



**Banco de Sabadell, S.A.  
Política de selecció de candidats  
a conseller**

**Març 2019**

---

## Índex

1. Introducció .....	3
2. Objecte .....	3
3. Objectius de la selecció de candidats .....	3
4. Impediments per ser membre del Consell d'Administració .....	4
5. Òrgans competents .....	5
6. Procediment .....	7
7. Avaluació anual i informació sobre l'aplicació d'aquesta política .....	11

## 1. Introducció

El 24 de febrer de 2015, la Comissió Nacional del Mercat de Valors va fer públic el nou Codi de bon govern de les societats cotitzades (a partir d'ara, CBG), aplicable a Banc Sabadell en la seva condició d'entitat cotitzada, en què es recull, en la seva recomanació 14, la previsió que el Consell d'Administració aprovi una política de selecció de consellers concreta i verificable, que assegurï que les propostes de nomenament o reelecció de consellers es fonamenten en una anàlisi prèvia de les necessitats del Consell d'Administració i afavoreixi la diversitat de coneixements, experiències i gènere en la seva composició.

En qualsevol cas, la política de selecció de consellers referida s'ha d'atènyer a la Llei 10/2014, de 26 de juny, d'ordenació, supervisió i solvència d'entitats de crèdit (a partir d'ara, LOSS), que regula els criteris que ha d'obeir la composició general del Consell d'Administració i els requisits d'idoneïtat que han de complir els consellers de l'entitat, criteris que desenvolupen el Reial decret 84/2015, de 13 de febrer (a partir d'ara, ROSS), i la Circular 2/2016, de 2 de febrer, del Banc d'Espanya (a partir d'ara, la circular).

## 2. Objecte

Aquesta política té per objecte establir els criteris que Banc Sabadell ha de tenir en compte en els processos de selecció de membres nous del Consell d'Administració, així com en la reelecció dels seus membres, en el marc del que s'estableix en la LOSS, en el ROSS, en la circular, en el CBG i en el Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de societats de capital (a partir d'ara, LSC), així com en qualsevol altra norma o recomanació que resulti aplicable.

Aquesta Política de selecció de candidats a conseller és aplicable a la selecció de candidats a conseller de l'entitat que siguin persones físiques. En el cas de candidats a conseller de l'entitat que siguin persones jurídiques, el que es disposa en aquesta Política de selecció de candidats a conseller s'ha d'estendre a les persones físiques que les hagin de representar. Sense perjudici d'això, s'ha de procurar que els candidats a conseller siguin persones físiques.

## 3. Objectius de la selecció de candidats

En la selecció de candidats, s'ha de partir d'una anàlisi de les necessitats del banc feta per la Comissió de Nomenaments i assegurar que amb el nomenament s'afavoreixi en primer lloc l'equilibri adequat en la composició del Consell d'Administració entre les diferents tipologies de consellers, independents, dominicals i executius.

---

Els candidats a conseller han de ser, amb caràcter general, honorables, idonis i de reconeguda solvència, experiència, qualificació i formació. A més, han de tenir prou disponibilitat i un alt grau de compromís amb la seva funció en l'entitat. Així mateix, en la selecció cal procurar un equilibri adequat en el Consell d'Administració que, en el seu conjunt, enriqueixi la presa de decisions i aporti punts de vista plurals al debat dels assumptes de la seva competència.

En particular, cal assegurar que compleixen els paràmetres següents:

- Competència professional, a través de la selecció de persones que en l'àmbit de les seves capacitats professionals tinguin un reconeixement adequat. En el mateix sentit, s'ha de valorar especialment l'experiència bancària i financera que permeti aportar una visió estratègica i de negoci.
- Diversitat, a través de la selecció d'una varietat de perfils (empresarials, bancaris, acadèmics, financers, auditors, jurídics, consultors..., entre d'altres), així com la diversitat d'experiències, orígens i nacionalitats en el si del Consell d'Administració. En especial, s'ha de vetllar perquè compti amb el nombre suficient de conselleres, per tal de promoure el compliment de l'objectiu de representació per al sexe menys representat fins a assolir almenys el 30 % del total de membres del Consell d'Administració l'any 2020. Així mateix, s'ha de vetllar perquè hi hagi representació suficient de consellers amb experiència bancària en àrees com ara banca al detall (*retail banking*), banca d'empreses, banca corporativa (*corporate banking*) o banca d'inversió (*investment banking*), tant en l'àmbit nacional com internacional.
- Honorabilitat i idoneïtat, que demostrin una trajectòria adequada i una conducta personal, comercial i professional que no presenti dubtes sobre la seva capacitat per desenvolupar una gestió sana i prudent de l'entitat.

#### **4. Impediments per ser membre del Consell d'Administració**

No poden ser membres del Consell d'Administració els qui es trobin inclosos en les prohibicions previstes en les lleis i els Estatuts Socials del banc o els qui de qualsevol altra manera no reuneixin els requisits per superar el procés d'idoneïtat al qual s'han de sotmetre els membres del Consell d'Administració d'una entitat financera.

## 5. Òrgans competents

Els òrgans responsables de portar a terme i coordinar la selecció de consellers de la societat són el Consell d'Administració i la Comissió de Nomenaments, per al seu nomenament per part de la Junta General.

### 1. La Comissió de Nomenaments

D'acord amb les competències de la Comissió de Nomenaments establertes en els articles 62 dels Estatuts i 14 del Reglament del Consell d'Administració i en el marc del que s'estableix en la LOSS, en el ROSS i en la circular, correspon a la Comissió de Nomenaments:

- a. Elevar al Consell d'Administració les propostes de nomenament de consellers independents per tal que aquest procedeixi directament a designar-los per cooptació o per al seu sotmetiment a la decisió de la Junta General d'Accionistes, així com les propostes per a la reelecció o la separació d'aquests consellers per part de la Junta General d'Accionistes.
- b. Informar les propostes de nomenament de la resta de consellers per a la seva designació pel Consell d'Administració pel sistema de cooptació o per al seu sotmetiment a la decisió de la Junta General d'Accionistes, així com les propostes per a la seva reelecció o separació per part de la Junta General d'Accionistes.
- c. Vetllar pel compliment de la composició qualitativa del Consell d'Administració, de conformitat amb el que s'estableix en l'article 54 dels Estatuts Socials, d'acord amb el qual els consellers externs o no executius han de representar, com a mínim, la majoria del nombre total de membres del Consell d'Administració. D'entre els consellers externs o no executius cal procurar una participació significativa de consellers independents.
- d. Avaluar les competències, els coneixements i l'experiència necessaris en el Consell d'Administració. En aquest sentit, els articles 24 de la LOSS, 31 de la ROSS i 32 de la circular preveuen que la composició general del Consell d'Administració en el seu conjunt ha de reunir prou coneixements, competències i experiències en el govern d'entitats de crèdit per tal de comprendre adequadament les activitats de l'entitat, inclosos els seus riscos principals, i assegurar la capacitat efectiva del Consell d'Administració per prendre decisions de manera independent i

---

autònoma en benefici de la societat. En aquest sentit, ha d'avaluar l'equilibri de coneixements, capacitat, diversitat i experiència del Consell d'Administració i, a aquest efecte, ha de definir les funcions i les aptituds necessàries en els candidats que hagin de cobrir cada vacant.

- e. Vetllar per tal que, en proveir vacants noves o en nomenar consellers nous, els procediments de selecció afavoreixin la diversitat d'experiències i de coneixements, facilitin la selecció de conselleres i, en general, no presentin condicions implícites que puguin implicar cap discriminació.
- f. Verificar anualment el compliment d'aquesta política i informar el Consell d'Administració del grau del seu compliment. S'ha d'informar del resultat d'aquesta verificació en l'Informe anual de govern corporatiu.

## **2. El Consell d'Administració**

A més de l'aprovació d'aquesta política, de conformitat amb el que es disposa en els articles 529 bis.2 LSC, 529 decies LSC, 51 dels Estatuts Socials i 7 del Reglament del Consell d'Administració i en la recomanació 14 del CBG, corresponen, entre d'altres, al Consell d'Administració les funcions següents:

- a. Elaborar la proposta, per a la seva elevació a la Junta General, o per a la designació per cooptació pel mateix Consell d'Administració, si s'escau, del nomenament o la reelecció dels consellers que no tinguin la categoria d'independents.
- b. Elaborar un informe justificatiu en què es valori la competència, l'experiència i els mèrits del candidat proposat per ser nomenat conseller, que en tot cas ha d'acompanyar la proposta de nomenament i s'ha d'unir a l'acta de la Junta General o del mateix Consell d'Administració.
- c. Vetllar per tal que els procediments de selecció dels membres del Consell d'Administració afavoreixin la diversitat de gènere, d'experiències i de coneixements i no presentin condicions implícites que puguin implicar cap discriminació i, en particular, facilitin la selecció de conselleres.

### 3. La Junta General d'Accionistes

De conformitat amb l'article 160 LSC b) de la LSC i l'article 47 dels Estatuts Socials de Banc Sabadell, és competència de la Junta General deliberar i acordar sobre el nomenament dels consellers.

## 6. Procediment

### 1. Anàlisi de competències i diversitat del Consell d'Administració i determinació del perfil del candidat

La Comissió de Nomenaments ha d'avaluar, amb caràcter previ, les competències, els coneixements i l'experiència necessaris per al nomenament de membres del Consell d'Administració i, en aquest sentit, ha de tenir en compte l'equilibri de coneixements, capacitat, diversitat i experiència dels membres del Consell d'Administració i, a aquest efecte, ha de definir les funcions i les aptituds necessàries en els candidats que hagin de cobrir cada vacant i avaluar el temps i la dedicació necessaris per tal que puguin desenvolupar eficaçment la seva tasca.

### 2. Selecció de consellers

- **Cerca de candidats.** La comissió, si ho estima necessari, pot encomanar a una consultora de reconegut prestigi en l'àmbit de la selecció de personal que iniciï un procés de cerca de candidats que s'ajustin al perfil desitjat. Així mateix, qualsevol conseller pot suggerir candidats a conseller, sempre que reuneixin els requisits establerts en aquesta Política de selecció de candidats a conseller.
- **Avaluació de la idoneïtat.** Seleccionat un candidat, amb caràcter previ a la proposta o informe de la Comissió de Nomenaments, s'ha de tramitar el Procediment per a l'avaluació de la idoneïtat dels membres del Consell d'Administració i dels titulars de funcions clau, pel qual la Comissió de Nomenaments ha de comprovar que els candidats proposats siguin aptes per complir els requisits d'honorabilitat, coneixements, experiència i bon govern previstos en la normativa aplicable.

Per tal de valorar la concurrència d'honorabilitat comercial i professional, la comissió ha de considerar tota la informació disponible, incloses:

- 
- a. La trajectòria del càrrec en qüestió en la seva relació amb les autoritats de regulació i supervisió; les raons per les quals hagi estat acomiadat o cessat en llocs o càrrecs anteriors; el seu historial de solvència personal i de compliment de les seves obligacions, i la seva actuació professional, en cas que hagi ocupat càrrecs de responsabilitat en entitats de crèdit que hagin estat sotmeses a un procés d'actuació primerenca o resolució, o en cas que hagi estat inhabilitat d'acord amb la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal, mentre no hagi conclòs el període d'inhabilitació fixat en la sentència de qualificació del concurs, i els fallits i concursats no rehabilitats en procediments concursals anteriors a l'entrada en vigor de la llei esmentada.
- b. La condemna per la comissió de delictes o faltes i la sanció per la comissió d'infraccions administratives, tenint en compte:
- 1r. El caràcter dolós o imprudent del delicte, la falta o la infracció administrativa.
  - 2n. Si la condemna o la sanció és o no ferma.
  - 3r. La gravetat de la condemna o la sanció imposades.
  - 4t. La tipificació dels fets que van motivar la condemna o la sanció, especialment en cas que es tracti de delictes contra el patrimoni, de blanqueig de capitals, contra l'ordre socioeconòmic i contra la Hisenda Pública i la Seguretat Social, o que suposin la infracció de les normes reguladores de l'exercici de l'activitat bancària, d'assegurances o del mercat de valors o de protecció dels consumidors.
  - 5è. Si els fets que van motivar la condemna o la sanció van ser en benefici propi o en perjudici dels interessos de tercers l'administració o la gestió de negocis dels quals li hagués estat confiada i, si s'escau, la rellevància dels fets pels quals es va produir la condemna o la sanció en relació amb les funcions que tingui assignades o s'hagin d'assignar al càrrec en qüestió en l'entitat de crèdit.
  - 6è. La prescripció dels fets il·lícits de naturalesa penal o administrativa o la possible extinció de la responsabilitat penal.
  - 7è. L'existència de circumstàncies atenuants i la conducta posterior des de la comissió del delicte o la infracció.
  - 8è. La reiteració de condemnes o sancions per delictes, faltes o infraccions.



- 
- c. L'existència d'investigacions rellevants i fonamentades, tant en l'àmbit penal com administratiu, sobre algun dels fets esmentats en la lletra b.

Així mateix, la comissió ha de comprovar que els candidats tenen els coneixements i l'experiència exigits en virtut de l'article 24 de la Llei 10/2014, de 26 de juny, *i. e.* i compten amb la formació del nivell i el perfil adequats i amb experiència pràctica derivada de les seves ocupacions anteriors durant períodes de temps suficients. En aquest sentit, cal tenir en compte tant els coneixements adquirits en un entorn acadèmic com l'experiència en el desenvolupament professional de funcions similars a les que s'hagin de desenvolupar en altres entitats o empreses.

En la valoració de l'experiència pràctica i professional s'ha de prestar una atenció especial a la naturalesa i la complexitat dels llocs ocupats, les competències i els poders de decisió i les responsabilitats assumides, així com el nombre de persones a càrrec seu i el coneixement tècnic assolit sobre el sector financer i els riscos que s'han de gestionar.

Per acabar, per tal de valorar la capacitat dels membres del Consell d'Administració d'exercir un bon govern de l'entitat, en virtut del que exigeix l'article 24 de la Llei 10/2014, de 26 de juny, la comissió ha de tenir en compte:

- a. La presència de conflictes d'interès potencials que generin influències indegudes de tercers derivats de:
- 1r. Els càrrecs desenvolupats en el passat o en el present en la mateixa entitat o en altres organitzacions privades o públiques.
  - 2n. Una relació personal, professional o econòmica amb altres membres del Consell d'Administració de l'entitat, de la seva matriu o de les seves filials.
  - 3r. Una relació personal, professional o econòmica amb els accionistes que ostentin el control de l'entitat, de la seva matriu o de les seves filials.
- b. La capacitat de dedicar el temps suficient per portar a terme les funcions corresponents.

La Comissió de Nomenaments, en la seva proposta o informe de nomenament d'un membre del Consell d'Administració, ha de fer constar la concurrència, segons el seu parer, dels requisits d'idoneïtat.

**a. Regles especials per a la selecció de consellers independents:**

En qualsevol cas, la Comissió de Nomenaments ha de vetllar per tal que els candidats proposats reuneixin els requisits d'independència recollits en l'article 529 duodecimes.4 de la LSC i s'ha d'assegurar que els candidats proposats puguin desenvolupar les seves funcions sense veure's condicionats per les seves relacions amb la societat o el seu grup, amb els seus accionistes significatius o amb els seus directius.

**b. Regles per a la selecció de consellers dominicals o altres d'externs:**

En la resta de casos, en què el Consell d'Administració –bé a iniciativa pròpia o bé a instància d'un accionista, per als supòsits de consellers dominicals– faci arribar a la Comissió de Nomenaments propostes de nomenament de consellers per al seu informe previ, la Comissió de Nomenaments ha de tenir en compte les competències, els coneixements i l'experiència necessaris en el Consell d'Administració, així com l'equilibri de coneixements, capacitat, diversitat i experiència del Consell d'Administració, i, consegüentment, valorar si el candidat proposat s'ajusta en el seu perfil a les necessitats que es derivin de l'examen conjunt de totes aquestes.

La comissió ha de qualificar el conseller com a dominical o un altre d'extern, d'acord amb la categoria que li correspongui de conformitat amb el que es disposa en l'article 529 duodecimes LSC.

- **Reelecció i ratificació de consellers**

En cas de reelecció o ratificació de consellers, la proposta o informe, segons correspongui, de la Comissió de Nomenaments ha de contenir, a més a més, una avaluació de la tasca i la dedicació efectiva del conseller durant el període en què hagi desenvolupat el càrrec des de la data del seu últim nomenament com a membre del Consell d'Administració.

- **Tramitació administrativa**

Una vegada nomenat/ada el/la conseller/a, correspon a la Secretaria General portar a terme la tramitació administrativa i les comunicacions que procedeixin amb el Banc d'Espanya i la resta d'autoritats regulatòries, en especial, les comunicacions al Registre d'alts càrrecs de la banca del Banc d'Espanya.

## **7. Avaluació anual i informació sobre l'aplicació d'aquesta política**

De conformitat amb el que es preveu en la recomanació 14 del CBG, la Comissió de Nomenaments ha de verificar anualment el compliment d'aquesta política i ha de vetllar per tal que se n'informi en l'Informe anual de govern corporatiu de la societat.

Així mateix, en l'informe anual esmentat s'ha d'incorporar informació concreta sobre els procediments de selecció o reelecció de consellers de la societat continguts en aquesta política.