargos en el seno de Consejo.
3. Con respecto a los **Directores Generales o Asimilados y titulares de funciones clave**:
  - a. Ratificación, en su caso, del informe de evaluación de idoneidad de los Directores Generales o Asimilados y titulares de funciones clave, realizado por la CNR.
  - b. Nombramiento/separación de los Directores Generales o Asimilados y titulares de funciones clave.
4. Aprobar, en su caso, el informe de evaluación anual de la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración y sus Comisiones elaborado por la CNR.
5. Aprobar, en su caso, el informe anual de evaluación de idoneidad de los diversos miembros del Consejo de Administración y de éste en su conjunto, así como de los Directores Generales o asimilados, elaborado por la CNR que incluye el informe anual denominado "Eugene" previsto en la Política de Gobierno Corporativo para las entidades del Grupo BNP PARIBAS

## **7. IDENTIFICACIÓN, SELECCIÓN Y RENOVACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, MIEMBROS DEL CODIR Y DE LOS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE.**

### **7.1. IDENTIFICACIÓN, SELECCIÓN Y RENOVACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.**

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones identificará, en su caso, a los candidatos que puedan ser nombrados como Consejeros, cualquiera que sea su función en el Consejo de conformidad con las políticas de BNP Paribas al respecto.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones examinará las candidaturas teniendo en cuenta lo establecido en el presente procedimiento, de acuerdo con los criterios de selección definidos.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones identificará, en su caso, a los candidatos a proponer al cargo de Presidente del Consejo de Administración en base a los criterios relacionados en el presente procedimiento.

En cuanto a los miembros y Presidentes de la Comisión Mixta de Auditoría, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones propondrá al Consejo de Administración su nombramiento y reelección.

#### **7.1.1. Sucesión de los Consejeros y revisión de la composición del Consejo**

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones tiene el cometido de estudiar las medidas oportunas con vistas al relevo de los Consejeros, así como, del Presidente, en su caso, de conformidad con las políticas de BNP Paribas.

En el supuesto de cese, anuncio de renuncia o dimisión, incapacidad o fallecimiento de miembros del Consejo o de sus Comisiones, o de cese, anuncio de renuncia o dimisión del Presidente del Consejo de Administración o del Consejero Delegado así como en los demás cargos de dichos órganos, a petición del Presidente del Consejo o, a falta de éste, del Vicepresidente que haga sus veces, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, examinará y organizará el proceso de sucesión o sustitución de forma planificada y formulará al Consejo de Administración la correspondiente propuesta.

Se someterá al Consejo de Administración la correspondiente propuesta de relevo o sustitución en la siguiente reunión prevista o en otra extraordinaria que, si se considerase necesario, pudiera convocarse.

#### **7.1.2. Identificación, selección y renovación del Consejero Delegado**

El Consejo de Administración nombrará al Consejero Delegado determinando, en su caso, los límites de sus facultades.

Para ello, consensuándolo con el Presidente, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones se encargará de proponer al Consejo la elección del Consejero Delegado.

Para identificar al candidato, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones examinará su candidatura en base a lo establecido en la presente política.

También se encargará de estudiar los detalles del plan de relevo del Consejero delegado.

## **7.2. IDENTIFICACIÓN Y NOMBRAMIENTO DE LOS MIEMBROS DEL CODIR Y DE LOS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE.**

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones se asegurará, de que, en el momento de la identificación y nombramiento de los candidatos a miembros del CODIR y Titulares de Funciones Clave de la Sociedad, cumplan los criterios de selección que se detallan en el presente procedimiento. La CNR podrá ser asistida, a tal fin, por el departamento de Recursos Humanos.

## **8. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS “SUJETOS OBLIGADOS”.**

**Con carácter previo al nombramiento o a la contratación** de los “SUJETOS OBLIGADOS” se debe verificar que concurren en cada uno de ellos los requisitos establecidos en la normativa que resulte de aplicación en cada momento, así como en la Política de Gobierno Corporativo para las entidades del Grupo BNP Paribas, cuando se trate de miembros del Consejo de Administración.

Los criterios de selección objeto de evaluación son los siguientes:

### **I. Concurrencia de honorabilidad comercial y profesional, honestidad e integridad.**

Concurrirá la honorabilidad comercial y profesional exigida 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 la entidad, incluso en lo que respecta a los temas de PBCFT debiendo cumplirlo en todo momento durante el ejercicio de su actividad.

Para su valoración deberá considerarse:

- a) La trayectoria del cargo en cuestión en su regulación 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 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 al Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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.
- b) Condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por infracciones administrativas, teniendo en cuenta;
  - 1º El carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa.
  - 2º Si la condena o sanción es o no firme.
  - 3º La gravedad de la condena o sanción impuestas.
  - 4º 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.

- 5º Si los hechos que motivaron la condena o sanción se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros cuya administración o gestión de negocios le hubiese sido confiada, y en su caso, la relevancia de los hechos por los que se produjo la condena o sanción en relación con las funciones que tenga asignadas o vayan a asignarse al cargo en cuestión en la entidad de crédito.
- 6º La prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal.
- 7º La existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción.
- 8º La reiteración de condenas o sanciones por delitos, faltas o infracciones.
- c) Existencia de investigaciones relevantes y fundadas tanto en el ámbito penal como administrativo sobre hechos producidos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico, y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social o sobre hechos contrarios a las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores o de protección de los consumidores.

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

Los miembros del Consejo de administración, directores generales o asimilados y otros empleados que sean responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la entidad que tuviesen conocimiento de que concurren en su persona o en alguna de las personas anteriores alguna de las circunstancias descritas en este apartado, deberán informar inmediatamente de ello a la entidad.

Cuando el Presidente del Consejo de Administración, o, en su caso, el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, esté advertido de la ocurrencia de alguno de los supuestos citados anteriormente, lo notificará a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones para que ésta, en base al análisis de la situación informada, emita su dictamen sobre la honorabilidad del miembro del Consejo de Administración y pueda decidir pedirle su dimisión. Esta opinión se someterá posteriormente a la aprobación del Consejo de Administración y, si este último decidiese seguir su criterio, el Presidente del Consejo de Administración lo notificará al interesado. La decisión del Consejo de administración al respecto constará en el acta de la sesión.

Por otra parte, todos los miembros del Consejo de Administración se comprometen a actuar con lealtad e integridad, tanto ante los miembros de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones y los accionistas, como ante la Sociedad. En su defecto, el Presidente del Consejo de Administración, podrá recurrir a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones para que esta emita su opinión sobre la lealtad y la integridad del miembro del órgano de dirección y pueda decidir si le pide la dimisión.

## **II. Poseer conocimientos y experiencias adecuados para el ejercicio de sus funciones.**

Poseerán los conocimientos y experiencia adecuados, 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 otras entidades o empresas.

En la valoración de la experiencia práctica y profesional se deberá prestar 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 riesgos que deben gestionar.

En todo caso, los criterios de conocimientos y experiencia se aplicarán valorando la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de la entidad y las concretas funciones y responsabilidades del puesto asignado a la persona evaluada.

Asimismo, el Consejo de Administración deberá contar con miembros que, tanto individualmente como considerados en su conjunto, reúnan los conocimientos y la suficiente experiencia profesional en el gobierno de entidades de crédito para entender las actividades de la Sociedad, el negocio y los riesgos principales (incluyendo aquellos relacionados con el modelo de negocio, apetito de riesgo, mercado y estrategia, PBCFT y ESG, IT y Seguridad), de manera que juntos cubran todas las actividades de la entidad, además de un claro conocimiento del sistema de gobierno de la entidad, sus roles, responsabilidades y estructura de grupo. asegurando la capacidad efectiva del Consejo de Administración de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la entidad.

Los miembros del Consejo de Administración, deberán poseer las competencias necesarias para presentar sus puntos de vista e influir en el proceso de toma de decisiones dentro del Consejo de Administración, así como para organizar sus cometidos de manera eficaz y para poder comprender y cuestionar las prácticas de gestión aplicadas.

La evaluación de los conocimientos y experiencia de los consejeros se realizará teniendo en cuenta la necesidad de un grado de diversidad suficiente, considerando para ello aspectos como una composición equilibrada entre hombres y mujeres, sexo, formación y trayectoria profesional (incluyéndose PBCFT y ESG aspectos) edad, procedencia geográfica y nacionalidad, y de un abanico de experiencias amplio en el colectivo de consejeros, como se detalla en el **Punto 11**.

Los miembros de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones y de la Comisión Mixta de Auditoría, tendrán además los conocimientos adecuados de acuerdo con la naturaleza y funciones de cada uno de ellos.

### III. Estar en disposición de ejercer un buen gobierno, aplicable a los “SUJETOS OBLIGADOS” que vayan a ser miembros del Consejo de Administración

En el caso de los “SUJETOS OBLIGADOS” que vayan a ser miembros del Consejo de Administración, se valorará:

- **El valor e independencia de criterio, especialmente a la hora de expresar sus opiniones y formular su criterio, de forma que pueda mantener su objetividad e independencia.**
- **La presencia de potenciales conflictos de interés:** a estos efectos, en línea con lo dispuesto en la política de gestión de conflictos de interés de BNP Paribas y con la finalidad de recoger las buenas prácticas de gobierno corporativo, se recogen en el **Punto 13** de este procedimiento, las principales situaciones de conflicto de intereses a las que los Consejeros puedan enfrentarse.
- **Régimen de incompatibilidades previsto en la normativa de ordenación y supervisión bancaria.**

Cuando el "SUJETO OBLIGADO" tenga un mandato en una entidad significativa, también se evaluará el cumplimiento de la limitación del número máximo de cargos que establece la normativa.

- **La capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo sus funciones y a la formación relacionada con el mismo, así como para asistir a las sesiones del Consejo, que le permita tener el distanciamiento crítico necesario, propiciando su implicación y el sentido de la responsabilidad en el cargo de Consejero.**

Los miembros del Consejo de Administración deberán estar en disposición de poder llevar a cabo un desempeño eficaz de las funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de la Sociedad, sus principales riesgos y las implicaciones de modelo de negocio y de la estrategia de riesgos, por lo que deberán dedicar el tiempo y la atención precisa a los asuntos que se les presente por razón de su cargo, incluyendo los periodos con un especial aumento de actividad.

Al evaluar la dedicación de tiempo suficiente por parte de un miembro del Consejo de Administración, la entidad deberá tener en cuenta, al menos, lo siguiente:

- a. el número de cargos en sociedades financieras y no financieras que ocupa el miembro del Consejo de Administración al mismo tiempo, teniendo en cuenta posibles sinergias cuando los ocupe dentro del mismo grupo, incluso cuando actúa en nombre de una persona jurídica o como suplente de un miembro del órgano de administración;
- b. el tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de las actividades de la entidad en la que el miembro del Consejo de Administración ocupa un cargo y, en particular, si la entidad está ubicada dentro o fuera de la UE;
- c. la presencia geográfica del miembro del Consejo de Administración y el tiempo de desplazamiento requerido para la función;
- d. el número de reuniones programadas para el órgano de administración;
- e. los cargos ocupados por el miembro del Consejo de Administración al mismo tiempo en organizaciones que no persigan fines predominantemente comerciales;
- f. cualquier reunión necesaria que deba celebrarse, en particular, con las autoridades competentes u otras partes interesadas internas o externas, al margen del calendario oficial de reuniones del órgano de administración;
- g. la naturaleza del puesto específico y las responsabilidades del miembro del Consejo de Administración, incluyendo funciones específicas tales como la de primer ejecutivo (Consejero Delegado), presidente o presidente o miembro de un comité, si el miembro del Consejo de Administración ocupa un puesto ejecutivo o no ejecutivo, y la necesidad de que dicho miembro del Consejo de Administración asista a reuniones en las sociedades enumeradas en el punto (a) y en la entidad;
- h. 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 UE;
- i. la integración y formación necesarias;
- j. cualquier otra responsabilidad relevante del miembro del Consejo de Administración que las entidades consideren necesario tener en cuenta al realizar la evaluación de su capacidad para dedicar tiempo suficiente; y

k. cualquier referencia comparativa pertinente disponible sobre la dedicación de tiempo, incluidas las referencias comparativas proporcionadas por la Autoridad Bancaria Europea.

El miembro del Consejo de Administración debe certificar que la relación de cargos y funciones en otras sociedades, proporcionada a solicitud de la CNR en el procedimiento de evaluación de idoneidad, ya sea con ocasión de su nombramiento, de la evaluación anual de la idoneidad o en cualquier momento posterior durante el ejercicio de sus funciones, es exhaustiva y facilitará, a petición de la CNR, cualquier documentación (estatutos sociales, certificaciones del Registro Mercantil o similares, certificados, certificaciones, etc.) que la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones considerase oportuna.

Los miembros del Consejo de Administración respetarán en todo momento las normas de cómputo de cargos, de conformidad con la normativa en vigor, además de la limitación del número de cargos previsto en cada momento en la Política de Gobierno Corporativo para las entidades del grupo BNP Paribas, lo que implica que un miembro del consejo de administración no podrá ostentar más de 10 cargos, salvo que el consejo exceptúe esta regla para aquellos que no procedan de una entidad del grupo BNP Paribas.

Además, dedicarán el tiempo y los esfuerzos necesarios para cumplir con sus funciones y sus responsabilidades. Aceptarán trabajar conjuntamente, respetando la diversidad de opiniones y ejerciendo su sentido de la responsabilidad ante los accionistas y las otras partes interesadas del Grupo.

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones valorará la dedicación de tiempo que se considere necesaria para que puedan desempeñar adecuadamente su cometido, en función de las necesidades que los órganos sociales tengan en cada momento, incluyéndose periodos de especial aumento de actividad por la entidad.

Por otra parte, los consejeros participarán activamente y con asiduidad en las sesiones del Consejo de Administración y a las reuniones de los comités.

Con ocasión de cada cambio de cargos sociales y/o de Dirección, los Consejeros deberán comunicarlo a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, con la finalidad de disponer de la información actualizada.

Como mínimo una vez al año, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones solicitará a los miembros del Consejo de Administración una relación actualizada de los cargos sociales ostentados.

La citada actualización debe permitir a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones evaluar el número de cargos con la finalidad que se respete el límite máximo de cargos, la dedicación de tiempo suficiente al cargo, garantizando la observancia de la normativa y del desempeño continuo de todos los miembros del Consejo de Administración.

Cuando un miembro del Consejo no dispusiese del tiempo necesario para cumplir sus funciones, deberá dimitir.

## 9. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE IDONEIDAD.

La dirección de RRHH integrará dentro de los procesos de selección, los requisitos antes indicados de forma que permita documentar la valoración de la idoneidad de los "SUJETOS OBLIGADOS" sometidos a estos procesos. Cuando un empleado de Cetelem España acceda a algunos de los puestos que requieren esta previa evaluación de su adecuación, podrá emitir un informe ("Ficha profesional") que contenga: (i) recorrido

profesional dentro de la empresa, (ii) evaluaciones profesionales, (iii) expediente que refleje la existencia o no de sanciones laborales.

GCC CONSUMO se reserva la posibilidad de solicitar cualquier otra documentación que sea solicitada por las Unidades de Control responsables de la evaluación.

Se incluye como **Anexos I y II** al presente procedimiento la documentación que, con carácter no limitativo, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones deberá solicitar a los "SUJETOS OBLIGADOS" a fin de evaluar que concurren en éstos los criterios de selección descritos en el punto anterior.

Asesoría Jurídica guardará toda la documentación acreditativa en la que se basó tanto el análisis de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones como las conclusiones respetando lo estipulado en las leyes y normativas de protección de datos. En este contexto y a petición del Presidente del Consejo de Administración, o en su caso del Presidente de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, se podrán llevar a cabo las investigaciones que considere oportunas, interrogando, por ejemplo, a la persona interesada.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, elevará su informe sobre la evaluación de idoneidad al Consejo de Administración.

### **9.1. CONTENIDO DEL INFORME DE EVALUACIÓN DE IDONEIDAD EMITIDO POR LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES.**

#### **El informe de evaluación de idoneidad que emitirá la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones deberá indicar de manera expresa:**

- Los datos de identificación del "SUJETO OBLIGADO"
- La descripción de las principales características del puesto, funciones desempeñadas.
- Los factores que se han tenido en cuenta para efectuar la evaluación que consistirán en:
  - La valoración de las respuestas a cada una de las cuestiones planteadas en el "Cuestionario de Idoneidad" de Banco de España. La valoración del Historial Profesional del "SUJETO OBLIGADO". Se tomará en consideración el nivel de formación académica, y en particular, la formación académica relacionada con las áreas de banca y servicios financieros (masters...) y con las funciones que vayan a desarrollarse.  
En la valoración de la experiencia práctica se tendrá en cuenta los años de experiencia profesional en el sector bancario, así como en cargos o puestos similares a los que vayan a desarrollarse. Deberá prestarse especial atención a la naturaleza y complejidad del puesto desempeñado, las competencias y poderes de decisión y responsabilidades asumidas, así como el número de personas a cargo del evaluado, el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero y los riesgos a gestionar. En todo caso, el criterio de experiencia se aplicará valorando la naturaleza, escala y complejidad de "GCC CONSUMO" y las concretas funciones y responsabilidades del puesto asignado.  
En el caso particular del Consejo de Administración, este deberá contar con miembros que, considerados en su conjunto, reúnan suficientes conocimientos y 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 la Entidad, teniendo en cuenta el modelo de negocio, incluidos los riesgos principales y la estrategia.
  - Análisis de la independencia formal, en el caso de "SUJETOS OBLIGADOS" como Consejeros Independientes, con la finalidad de verificar que cumplen con los criterios de independencia previstos en la normativa aplicable, Estatutos/Reglamento del Consejo.

- La evaluación de cualquier otra documentación que se solicite al "SUJETO OBLIGADO" con la finalidad de verificar que las manifestaciones contenidas en dicha documentación son verídicas.
- La evaluación de cargos ostentados y dedicación de tiempo, en el caso de "SUJETOS OBLIGADOS" como Consejeros
- En su caso, Informe "Ficha profesional" de la Entidad que contenga el: (i) recorrido profesional dentro de la empresa, (ii) evaluaciones profesionales, (iii) expediente que refleje la existencia o no de sanciones laborales.

Se adjunta como **Anexo III** los criterios de ponderación a tener en cuenta en la experiencia y en la formación, considerados a nivel individual. En el caso del Consejo de Administración, la unidad responsable de la evaluación debe asegurar además que este, en su conjunto, reúne la suficiente experiencia profesional en el gobierno de entidades de crédito.

- El resultado de dicha valoración: POSITIVA o NEGATIVA.

Se adjunta como **Anexo IV** modelo de informe de evaluación de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

Una vez realizada la evaluación de "LOS SUJETOS OBLIGADOS", si el resultado es positivo, en caso de nombramientos de consejeros, se comunicará a la Junta General para que acuerde su nombramiento.

Si el resultado es negativo, se propondrán por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones las medidas necesarias que permitan subsanar las deficiencias detectadas. Si la falta de experiencia en el sector fuese lo que provocase que el resultado fuese negativo, una formación adaptada podría considerarse medida suficiente para paliar la situación. En este caso, el nombramiento deberá estar condicionado al hecho de que el candidato recibirá con carácter previo una formación adecuada al puesto que ocupará.

La Unidad de Control Responsable de decidir sobre la valoración de la idoneidad del "SUJETO OBLIGADO" será la responsable de decidir qué medidas se deben adoptar, y cuando resulte necesario, decidir la suspensión temporal o cese definitivo.

## **9.2. EVALUACIÓN POR PARTE DE BANCO DE ESPAÑA (BDE).**

Una vez realizada la evaluación por parte de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, se deberá solicitar la preceptiva evaluación por parte del Banco de España de los requisitos de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, y miembros del CODIR. EL Banco de España deberá notificar su valoración de idoneidad en un plazo no superior a 3 meses, contando desde la comunicación del nombramiento. A falta de notificación, se entiende que la valoración es positiva.

- El informe de evaluación que se comunicará al Banco de España, deberá ser firmado por todos los miembros de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones.

## **9.3. NOMBRAMIENTO UNA VEZ RECIBIDA RESOLUCIÓN DEL BANCO DE ESPAÑA, Y SIEMPRE QUE ESTA SEA POSITIVA**

El resultado de la evaluación será comunicado a los "SUJETOS OBLIGADOS", y en su caso, al órgano que propone el nombramiento o responsable del área de negocio al que pertenecen.

Por lo tanto, una vez recibida la resolución del Banco de España, y siempre que ésta sea POSITIVA, se procederá al nombramiento del "SUJETO OBLIGADO" en cuestión, conforme se indica en el presente procedimiento.

Los nombramientos previstos en la Norma Cuarta de la Circular 1/2009, de 18 de diciembre, se comunicarán al Registro de Altos Cargos del Banco de España, en un plazo de 15 días hábiles desde la aceptación del cargo o la variación correspondiente, utilizando para ello el formulario que figura como anejo V a dicha Circular, debidamente firmado por el "SUJETO OBLIGADO" y Secretario del Consejo, sin perjuicio de la previa inscripción en el Registro Mercantil de los miembros del Consejo de Administración.

El responsable de llevar a cabo dicha comunicación será el Secretario del Consejo de Administración.

La relación actualizada de los puestos clave para el desarrollo diario de la actividad bancaria, la valoración de la idoneidad realizada por la Entidad y la documentación que acredite la misma, se mantendrá a disposición del Banco de España.

#### ➤ **Especial mención al nombramiento del Titular del SAC.**

Se hace constar que el nombramiento del Titular del SAC, se efectuará por el Consejo de Administración, tras la evaluación de idoneidad positiva efectuada por la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, estando sujeta la acreditación de su designación a Banco de España.

#### **9.4. ARCHIVO DE LA DOCUMENTACION ACREDITATIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS EXIGIDOS.**

Archivo de los expedientes de evaluación de los SUJETOS OBLIGADOS: Responsabilidad de Asesoría Jurídica.

La documentación correspondiente a cada uno de los expedientes de los SUJETOS OBLIGADOS, acreditativa del cumplimiento de la evaluación realizada, serán conservados con total confidencialidad exclusivamente para dar cumplimiento a las diferentes obligaciones legales que tiene esta Entidad a los efectos previstos en la normativa de protección de datos de carácter personal. Una vez transcurridos los plazos legales que obligan a la conservación de sus datos, se procederá a su supresión definitiva.

Se adjunta como **Anexo V** modelo de autorización interna al tratamiento de los datos y documentación de los sujetos obligados.

### **10. PROCESO DE EVALUACION CONTINUA DE LOS "SUJETOS OBLIGADOS".**

Anualmente se efectuará una revisión de la idoneidad de todos los miembros del Consejo de Administración sujetos a evaluación que no hayan sido evaluados en el ejercicio a que la revisión se refiera. La evaluación continua del resto de personas sujetas a evaluación se efectuará, con los mismos criterios, también con carácter anual.

Además, se procederá a valorar de nuevo la idoneidad de los "SUJETOS OBLIGADOS" para el ejercicio de sus funciones, siempre y cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas que afecten de manera relevante a su idoneidad.

Si la valoración de los cargos resulta negativa:

- Se deberán adoptar las medidas oportunas para subsanar las deficiencias identificadas y, cuando resulte necesario, disponer su suspensión temporal o cese definitivo

- Se deberá comunicar al Banco de España el incumplimiento de los requisitos de idoneidad en el plazo máximo de 15 días hábiles.

No obstante, lo anterior, los "SUJETOS OBLIGADOS" deberán comunicar a través de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, cualquier información que pueda suponer una variación de la evaluación inicial realizada.

Se acompaña como **Anexo VI** la documentación que, con carácter no limitativo, la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones podrá solicitar a los "SUJETOS OBLIGADOS" para efectuar la evaluación anual.

## 11. DIVERSIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

GCC CONSUMO velará para que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar nuevos consejeros, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, y en particular que no obstaculicen la selección de consejeras, procurando que se incluyan entre los potenciales candidatos a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado.

GCC CONSUMO se compromete a promover el principio de igualdad y no discriminación en el trabajo, promoviendo prácticas y conductas encaminadas a favorecer, en equilibrio con las necesidades de servicio y productividad de la compañía, la conciliación de la vida laboral y familiar, así como a evitar la discriminación por razones de sexo, edad, raza, nacionalidad, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado.

La lista de aspectos de diversidad que se deben considerar en la composición general del Consejo de Administración son: equilibrio homogéneo de hombres y mujeres, titulaciones, experiencia profesional, (incluyendo PBCFT y ESG), edad, procedencia geográfica/nacionalidad.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, teniendo en cuenta el equilibrio de conocimientos, experiencia, capacidad y diversidad necesarios y existentes en el Consejo de Administración elaborará y mantendrá actualizada una matriz de competencias.

En la evaluación anual de la composición y competencias del Consejo de Administración se tendrán en cuenta los aspectos de diversidad indicados con anterioridad y en particular, el porcentaje de miembros del sexo menos representado, con el objetivo de que en el 2026 el número de consejeras represente, al menos, el 40% del total de miembros, de conformidad con la Política de Gobierno Corporativo de BNP Paribas.

## 12. FORMACIÓN INICIAL Y CONTINUA DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Los miembros del Consejo de Administración poseen, tanto individual como conjuntamente, los conocimientos técnicos, la especialización, la experiencia, las habilidades, el grado de comprensión y las cualidades personales necesarias, especialmente en cuanto a profesionalidad e integridad, para cumplir sus funciones relacionadas con cada una de las actividades significativas de la Sociedad, garantizando un gobierno y una supervisión eficientes.

Los miembros del Consejo de Administración velarán por mantener sus conocimientos actualizados en los siguientes campos fundamentalmente: sector financiero y bancario, riesgos, legislación y normativa aplicables a la Sociedad y en el sentido más amplio, en cualquier campo relacionado con la evolución estratégica de la Sociedad.

En todo caso, se tendrán en cuenta en la evaluación los programas de formación realizados o que tenga previsto realizar la persona designada o evaluada mediante formación específica ad-hoc.

La Sociedad dedicará los recursos humanos y financieros a la formación de los miembros del órgano de administración, con la finalidad, entre otros, de garantizar que se encuentran en condiciones de conocer claramente la estructura, el modelo de negocio, el perfil de riesgo, los sistemas de gobierno corporativo.

A estos efectos, la entidad contempla formación a impartir tanto en el momento de incorporación de nuevos miembros del Consejo con la finalidad, entre otros, de garantizar que están en condiciones de conocer claramente la estructura, el modelo de negocio, el perfil de riesgo y los sistemas de gobierno corporativo, que se diseñará, de forma individualizada a la vista de su perfil, y experiencia profesional, así como planes de formación continua de los miembros del Consejo en su conjunto o en atención a necesidades individualizadas de los mismos.

La Comisión de Nombramientos y Remuneraciones en la evaluación anual de competencias y composición del Consejo, hará seguimiento de las formaciones efectuadas por los miembros del Consejo, con vistas a velar por el enriquecimiento continuo de los conocimientos y competencias de los consejeros, comprometiéndose los miembros del Consejo de Administración a facilitar cuanta información sea requerida al respecto.

### **13. INDEPENDENCIA DE CRITERIO Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.**

A estos efectos, y en línea con lo dispuesto en la política de gestión de conflictos de interés de la Sociedad, y con la finalidad de recoger las buenas prácticas de gobierno corporativo, esta sección tiene por objeto: (i) recordar los principios generales que permiten asegurar la independencia de criterio de cada miembro del Consejo de Administración; (ii) definir las principales situaciones de conflicto de intereses a las que los Consejeros puedan enfrentarse a efectos del presente procedimiento y que puedan, directa o indirectamente, entrar en colisión con los intereses del Consejero, y (iii) detallar, en caso de situaciones de conflicto de intereses potenciales o reales, definiendo las medidas a adoptar que resulten necesarias para su identificación y gestión de forma adecuada.

#### **13.1 PRINCIPIOS GENERALES.**

Cada miembro del Consejo de Administración mantendrá en todo momento su independencia de criterio, análisis, valoración y actuación que le permita estar en condiciones de expresar opiniones y adoptar decisiones de forma informada, razonada y objetiva. A estos efectos, el miembro del Consejo de Administración cumplirá, por una parte, las disposiciones legales y normativas aplicables sobre conflictos de intereses (especialmente en lo que se refiere a operaciones vinculadas) y, por otra parte, lo establecido a continuación sobre las medidas a adoptar que resulten necesarias para la identificación de las situaciones de conflicto de intereses y su gestión adecuada.

Más concretamente, los miembros del Consejo de Administración rechazarán cualquier tipo de ventaja o servicio que haga peligrar su independencia, comprometiéndose a evitar cualquier posible situación de conflicto de intereses (como las descritas a continuación).

Cada miembro del Consejo de Administración expresará libremente sus opiniones, inclusive si son minoritarias, sobre los asuntos deliberados en las sesiones del Consejo o del Comité especializado.

Se recuerda que todo conflicto de intereses podrá afectar a la condición de consejero independiente.

### **13.2. SUPUESTOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS.**

A efectos del presente procedimiento, se tendrán en cuenta, en particular, la presencia de potenciales conflictos de interés hasta un punto que comprometa su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente o que generen influencias indebidas de terceros derivados de:

1º Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la misma entidad o en otras organizaciones privadas o públicas;

2º Una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo de Administración de la entidad, de su matriz o de sus filiales;

3º Una relación personal, profesional o económica con los accionistas que ostenten el control de la entidad, de su matriz o de sus filiales;

Sin perjuicio de que el miembro del Consejo de Administración deba cumplir en todo momento con las disposiciones legales y normativas sobre conflictos de intereses, de conformidad con las políticas de BNP Paribas se consideran los siguientes supuestos de conflictos de intereses:

4º cualquier tipo de acuerdo/contrato formalizado directamente o mediante persona interpuesta<sup>1</sup> entre, de una parte, alguna de las sociedades participadas por la Sociedad y de otra, uno de los miembros del Consejo de Administración de la sociedad;

5º cualquier tipo de acuerdo/contrato en el que uno de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad tenga un interés indirecto, es decir cuando, sin ser personalmente parte del acuerdo/contrato formalizado por alguna de las sociedades participadas por la Sociedad matriz BNP Paribas, el miembro del Consejo de Administración saque provecho del citado acuerdo, de cualquier forma;

6º cualquier tipo de acuerdo/contrato formalizado entre, de una parte, alguna de las sociedades participadas por la Sociedad BNP Paribas y de otra, una empresa en la que un miembro del Consejo de Administración de la Sociedad sea propietario, socio responsable con carácter indefinido, gerente, consejero, miembro del Consejo de supervisión o, en general, directivo;

7º cualquier tipo de situación en la que el miembro del Consejo de Administración tenga, o pueda tener conocimiento, dentro del ejercicio de su cargo, de información confidencial (i) sobre una empresa de la que es directivo según lo definido en el párrafo c) anterior o en la que ejerza una función o en la que tenga intereses de cualquier tipo, o (ii) sobre la Sociedad o alguna de las sociedades participadas por la Sociedad BNP Paribas, que pueda resultar de interés para la actividad de una empresa de la que es directivo según lo establecido en el párrafo c) o en la que ejerza una función o tenga intereses de cualquier tipo;

8º cualquier tipo de situación en la que el miembro del Consejo de Administración pueda intervenir en una deliberación del Consejo que pueda resultar de interés para cualquier persona con la que mantiene un vínculo de parentesco, de negocios o una relación estrecha;

9º el ejercicio de un nuevo cargo social, en una sociedad cotizada o no, española o extranjera, que no pertenezca a un grupo del que sea directivo, o en la que ejerza su función principal, o cualquier participación en los comités especializados de un órgano social, o cualquier otro nuevo cargo<sup>2</sup>;

10º cualquier tipo de compromiso vigente, asumido en el marco de las funciones anteriormente desarrolladas en España o en el extranjero (cláusula de no competencia, por ejemplo);

11º préstamos otorgados a miembros del consejo de administración y a sus partes vinculadas, conforme se recoge en el procedimiento para la concesión de créditos y otras operaciones a miembros del Consejo de Administración, Directores Generales y Personas Asociadas, aprobado por el Consejo de Administración;

12º y en general, cualquier situación que pueda generar un conflicto de intereses entre el miembro del Consejo de Administración y la Sociedad o alguna de las sociedades del Grupo BNP Paribas;

### 13.3. GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.

- **Supuestos regulados**

Los miembros del Consejo de Administración reconocen tener pleno conocimiento del régimen legal al que están sometidos las situaciones de conflictos de interés y de las obligaciones a las que se someten en virtud del mismo.

- **Otros supuestos**

En caso de que se produzca alguno de los supuestos anteriores relacionados en los párrafos desde 1) hasta 8), y en los párrafos 10) y 12), el miembro del Consejo de Administración deberá inmediatamente ponerlo en conocimiento del Presidente del Consejo de Administración, quien informará a la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones para que esta, en base al análisis de la situación expuesta, emita su dictamen, que podrá consistir, entre otras, en alguna o algunas de las medidas detalladas en el párrafo que sigue. Este dictamen se someterá luego a la aprobación del Consejo de Administración y, en caso de que este último coincida con el dictamen de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, el Presidente del Consejo de Administración lo notificará al interesado. Se hará constar la resolución acordada al respecto por el Consejo de Administración en el acta de la sesión.

De forma más específica, en caso de que ocurra alguno de los supuestos anteriores detallados en los párrafos desde 1) hasta 8), y en los párrafos 10) y 12) durante la celebración de alguna sesión del Consejo de Administración o alguna reunión de sus Comités, y sin perjuicio de la aplicación del párrafo anterior, el Consejo de Administración o Comisión de Nombramientos y Remuneraciones, según corresponda, determinará inmediatamente las medidas a adoptar, que podrán consistir en que el miembro del Consejo o de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones se abstenga de intervenir en las deliberaciones, no participe en la votación de los acuerdos, no reciba información relacionada con el asunto que genere, o pueda generar, un conflicto de intereses, o incluso abandone la sesión del Consejo o la reunión del Comité durante el examen de este asunto. El acta de la sesión del Consejo o de la reunión de la Comisión de Nombramientos y Remuneraciones recogerá las medidas adoptadas.

En caso de que ocurra el supuesto detallado en el párrafo 9) anterior, informará al Presidente del Consejo de Administración y al Secretario del Consejo de Administración de su intención de aceptar (i) un nuevo cargo social, en una sociedad, cotizada o no, española o extranjera, que no pertenece a un grupo del que es directivo, o en la que ejerce sus funciones principales, o (ii) cualquier participación en los comités especializados de un órgano social, o (iii) cualquier nueva función de modo que el Consejo de Administración, pueda pronunciarse sobre la compatibilidad de tal nombramiento con el cargo de miembro del Consejo de Administración en la Sociedad. Si fuese necesario, las disposiciones relacionadas con el cómputo de cargos simultáneos y el desempeño de los miembros del Consejo de Administración recogidas anteriormente se aplicarán *mutatis mutandis*.

En cualquier caso, el miembro que el Consejo considerase, por motivo de un conflicto de interés, que no está en condiciones de ejercer su cargo en el citado órgano, deberá dimitir.

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, la entidad lo comunicará al Banco de España en el plazo máximo de quince días hábiles desde su conocimiento.

En general, en caso de incumplimiento de sus obligaciones en materia de conflictos de intereses por parte de algún miembro del Consejo de Administración, se adoptarán todas las medidas legales para remediarlo.