



**Banco de Sabadell, S.A.  
Política de Selección de Candidatos  
a Consejero**

**Septiembre 2021**

## Índice

1. Introducción.....	3
2. Objeto.....	3
3. Objetivos de la selección de candidatos.....	3
4. Impedimentos para ser miembro del Consejo de Administración.....	4
5. Órganos competentes.....	5
6. Procedimiento.....	7
7. Evaluación anual e información sobre la aplicación de la presente política.....	11

---

## 1. Introducción

El Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas (en adelante, CBG) de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, de febrero de 2015, revisado en junio de 2020, aplicable a Banco Sabadell en su condición de entidad cotizada, recoge, en su Recomendación 14, la previsión de que el Consejo de Administración apruebe una política de selección de consejeros concreta y verificable, que asegure que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamentan en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración y favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género en la composición del mismo.

En todo caso, la referida política de selección de consejeros debe atender a la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (en adelante, LOSS), que regula los criterios a que debe obedecer la composición general del Consejo de Administración y los requisitos de idoneidad que han de cumplir los consejeros de la Entidad, criterios que desarrolla el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero (en adelante, ROSS) y la Circular 2/2016, de 2 de febrero, de Banco de España (en adelante, Circular).

Adicionalmente, deberá ser conforme a lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital (LSC), cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

## 2. Objeto

La presente Política tiene por objeto establecer los criterios que Banco Sabadell debe tener en cuenta en los procesos de selección de nuevos miembros del Consejo de Administración, así como, en la reelección de sus miembros, en el marco de lo establecido en la LOSS, en el ROSS, en la Circular, en el CBG y en la LSC, así como, en cualquier otra norma o recomendación que resultara aplicable.

## 3. Objetivos de la selección de candidatos

En la selección de candidatos, se partirá de un análisis de las necesidades del Banco realizado por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, asegurando que con el nombramiento se favorezca en primer lugar el adecuado equilibrio en la composición del Consejo, entre las diferentes tipologías de consejeros, independientes, dominicales y ejecutivos.

Los candidatos a consejero deberán ser honorables, idóneos y de reconocida solvencia, experiencia, cualificación y formación; asimismo, deberán tener disponibilidad suficiente y un alto grado de compromiso con su función en la entidad,

---

procurando en la selección un adecuado equilibrio en el Consejo de Administración que, en su conjunto, enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

En particular, deberá asegurarse que cumplen los siguientes parámetros:

- Competencia profesional, a través de la selección de personas que en el ámbito de sus capacidades profesionales tengan un adecuado reconocimiento. En el mismo sentido, se valorará especialmente la experiencia bancaria y financiera que permita aportar una visión estratégica y de negocio.
- Diversidad, seleccionando una variedad de perfiles (empresariales, bancarios, académicos, financieros, auditores, jurídicos, consultores,... entre otros), así como la diversidad de experiencias, orígenes y nacionalidades en el seno del Consejo de Administración. En especial, se velará para que cuente con el número suficiente de consejeras, promoviendo el cumplimiento del objetivo de representación para el sexo menos representado hasta alcanzar al menos el 40% del total de miembros del Consejo en el año 2022. Igualmente, se velará para que exista una suficiente representación de consejeros con experiencia bancaria en áreas tales como banca minorista (*retail banking*), banca de empresas, banca corporativa (*corporate banking*) o banca de inversión (*investment banking*), tanto a nivel nacional como internacional.
- Honorabilidad e idoneidad, demostrando una trayectoria adecuada y una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de la entidad.

#### **4. Impedimentos para ser miembro del Consejo de Administración**

No podrán ser miembros del Consejo de Administración los que estén incurso en las prohibiciones previstas en las Leyes, los Estatutos Sociales del Banco o los que de cualquier otro modo no reúnan los requisitos para superar el proceso de idoneidad al que han de someterse los miembros del Consejo de Administración de una entidad financiera.

---

## 5. Órganos competentes

Los Órganos Responsables de llevar a cabo y coordinar la selección de Consejeros de la Sociedad son el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, para su nombramiento por la Junta General.

### 1. La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo

De acuerdo con las competencias de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo establecidas en los artículos 66 de los Estatutos y 17 del Reglamento del Consejo, así como en su propio Reglamento (art. 4) y, en el marco de lo establecido en la LOSS, en el ROSS y en la Circular, corresponderá a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo:

- a. Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros;
- b. Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación;
- c. Velar por el cumplimiento de la composición cualitativa del Consejo de Administración, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de los Estatutos Sociales, a cuyo tenor los consejeros externos o no ejecutivos deberán representar, como mínimo, la mayoría del total número de miembros del Consejo. De entre los consejeros externos o no ejecutivos deberá procurarse una participación significativa de consejeros independientes.
- d. Evaluar la idoneidad, las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. En este sentido, el artículo 24 de la LOSS, desarrollado por el artículo 29 y siguientes del ROSS y la norma 32 de la Circular, prevé que la composición general del Consejo de Administración en su conjunto deberá reunir conocimientos, competencias y experiencias suficientes en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de la entidad, incluidos sus principales riesgos y asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración para tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Sociedad. A estos efectos, evaluará el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración y, a estos efectos, definirá

---

las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante.

- e. Velar por que, al proveerse nuevas vacantes o al nombrar a nuevos consejeros, los procedimientos de selección favorezcan la diversidad de experiencias y de conocimientos, faciliten la selección de consejeras y, en general, no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.
- f. Verificar anualmente el cumplimiento de esta Política dando cuenta al Consejo de Administración del grado de su cumplimiento. Del resultado de esta verificación se informará en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

## **2. El Consejo de Administración**

Además de la aprobación de la presente Política, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 529 bis.2 de la LSC, 529 decies de la LSC, 7 del Reglamento del Consejo de Administración y en la Recomendación 14 del CBG, corresponderán, entre otras, al Consejo de Administración las siguientes funciones:

- a. Elaborar la propuesta, para su elevación a la Junta General, o para la designación por cooptación por el propio Consejo de Administración, en su caso, del nombramiento o reelección de los consejeros que no tengan la categoría de independientes.
- b. Elaborar un informe justificativo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto para ser nombrado consejero, que en todo caso deberá acompañar a la propuesta de nombramiento, y se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo.
- c. Velar por que los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que se facilite la selección de consejeras.

---

### 3. La Junta General de Accionistas

De conformidad con el artículo 160 b) de la LSC y el artículo 46 de los Estatutos sociales de Banco Sabadell, es competencia de la Junta General deliberar y acordar sobre el nombramiento de los Consejeros.

## 6. Procedimiento

### 1. Análisis de competencias y diversidad del Consejo y determinación del perfil del candidato.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo evaluará, con carácter previo, las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para el nombramiento de miembros del Consejo de Administración y, para ello, tendrá en cuenta el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia de los miembros del Consejo de Administración y, a estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.

### 2. Selección de consejeros

- **Búsqueda de candidatos.** La Comisión, si lo estima necesario, podrá encomendar a una consultora de reconocido prestigio en el ámbito de la selección de personal que inicie un proceso de búsqueda de candidatos que se ajusten al perfil deseado. Asimismo, cualquier Consejero podrá sugerir candidatos a Consejero siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en esta Política de selección de candidatos a Consejero.
- **Evaluación de la idoneidad.** Seleccionado un candidato, con carácter previo a la propuesta o informe de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, se tramitará el “Procedimiento para la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de los titulares de funciones clave”, por el que la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo comprobará que los candidatos propuestos sean aptos para cumplir con los requisitos de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno previstos en la normativa aplicable.

Para valorar la concurrencia de honorabilidad comercial y profesional la Comisión deberá considerar toda la información disponible, incluyendo:

- 
- a. La trayectoria del cargo en cuestión en su relación 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 de 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 actuación temprana o resolución; o si hubiera estado inhabilitado conforme a la Ley Concursal, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, 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. La condena por la comisión de delitos o delitos menores y la sanción por la comisión de infracciones administrativas, teniendo en cuenta:
- 1.º El carácter doloso o imprudente del delito o infracción administrativa.
  - 2.º Si la condena o sanción es o no firme.
  - 3.º La gravedad de la condena o sanción impuestas.
  - 4.º 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.
  - 5.º 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.
  - 6.º La prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal.
  - 7.º La existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción.
  - 8.º La reiteración de condenas o sanciones por delitos o infracciones.



- 
- c. La existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo, sobre alguno de los hechos mencionados en la letra b).

Asimismo la Comisión comprobará que los candidatos poseen los conocimientos y experiencia exigidos en virtud del artículo 24 de la LOSS, i.e. que cuenten con formación del nivel y perfil adecuado, 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 los riesgos que deben gestionar.

Por último, para valorar la capacidad de los miembros del consejo de administración de ejercer un buen gobierno de la entidad, en virtud de lo exigido por el artículo 24 de la LOSS, la Comisión tendrá en cuenta:

- a. La presencia de potenciales conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros derivados de:
- 1.º Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la misma entidad o en otras organizaciones privadas o públicas,
  - 2.º Una relación personal, profesional o económica con otros miembros del consejo de administración de la entidad, de su matriz o de sus filiales,
  - 3.º Una relación personal, profesional o económica con los accionistas que ostenten el control de la entidad, de su matriz o de sus filiales.
- b. La capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, en su propuesta o informe de nombramiento de un miembro del Consejo de Administración, hará constar la concurrencia, a su juicio, de los requisitos de idoneidad.

**a. Reglas especiales para la selección de consejeros independientes:**

En todo caso, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo velará por que los candidatos propuestos reúnan los requisitos de independencia recogidos en el artículo 529 duodécies.4 de la LSC, asegurándose de que los candidatos propuestos puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por sus relaciones con la Sociedad o su grupo, con sus accionistas significativos o con sus directivos.

**b. Reglas para la selección de consejeros dominicales u otros externos:**

En los restantes casos, en los que el Consejo –bien a iniciativa propia o bien a instancia de un accionista, para los supuestos de consejeros dominicales- haga llegar a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo propuestas de nombramiento de consejeros para su informe previo, la Comisión deberá tener en cuenta las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración, así como, el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo de Administración y, consecuentemente, valorar si el candidato propuesto se ajusta en su perfil a las necesidades que deriven del examen conjunto de todas ellas.

La Comisión calificará al Consejero como dominical u otro externo, de acuerdo con la categoría que le corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 duodécies LSC.

- **Reelección y ratificación de consejeros**

En caso de reelección o ratificación de consejeros, la propuesta o informe, según corresponda, de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, contendrá además una evaluación del trabajo y dedicación efectiva del consejero durante el período en que haya desempeñado el cargo desde la fecha de su último nombramiento como miembro del Consejo.

- **Tramitación administrativa**

Una vez nombrado el consejero/a, corresponde a la Secretaría General llevar a cabo la tramitación administrativa y las comunicaciones que procedan con el Banco de España y demás autoridades regulatorias, en especial, las comunicaciones al registro de Altos Cargos de la Banca del Banco de España.

## **7. Evaluación anual e información sobre la aplicación de la presente política**

De conformidad con lo previsto en la Recomendación 14 del CBG y el artículo 4.17 del Reglamento de la Comisión, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política y velará por que se informe de ello en el Informe Anual del Gobierno Corporativo de la Sociedad.

Asimismo, en el referido Informe Anual se incorporará información concreta sobre los procedimientos de selección o reelección de consejeros de la Sociedad contenidos en la presente Política.