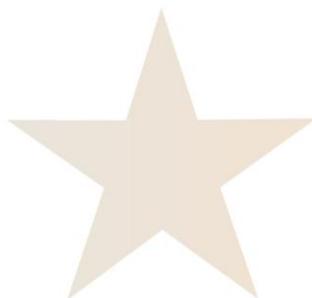


Guía

sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del
órgano de administración y de los titulares de funciones clave



Guía de la ABE sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave

Rango jurídico de la presente Guía

1. El presente documento contiene directrices emitidas en virtud del artículo 16 del Reglamento (UE) nº 1093/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se crea una Autoridad Europea de Supervisión (Autoridad Bancaria Europea), se modifica la Decisión nº 716/2009/CE y se deroga la Decisión 2009/78/CE de la Comisión («Reglamento de la ABE»). Con arreglo al artículo 16, apartado 3, del Reglamento de la ABE, las autoridades competentes y las entidades financieras harán todo lo posible por atenerse a ellas.
2. En las guías se expone el punto de vista de la ABE sobre las prácticas de supervisión más adecuadas en el marco del Sistema Europeo de Supervisión Financiera, y sobre cómo debería aplicarse el Derecho de la Unión en un determinado ámbito. En consecuencia, la ABE espera que todas las autoridades competentes y entidades financieras a las que se dirigen las guías se atengan a ellas. Las autoridades competentes a las que sean de aplicación las guías deberían cumplirlas incorporándolas a sus prácticas de supervisión de la forma más apropiada (modificando, por ejemplo, su marco jurídico o sus procedimientos de supervisión), incluso en aquellos casos en los que determinadas guías vayan dirigidas principalmente a las entidades.

Requisitos de notificación

3. De conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento de la ABE, las autoridades competentes deberán notificar a la ABE, a más tardar el 22 de enero de 2013, si cumplen o se proponen cumplir esta Guía, o, en caso negativo, los motivos del incumplimiento. A falta de notificación en ese plazo, la ABE considerará que las autoridades competentes no la cumplen. Las notificaciones se presentarán remitiendo el modelo incluido en la sección 5 a compliance@eba.europa.eu, con la referencia «EBA/GL/2012/06». Las notificaciones serán presentadas por personas debidamente facultadas para comunicar el cumplimiento en nombre de las respectivas autoridades competentes.
4. Las notificaciones se publicarán en el sitio web de la ABE, tal como contempla el artículo 16, apartado 3.

Índice

Título I – Objeto, ámbito de aplicación y definiciones	4
Título II – Requisitos relativos a la evaluación de la adecuación	5
Título III – Disposiciones finales y aplicación	12
Anexo 1 – Requisitos de documentación para nombramientos iniciales	13

Título I – Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

1. Objeto

La presente Guía establece los criterios y procesos que las entidades de crédito y las autoridades competentes deberían respetar al evaluar la adecuación de los miembros propuestos y actuales del órgano de administración de una entidad de crédito en sus funciones de dirección y de supervisión. También presenta pautas para la evaluación de los titulares de funciones clave. Asimismo, incluye las medidas aplicables en aquellos casos en los que dichas personas no sean adecuadas para el puesto en cuestión.

2. Definiciones

A los efectos de la presente Guía se aplicarán las siguientes definiciones:

- a. «órgano de administración»: el órgano (u órganos) de gobierno de una entidad de crédito, que abarca las funciones de supervisión y de dirección, ostenta la máxima responsabilidad en la toma de decisiones y está facultado para fijar la estrategia, los objetivos y la dirección general de la entidad.
- b. «órgano de administración en su función de supervisión»: el órgano de administración en el ejercicio de su función supervisora, vigilando y controlando el proceso de toma de decisiones de gestión.
- c. «miembro»: un miembro propuesto o actual del órgano de administración.
- d. «titulares de funciones clave»: empleados cuyo cargo les otorga una influencia significativa sobre la dirección de la entidad de crédito, pero que no son miembros del órgano de administración. Entre los titulares de funciones clave se podrían incluir los responsables de líneas de negocio significativas, de sucursales en el EEE, de filiales en terceros países y de las funciones de apoyo y de control interno.

3. Ámbito y nivel de aplicación

3.1. La presente Guía se aplica a las autoridades competentes y a las entidades de crédito definidas en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2006/48/CE, a las sociedades financieras de cartera definidas en el artículo 4, apartado 19, de la Directiva 2006/48/CE, y a las sociedades financieras mixtas de cartera definidas en el artículo 2, apartado 15, de la Directiva 2002/87/CE en el caso de un conglomerado financiero que opera principalmente en el sector bancario, tal y como se define en el artículo 3, apartado 2, de la Directiva 2002/87/CE, todas ellas incluidas en la expresión «entidades de crédito» en este documento. El papel de las sociedades de cartera difiere del de las entidades de crédito, por lo que el proceso y los criterios para la evaluación de la adecuación deberían aplicarse de una forma proporcional, teniendo en cuenta la naturaleza, el tamaño y la complejidad de la sociedad financiera de cartera y la relación concreta del miembro del órgano de administración o del titular de la función clave con la entidad de crédito.

3.2. Las entidades de crédito evaluarán la adecuación de los miembros del órgano de administración en los siguientes casos:

- a. cuando soliciten una autorización para operar como entidad de crédito;

-
- b. cuando tengan que notificar a las autoridades competentes los nuevos miembros del órgano de administración; y
 - c. cuando proceda en relación con los miembros actuales del órgano de administración.
- 3.3. Las entidades de crédito identificarán a los titulares de funciones clave y evaluarán su adecuación en consonancia con la política de nombramientos y renovación de las personas con funciones clave.
- 3.4. Las autoridades competentes evaluarán la adecuación de los miembros del órgano de administración en los siguientes casos:
- a. cuando reciban una solicitud de autorización para operar como entidad de crédito;
 - b. cuando reciban una notificación o una solicitud relativa al nombramiento de un nuevo miembro del órgano de administración; y
 - c. cuando proceda en relación con los miembros actuales del órgano de administración.

Título II – Requisitos relativos a la evaluación de la adecuación

Capítulo I – Responsabilidades y criterios generales de evaluación

4. Responsabilidades

- 4.1. La entidad de crédito será la principal responsable de evaluar la adecuación inicial y continua de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave.
- 4.2. El comité de nombramientos o equivalente, en caso de existir, contribuirá activamente a que la entidad de crédito cumpla su responsabilidad de adoptar políticas internas adecuadas sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave.

5. Criterios generales de evaluación

- 5.1. En la evaluación de la experiencia de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave se tendrán en cuenta la naturaleza, el tamaño y la complejidad de las actividades de la entidad de crédito, así como las responsabilidades del cargo en cuestión. El nivel y la naturaleza de la experiencia exigida a un miembro del órgano de administración en su función de dirección y a un miembro del órgano de administración en su función de supervisión podrán ser distintos.
- 5.2. Los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave gozarán en todo caso de buena reputación, con independencia de la naturaleza, el tamaño y la complejidad de las actividades de la entidad de crédito.
- 5.3. Cuando surja una cuestión que siembre dudas sobre la experiencia o la buena reputación de un miembro del órgano de administración o de un titular de una función clave, se llevará a cabo una evaluación para analizar de qué forma dicha cuestión afectará o podría afectar a la adecuación de dicha persona. Se tendrán en cuenta todos los hechos disponibles que sean relevantes para la evaluación, independientemente de dónde y cuándo se produjeron.

Capítulo II – Evaluación por parte de las entidades de crédito

6. Evaluación de la adecuación por parte de las entidades de crédito

6.1. Las entidades de crédito evaluarán la adecuación de los miembros del órgano de administración sobre la base de los criterios establecidos en los apartados 13 a 15 y con arreglo a la sección B.2 de la Guía de la ABE sobre gobierno interno y dejarán constancia de la evaluación y sus resultados. Cuando sea posible, la evaluación se llevará a cabo antes de que el miembro ocupe su cargo. De no ser posible, la evaluación se realizará cuanto antes, pero en todo caso en un plazo máximo de seis semanas.

6.2. Las entidades de crédito deben volver a evaluar la adecuación de un miembro del órgano de administración cuando se produzcan acontecimientos que hagan necesaria la reevaluación a fin de comprobar que la persona sigue siendo adecuada. Esta reevaluación podrá limitarse a examinar si el miembro continúa siendo adecuado teniendo en cuenta el acontecimiento en cuestión.

6.3. Cuando evalúen la adecuación de los miembros del órgano de administración, las entidades de crédito valorarán la adecuación del órgano de administración a nivel colectivo. Las deficiencias en la composición global del órgano de administración o de sus comités no deberían llevar necesariamente a la conclusión de que un miembro concreto no es adecuado.

6.4. Las entidades de crédito evaluarán la adecuación de los titulares de funciones clave antes de su nombramiento, reevaluarán su adecuación cuando proceda y dejarán constancia de las evaluaciones y de sus resultados.

7. Políticas de las entidades de crédito sobre la adecuación

7.1. Las entidades de crédito contarán con una política de selección y evaluación de los miembros del órgano de administración que tenga en cuenta la naturaleza, el tamaño y la complejidad de las actividades de la entidad, y que establezca como mínimo:

- a. la persona o función responsable de realizar la evaluación de la adecuación;
- b. el procedimiento interno aplicable para evaluar la adecuación de un miembro;
- c. las competencias y aptitudes que deben tener los miembros del órgano de administración para considerar que cuentan con suficientes conocimientos y experiencia;
- d. la información y las pruebas que los miembros del órgano de administración deben aportar a la entidad para llevar a cabo una evaluación;
- e. si el miembro va a ser nombrado por los accionistas, las medidas adoptadas para garantizar que estos están informados de los requisitos del puesto y del perfil de la persona antes de su nombramiento; y
- f. las situaciones en las que debe reevaluarse la adecuación, junto con las medidas para identificar dichas situaciones. Entre ellas debería incluirse la obligación de que los miembros del órgano de administración notifiquen a la entidad de crédito cualquier cambio significativo, y podrá incluirse la notificación anual de cualquier cambio que afecte a su cumplimiento de los requisitos correspondientes.
- g. la forma en la que la entidad de crédito ofrecerá oportunidades de formación, en caso de que los miembros de su órgano de administración tengan necesidades específicas de aprendizaje y desarrollo.

7.2. Las entidades de crédito contarán con una política de evaluación de los titulares de funciones clave que tenga en cuenta la naturaleza, el tamaño y la complejidad de las actividades de la entidad, y que establezca como mínimo:

- a. los puestos para los que se requiere una evaluación de la adecuación;
- b. las personas o la función responsable de realizar la evaluación de la adecuación; y
- c. los criterios de experiencia y reputación que se han de evaluar para el puesto específico.

7.3 Las políticas de las entidades de crédito tendrán en cuenta la diferente experiencia necesaria para cada puesto concreto del órgano de administración, incluidos los puestos necesarios para cumplir la legislación nacional relativa a los representantes de los trabajadores.

8. Medidas correctivas de las entidades de crédito

8.1. Si en la evaluación llevada a cabo por una entidad de crédito se concluye que una persona no es adecuada para ser nombrada miembro del órgano de administración, no debe ser nombrada o, si ya lo ha sido, la entidad debe tomar las medidas apropiadas para sustituirla, salvo que adopte oportunamente las medidas pertinentes para garantizar su adecuación.

8.2. Si en la reevaluación llevada a cabo por la entidad de crédito se concluye que un miembro del órgano de administración ha dejado de ser adecuado, la entidad adoptará las medidas oportunas para corregir la situación e informará a las autoridades competentes en consecuencia.

8.3. Cuando una entidad de crédito tome medidas, tendrá en cuenta la situación y las carencias concretas del miembro del órgano de administración. Algunas medidas pertinentes podrían ser, a título de ejemplo, reasignar las responsabilidades entre los miembros del órgano de administración, sustituir a determinadas personas y formar a miembros concretos o a todo el órgano para garantizar que su cualificación y experiencia colectivas sean suficientes.

8.4. Si en la evaluación llevada a cabo por una entidad de crédito se concluye que el titular de una función clave no es adecuado, dicha entidad adoptará las medidas oportunas.

Capítulo III – Evaluación por parte de los supervisores

9. Solicitud o notificación

9.1. Las autoridades competentes establecerán un procedimiento de solicitud o notificación aplicable al nombramiento y reelección de los miembros del órgano de administración. Las autoridades competentes deberán imponer normas que establezcan cuándo es necesario presentar dichas solicitudes o notificaciones.

9.2. A petición de las autoridades competentes, las entidades de crédito facilitarán toda la información escrita necesaria para evaluar la adecuación de los miembros del órgano de administración, incluida la información que figura en el anexo I. En el caso de reelección de miembros, será suficiente con que la información contenga los cambios pertinentes y cualquier información adicional.

9.3. El miembro del órgano de administración en cuestión verificará la exactitud de la información facilitada. La entidad de crédito comprobará que la información proporcionada es exacta a su leal saber y entender.

9.4. Las entidades de crédito notificarán a las autoridades competentes el cese de un miembro del órgano de administración y explicarán los motivos.

10. Proceso de evaluación

10.1. Las autoridades competentes velarán por que el proceso aplicable a la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración sea de acceso público.

10.2. Las autoridades competentes podrán establecer diferencias entre los procesos aplicables a los miembros del órgano de administración en su función de dirección y a los miembros de dicho órgano en su función de supervisión, así como entre los correspondientes al momento de la autorización inicial de una entidad de crédito y a las evaluaciones posteriores, con arreglo a las especificidades nacionales, el tamaño y la estructura del sector bancario y la legislación nacional sobre gobierno corporativo.

11. Técnica de evaluación

11.1. Las autoridades competentes evaluarán la información proporcionada por la entidad de crédito, exigirán, en su caso, nuevas pruebas de la reputación o experiencia, y evaluarán la adecuación de los miembros del órgano de administración sobre la base de los criterios establecidos en los apartados 13 a 15 de la presente Guía.

11.2. Al evaluar la adecuación de los miembros del órgano de administración después del momento de la autorización de una entidad de crédito en las circunstancias descritas en el apartado 3.4, letras b y c, las autoridades competentes podrán utilizar una selección de dichos criterios y asignarles un peso diferente, teniendo en cuenta la legislación nacional correspondiente así como el resultado de la revisión de las políticas y procedimientos específicos establecidos por la entidad para evaluar la adecuación de dichas personas. En el caso del apartado 3.4, letra c, la reevaluación de la adecuación deberá estar relacionada en particular con las circunstancias que la motivaron.

11.3. Con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional, las autoridades competentes podrán realizar entrevistas al evaluar la adecuación de los miembros del órgano de administración, siguiendo un enfoque basado en riesgos. En su caso, las entrevistas podrán servir también para reevaluar la adecuación de un miembro del órgano de administración cuando los hechos o las circunstancias planteen dudas sobre su adecuación. El proceso de entrevistas podrá utilizarse para evaluar los conocimientos, la experiencia y la aplicación práctica de aptitudes en puestos ocupados anteriormente por un candidato, así como la relación entre las cualidades del candidato y las aptitudes y la experiencia de los miembros actuales del órgano de administración. Entre las aptitudes evaluadas podrán incluirse la capacidad de decisión, la visión estratégica, el buen juicio en materia de riesgos, el liderazgo, la independencia de pensamiento, la capacidad de persuasión y la capacidad y disposición para aprender y desarrollarse de forma continua.

11.4. La evaluación realizada por las autoridades competentes con arreglo al apartado 3.4, letra b, se llevará a cabo lo antes posible; las autoridades competentes establecerán un plazo de tiempo máximo para la evaluación que no será superior a seis meses. El plazo de evaluación comenzará a partir de la recepción de la solicitud o notificación completa.

11.5. Cuando una autoridad competente haya evaluado anteriormente la adecuación de un miembro, el registro correspondiente se actualizará en lo que proceda.

11.6. Las autoridades competentes podrán tener en cuenta las evaluaciones de adecuación de otras autoridades competentes; para ello se intercambiarán información pertinente sobre la adecuación de personas cuando lo soliciten.

11.7. Las autoridades competentes informarán a la entidad de crédito de los resultados de la evaluación.

11.8. Las autoridades competentes podrán evaluar la adecuación de los titulares de funciones clave y velarán por que el proceso aplicable sea de acceso público.

12. Medidas supervisoras correctivas

12.1. Cuando un miembro o una entidad de crédito no aporte a las autoridades competentes suficiente información con respecto a la adecuación de un miembro, estas se opondrán al nombramiento de dicha persona o no lo aprobarán.

12.2. Si se considera que un miembro del órgano de administración no es adecuado, las autoridades competentes exigirán a la entidad de crédito que no nombre a ese miembro o, si ya ha sido nombrado, que tome las medidas oportunas para sustituirlo.

12.3. En los casos en los que las medidas tomadas por la entidad de crédito con arreglo al apartado 8 resulten inadecuadas, las propias autoridades competentes adoptarán las medidas correctivas apropiadas.

Capítulo IV – Criterios de evaluación

13. Criterios de reputación

13.1. Se considerará que un miembro del órgano de administración goza de buena reputación cuando no existan pruebas que indiquen lo contrario ni motivos para albergar dudas razonables de su buena reputación. Se tendrá en cuenta toda la información pertinente disponible para la evaluación, sin perjuicio de las limitaciones impuestas por la legislación nacional y con independencia del estado en el que ocurriesen los hechos correspondientes.

13.2. Se considerará que un miembro del órgano de administración no goza de buena reputación cuando su conducta personal o profesional plantee dudas significativas sobre su capacidad para garantizar una gestión buena y prudente de la entidad de crédito.

13.3. Se tendrá en cuenta cualquier antecedente penal o administrativo relevante, considerando el tipo de condena o imputación, el nivel de apelación, la sanción recibida, la etapa del proceso judicial alcanzada y el efecto de las medidas de rehabilitación, en su caso. Se considerarán, asimismo, las circunstancias, incluidas las atenuantes, y la gravedad de cualquier delito o procedimiento sancionador administrativo o supervisor relevante, el tiempo transcurrido y la conducta del miembro del órgano de administración desde que cometió el delito, y la relevancia del delito o del procedimiento administrativo o supervisor para el cargo propuesto.

13.4. Se tendrán en cuenta los efectos acumulados de incidentes menores, que de forma individual no afecten a la reputación del evaluado pero en conjunto puedan tener un impacto significativo.

13.5. Se tendrán especialmente en cuenta los siguientes factores, que pueden plantear dudas sobre la buena reputación de un miembro:

- a. condena o enjuiciamiento por un delito penal, en particular:

-
- i. delitos tipificados en la legislación que rige las actividades bancarias, financieras, de valores y de seguros, o en la legislación sobre mercados de valores, valores o instrumentos pago, incluidas las leyes en materia de blanqueo de capitales, manipulación del mercado o uso de información privilegiada y usura;
 - ii. delitos de falsedad, fraude o delito económico;
 - iii. delitos fiscales;
 - iv. otros delitos tipificados en la legislación en materia de sociedades, quiebra, insolvencia o protección del consumidor;
- b. investigaciones o medidas ejecutivas relevantes, actuales o pasadas, relacionadas con el evaluado, o la imposición de sanciones administrativas por incumplimiento de las disposiciones que rigen las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros, las disposiciones sobre mercados de valores, valores o instrumentos de pago, o cualquier legislación en materia de servicios financieros;
 - c. investigaciones o medidas ejecutivas relevantes, actuales o pasadas, emprendidas por cualquier otro organismo regulador o profesional por incumplimiento de alguna disposición aplicable relevante.
- 13.6. Se prestará atención a los siguientes factores en relación con la integridad del miembro del órgano de administración en anteriores actividades profesionales o empresariales:
- a. cualquier prueba de que no ha mantenido una actitud transparente, abierta y de colaboración en sus relaciones con las autoridades supervisoras o reguladoras;
 - b. la denegación de cualquier registro, autorización, afiliación o licencia para desarrollar una actividad comercial, un negocio o una profesión; la revocación, retirada o suspensión de dicho registro, autorización, afiliación o licencia; o la expulsión por parte de un organismo regulador o público;
 - c. las razones de cualquier despido o de la destitución de un cargo de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o que expliquen la petición de cese en dicho cargo; y
 - d. la inhabilitación para dirigir un negocio por parte de las autoridades competentes.
- 13.7. Se tendrán en cuenta las siguientes situaciones relacionadas con el desempeño profesional y empresarial y la solidez financiera de un miembro y su posible impacto en su reputación:
- a. inclusión en la lista de deudores poco fiables o cualquier anotación negativa en este tipo de listas elaboradas por sociedades de información crediticia reconocidas, en su caso;
 - b. desempeño empresarial y financiero de las entidades propiedad del miembro o dirigidas por él, o en las que el miembro tuviese o tenga una participación significativa, teniendo especialmente en consideración cualquier procedimiento de inhabilitación, quiebra o concurso y liquidación y la contribución del miembro a la situación que dio lugar al procedimiento;
 - c. declaración de concurso o quiebra personal; y
 - d. procedimientos civiles, administrativos o penales, grandes inversiones o riesgos y préstamos contraídos, en la medida en que puedan afectar de forma significativa a su solvencia financiera.

14. Criterios de experiencia

14.1. En la evaluación de la experiencia de un miembro se considerará tanto la experiencia teórica adquirida mediante estudios y formación como la experiencia práctica obtenida en ocupaciones

anteriores. Las entidades de crédito tendrán en cuenta las aptitudes y conocimientos adquiridos por la persona y acreditados mediante su conducta profesional.

14.2. Con respecto a la evaluación de la experiencia teórica de un miembro, se prestará una atención especial a su nivel y perfil académico y a si está relacionado con los servicios bancarios y financieros u otros ámbitos pertinentes. En general puede considerarse que la educación en los ámbitos de banca y finanzas, economía, derecho, administración, regulación financiera y métodos cuantitativos está relacionada con los servicios bancarios y financieros.

14.3. La evaluación no se limitará al título académico o a la justificación de un determinado periodo de trabajo en una entidad de crédito u otra empresa, sino que incluirá un análisis más exhaustivo de la experiencia práctica del evaluado, puesto que los conocimientos adquiridos en ocupaciones anteriores dependen de la naturaleza, el tamaño y la complejidad de la empresa, así como de la función desempeñada en ella.

14.4. Al evaluar la experiencia de un miembro del órgano de administración, se tendrá especialmente en cuenta la experiencia teórica y práctica relacionada con:

- a. mercados financieros;
- b. marco y requisitos regulatorios;
- c. planificación estratégica y entendimiento de la estrategia o plan de negocio de una entidad de crédito y cumplimiento del mismo;
- d. gestión de riesgos (identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los principales tipos de riesgo de una entidad de crédito, incluidas las responsabilidades del evaluado);
- e. evaluación de la eficacia de los procedimientos de una entidad de crédito en lo que se refiere al establecimiento de una gobernanza, vigilancia y controles eficaces; e
- f. interpretación de la información financiera de una entidad de crédito que permita la identificación de cuestiones clave en función de esta información y la adopción de controles y medidas adecuados.

14.5. Los miembros del órgano de administración en su función de dirección deben haber adquirido suficiente experiencia práctica y profesional en un puesto de gestión durante un periodo suficientemente largo. Los puestos ocupados durante un corto período o con carácter temporal podrán considerarse en la evaluación, pero en general no bastan para presuponer una experiencia suficiente. La experiencia práctica y profesional adquirida en puestos anteriores se evaluará, prestando especial atención a:

- a. la duración del empleo;
- b. la naturaleza y la complejidad de la empresa en la que se ocupaba el puesto, incluida su estructura organizativa;
- c. el alcance de las competencias, el poder de decisión y las responsabilidades;
- d. los conocimientos técnicos adquiridos en el puesto sobre las actividades de las entidades de crédito y el entendimiento de los riesgos a los que se enfrentan;
- e. el número de subordinados.

14.6. Los miembros del órgano de administración en su función de supervisión tendrán una experiencia suficiente que les permita cuestionar de forma constructiva las decisiones y la vigilancia eficaz de la función de dirección. La experiencia podrá adquirirse en puestos académicos, administrativos o de otra índole, y mediante la gestión, supervisión o control de entidades financieras o de otras empresas. Los miembros del órgano de administración en su función de supervisión deberían ser capaces de demostrar que han adquirido o que podrán adquirir los conocimientos

técnicos necesarios para poder entender suficientemente bien el negocio de la entidad de crédito y los riesgos a los que se enfrenta.

15. Criterios de gobierno interno

15.1. Al evaluar la adecuación de un miembro también se tendrán en cuenta otros criterios importantes para el funcionamiento del órgano de administración, incluidos los posibles conflictos de intereses, la capacidad para dedicar tiempo suficiente, la composición general del órgano de administración, la experiencia y los conocimientos colectivos requeridos y la capacidad de los miembros para cumplir sus obligaciones de manera independiente sin la influencia indebida de otras personas.

15.2. En la evaluación de la independencia de un miembro se considerarán los siguientes factores:

- a. cargos pasados y actuales ocupados en la entidad de crédito u otras empresas;
- b. relaciones personales, profesionales u otras relaciones económicas con los miembros del órgano de administración en su función de dirección de la misma entidad de crédito, su empresa matriz o sus filiales; y
- c. relaciones personales, profesionales u otras relaciones económicas con los accionistas mayoritarios de la misma entidad de crédito, su empresa matriz o sus filiales.

15.3. El órgano de administración en su función de dirección deberá tener de forma colectiva suficiente experiencia práctica en entidades de crédito.

Título III – Disposiciones finales y aplicación

16. Aplicación

Las autoridades competentes y las entidades de crédito deberían cumplir la Guía a más tardar el 22 de mayo de 2013.

Anexo 1 – Requisitos de documentación para nombramientos iniciales

Información que deberá incluirse en la notificación del nombramiento de miembros del órgano de administración:

1. Nombre de la persona en cuestión
2. Curriculum vitae, en el que se incluya:
 - a. nombre y apellidos
 - b. lugar y fecha de nacimiento
 - c. dirección
 - d. nacionalidad
 - e. descripción detallada de su formación académica y profesional
 - f. experiencia profesional, incluidos los nombres de todas las organizaciones para las que ha trabajado la persona y la naturaleza y la duración de las funciones desempeñadas, en particular las actividades que se enmarcan en el ámbito del puesto al que aspira. Para los puestos ocupados durante los últimos diez años, al describir estas actividades, la persona deberá especificar sus competencias delegadas, poder de decisión interno y áreas de actividad bajo su control, con indicación del número de empleados. Si el CV incluye actividades honoríficas, como puestos en el órgano de administración, se indicará así.
 - g. referencias laborales de al menos los tres últimos años, si se dispone de ellas.
3. Declaración sobre la existencia de procedimientos penales pendientes o sobre la implicación de la persona o de alguna organización dirigida por ella como deudor en procedimientos de insolvencia o similares.
4. En su caso, certificado de antecedentes penales e información pertinente sobre investigaciones y procedimientos penales, causas civiles y administrativas relevantes, y acciones disciplinarias (entre ellas la inhabilitación como consejero, procedimientos de quiebra, insolvencia y similares);
5. Información, si procede, sobre:
 - a. investigaciones, procedimientos ejecutivos o sanciones por parte de las autoridades supervisoras de los que haya sido objeto la persona;
 - b. la denegación de cualquier registro, autorización, afiliación o licencia para desarrollar una actividad comercial, un negocio o una profesión; la retirada, revocación o suspensión de dicho registro, autorización, afiliación o licencia; o la expulsión por parte de un organismo regulador o público;
 - c. el despido o destitución de un cargo de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o la petición de cese en dicho cargo;
 - d. si otra autoridad competente ya ha realizado una evaluación de su reputación como persona que dirige el negocio de una entidad de crédito (incluyendo la identidad de dicha autoridad y pruebas de los resultados de la evaluación);
 - d. si una autoridad de otro sector no financiero ya ha realizado una evaluación previa (incluyendo la identidad de dicha autoridad y pruebas de los resultados de la evaluación).

-
6. Descripción de los intereses financieros (por ejemplo, préstamos o participaciones) y no financieros, o de las relaciones (por ejemplo, relaciones próximas como cónyuge, pareja de hecho inscrita, conviviente, hijo/hija, progenitor u otra persona con la que conviva) de la persona y sus familiares próximos con los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave de la misma entidad de crédito, la entidad matriz, las filiales y los accionistas mayoritarios.
 7. Puesto para el que se nombra o nombrará a la persona.
 8. Historial de resultados de las evaluaciones de adecuación de las entidades de crédito.