

# **POLÍTICA DE SELECCIÓN, DIVERSIDAD Y ADECUACIÓN DE CONSEJEROS Y ALTOS DIRECTIVOS**

**TRADITION FINANCIAL SERVICES ESPAÑA, S.V., S.A.U.**  
Paseo de la Castellana, 31, Edificio Pirámide, 28046, Madrid

Nº de Registro de la Sociedad en la Comisión Nacional del Mercado de Valores: nº 303

11 junio 2021

## ÍNDICE

	<b>PÁGINA</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA</b>	<b>4</b>
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES</b>	<b>4</b>
<b>5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES</b>	<b>5</b>
<b>6. NORMATIVA APLICABLE A LOS CONSEJEROS</b>	<b>8</b>
<b>7. REQUISITOS APLICABLES A LA ALTA DIRECCIÓN Y DEMÁS PERSONAL EN PUESTOS CLAVE</b>	<b>10</b>
<b>8. PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN</b>	<b>10</b>
<b>9. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA</b>	<b>10</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

- 1.1 El funcionamiento efectivo de los órganos de gobierno es un aspecto clave del buen gobierno de las empresas reguladas y, por lo tanto, establecer una estructura de buenas prácticas y una composición del consejo de administración apropiadas resulta una prioridad. En este sentido, la adecuación de los miembros resulta vital para garantizar que los Consejos de Administración son efectivos.
- 1.2 Existen varias guías sobre las buenas prácticas empresariales, el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas ("**Código de buen gobierno**") publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores ("**CNMV**"), que indica que el consejo de administración deberá aprobar una política para designar a los administradores.
- 1.3 En el mismo sentido, el artículo 88.1 de la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión, dispone que las empresas velarán por que el órgano de dirección defina una política para evaluar la idoneidad de sus miembros. En España, los requisitos, condiciones y aspectos clave de los procedimientos de evaluación de idoneidad se rigen, principalmente, por Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores ("**TRLMV**") y el Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión ("**RD 2017/2008**").
- 1.4 Además, las Directrices conjuntas de la Autoridad Europea de Valores y Mercados ("**ESMA**") y la Autoridad Bancaria Europea ("**EBA**") sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano rector y el personal en puestos clave (EBA/GL/2017/12) obligan a las entidades a garantizar que existe una política dentro del contexto de un grupo para evaluar la adecuación de todos los miembros del órgano de administración y el personal en puestos clave, que es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas filiales, incluso dentro del ámbito prudencial de consolidación, sin perjuicio de que las filiales sujetas a la Directiva 2013/36/UE puedan adoptar y aplicar una política de idoneidad en un contexto individual, siempre que sea coherente con la política establecida a un nivel consolidado.
- 1.5 De la misma manera que la composición adecuada del Consejo de Administración constituye una prioridad para garantizar su funcionamiento eficiente y vital para el buen gobierno de las empresas de servicios de inversión, el procedimiento de selección de la alta dirección también resulta de vital importancia, ya que estos actúan como vínculo entre el Consejo de Administración y el resto de la organización. Este requisito también se extiende a los responsables de las funciones de control interno, como piezas fundamentales del funcionamiento de los mecanismos internos de buen gobierno, y, cuando corresponda, a los responsables de otras funciones clave.
- 1.6 Los requisitos de idoneidad y los procedimientos de selección y evaluación establecidos lo serán sin perjuicio de cualesquiera otras normas sustantivas o procedimentales de naturaleza legal, reglamentaria, o en este caso, relacionada con las buenas prácticas empresariales o normativa reguladora de la capacidad, obligaciones y requisitos de las personas sujetas a estos procedimientos respecto a su designación y la continuidad de sus respectivos puestos.
- 1.7 En consecuencia, el Consejo de Administración de Tradition Financial Services España, S.V., S.A. (la "**Sociedad**") ha resuelto aprobar esta política para la selección, la diversidad y la evaluación de idoneidad de los administradores y los altos Directivos (la

"Política"), la cual forma parte del sistema de buenas prácticas empresariales de la Sociedad e incluye los principales principios y compromisos de la Sociedad y del grupo de sociedades al que esta pertenece, el *Tradition London Group* ("**Grupo Tradition**") respecto a la selección y la evaluación de idoneidad de los administradores, los altos directivos y los empleados en puestos clave a nivel de Grupo ("**Política del Grupo**").

## 2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

2.1 El objetivo de esta Política es establecer los principios, criterios y aspectos fundamentales, tanto de la organización como de los procedimientos, para evaluar la idoneidad de los miembros del consejo de administración de la Sociedad (el "**Consejo de Administración**") y los altos directivos, y, en concreto, los procesos de selección para su designación, siempre de conformidad con los reglamentos aplicables y las mejores prácticas empresariales.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1 Esta política será de aplicación a la Sociedad. Más en concreto, sus estipulaciones regirán la selección y evaluación de idoneidad para los miembros del Consejo de Administración propuestos para la reelección y para los candidatos propuestos para ser designados como administradores.

3.2 La Sociedad se regirá tanto por la Política del Grupo como por esta Política. La Política, que solo será aplicable a la Sociedad, consiste en un suplemento a la Política del Grupo, que incorpora requisitos específicos que no se incluyen en la Política del Grupo y que serán aplicables a la Sociedad de conformidad con la normativa española. La referencia a la "**Política de adecuación**" se deberá entender como una referencia a la Política del Grupo junto con esta Política.

3.3 Cuando un administrador sea una persona jurídica, la persona física designada a efectos de representación deberá cumplir con los requisitos legales que se establecen para los administradores y deberá cumplir con las mismas obligaciones que la persona jurídica que es el administrador y será responsable solidariamente con esta, con sujeción a las disposiciones de esta Política. De la misma manera, esta Política también será de aplicación a los procedimientos de selección y evaluación de la idoneidad de candidatos a los puestos de alta dirección.

## 4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

4.1 Se harán todos los esfuerzos por garantizar que la composición del Consejo de Administración es diversa y equilibrada.

4.2 En lo que se refiere a los procesos para seleccionar miembros del Consejo de Administración, con el fin de garantizar la coexistencia de distintas opiniones en el Consejo de Administración, los órganos responsables deberán tener en cuenta en todo momento el principio de diversidad, concretamente la diversidad de género, además de otros como la diversidad de formación y experiencia profesional, de edad y de origen geográfico, entre otros, así como el principio de igualdad de trato y no discriminación, garantizando que se impulsará la selección del género infrarrepresentado entre los candidatos propuestos para la designación o la resignación como miembros del Consejo de Administración, evitando cualquier forma de discriminación.

4.3 En lo que se refiere a la selección de personal para puestos de alta dirección, la prioridad deberá ser atraer y retener perfiles apropiados, garantizando la identificación, atracción, retención y desarrollo de talento a la vez que se fomenta la competencia en todo

momento por cada puesto específico y, siempre que sea posible, favoreciendo la diversidad, para lo cual las propuestas siempre tendrán en cuenta los principios de trato igualitario y no discriminación.

- 4.4 Los acuerdos adoptados en virtud de la Política siempre deberán cumplir con la normativa vigente y con los reglamentos y el sistema de buenas prácticas corporativas de la Sociedad y el Grupo Tradition, y deberán tener en cuenta los principios y recomendaciones de buenas prácticas empresariales.

## 5. BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES

### 5.1 Consejo de Administración

De conformidad con la normativa vigente y con los Estatutos de la Sociedad, el Consejo de Administración, se encargará de:

- (a) La aprobación de la presente Política;
- (b) En relación con las personas que se propongan para ocupar puestos en el Consejo de Administración, entre otras cosas:
  - (i) Preparar un informe de evaluación de idoneidad sobre las personas cuya designación como consejero se está considerando en base a dicha evaluación de idoneidad.
  - (ii) Preparar un informe explicativo que evalúe la competencia, experiencia méritos del candidato propuesto para su designación o reelección como administrador, que en deberá acompañar en todos los casos a la propuesta de designación o reelección y estar adjunta a las actas de la Asamblea General o de la sesión del propio Consejo.
  - (iii) Preparar una propuesta de designación o reelección o cese de directores ejecutivos para su presentación ante el Consejo de Administración.
  - (iv) Garantizar que los procedimientos para seleccionar miembros del Consejo de Administración fomentan la igualdad de género en concreto y asimismo la diversidad de formación y experiencia profesional, edad y origen geográfico, entre otros, y en general, los que no impliquen ningún sesgo implícito que se traduzca en una discriminación de cualquier tipo.
  - (v) Aprobación de la matriz de capacidades del Consejo de Administración.
- (c) En lo que se refiere a los miembros de la alta dirección en la Sociedad, entre otras cosas:
  - (i) Valorar las capacidades, conocimientos y experiencia de los altos directivos y demás personal en puestos calve, incluyendo los que tienen funciones de control interno.
  - (ii) Designación y cese de los altos directivos, incluyendo los que tienen funciones de control interno.

**5.2 Comité de Retribuciones, Designaciones y Asignación del Grupo Tradition ("Comité de Grupo Tradition")**

De conformidad con el artículo 36 del RD 2017/2008, los comités del Grupo Tradition asumirán las funciones que se describen a continuación en beneficio de la Sociedad.

(a) En relación con los administradores, entre otras cosas:

El Comité de Grupo Tradition será responsable de supervisar los procesos de selección de los administradores y tendrá, entre otras, las siguientes responsabilidades básicas:

- (i) Presentación al Consejo de Administración de las propuestas para designar o cesar administradores.
- (ii) Valoración de la idoneidad de los candidatos al puesto de Administrador, teniendo en cuenta las funciones que este implica y las capacidades necesarias, el tiempo y dedicación necesarias para llevar a cabo sus obligaciones de forma eficiente y una disposición para garantizar el buen gobierno de la institución, y presentar dicho informe de idoneidad al Consejo de Administración.
- (iii) Informar al Consejo de Administración de cualesquiera aspectos relacionados con la diversidad, concretamente en lo que se refiere a la diversidad de género, y también diversidad de formación y experiencia profesional, edad u origen geográfico, y facilitar la selección al Consejo de Administración del género infrarrepresentados, así como establecer pautas para lograr este objetivo, garantizando el cumplimiento de las disposiciones para la diversidad de la Política de Idoneidad, que se recogerán en el Informe Anual de Buenas Prácticas Empresariales.
- (iv) Evaluar periódicamente (al menos una vez al año) la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y del Consejo de Administración y del Consejo de Administración en conjunto, informando puntualmente al Consejo de Administración.
- (v) Preparar y actualizar constantemente una matriz de capacidades para el Consejo de administración, que se trasladará a este para su aprobación.
- (vi) Evaluar periódicamente (al menos una vez al año) de la estructura, tamaño, composición y tareas del Consejo de Administración y sus comités.
- (vii) Con la coordinación del Presidente del Comité de Grupo Tradition y el colaboración con el Presidente del Consejo de Administración, analizar y organizar la sucesión del Presidente y, en colaboración con dicho Presidente, analizar y organizar la sucesión del Presidente Ejecutivo de la Sociedad y, cuando corresponda, preparar propuestas que se trasladarán al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma organizada y bien planificada.

(b) En lo que se refiere a los altos directivos, entre otras cosas:

- (i) Preparar y trasladar al Consejo de Administración un informe de propuestas de designaciones y ceses de altos directivos y otras personas que ocupan puestos clave, en los que se valorarán las capacidades, conocimientos y experiencias necesarias. Estas propuestas se podrán realizar directamente cuando se refieran a altos directivos sobre los que se considere que se debería tomar esta iniciativa, sea por sus funciones de control o su función de asistencia al Consejo de Administración o sus comités.
- (ii) Evaluación periódica (al menos una vez al año) de la idoneidad de los altos directivos.

El Comité de Grupo Tradition podrá utilizar los recursos que crea adecuados para llevar a cabo sus tareas en el marco de esta Política, incluyendo procurar asesoría externa.

### 5.3 **Departamento del Secretario General de Grupo Tradition y del Secretario del Consejo de Administración**

Proporciona asesoría al Consejo de Administración y sus comités para llevar a cabo sus deberes en este área. Será responsable, entre otros, de los siguientes aspectos:

- (a) Trasladar propuestas al Comité de Grupo Tradition para la versión borrador de esta Política.
- (b) Revisar las adaptación de esta Política, comprobando antes de su aprobación que son acordes a la Política del Grupo. Enviará su correspondiente informe tanto a la Sociedad como al Comité de Grupo Tradition.
- (c) Asistir al Comité de Grupo Tradition para establecer la matriz de habilidades.
- (d) Asistir al Comité de Grupo Tradition para parear las evaluaciones de idoneidad emitir los correspondientes informes de los que es responsable.
- (e) Servir como canal de comunicación con las autoridades de supervisión en este sentido.

### 5.4 **Personal en puestos de control interno de Grupo Tradition**

- (a) El Director de Control y el personal en puestos de Riesgo, Cumplimiento, Riesgo en Contacto con clientes y Control del Grupo participarán en los procedimientos para designar y cesar a los titulares de los respectivos puestos en la Sociedad. A tales efectos, durante el proceso de selección (o de cese), la Sociedad designará a los candidatos propuestos al director de la función correspondiente en la sociedad matriz, que a continuación enviará un informe a la Sociedad.
- (b) También participarán en los procedimientos regulares para evaluar el rendimiento del titular del cargo correspondiente en la Sociedad, y deberá enviar a la filial un informe antes de que se tome la decisión correspondiente.

### 5.5 **Asesoría externa**

Si se considera apropiado, los órganos y personas responsables de designar a los miembros del Consejo de Administración, Altos Directivos y otro personal en puestos claves podrán solicitar que se contrate asesoría legal, peritaje o empresas de consultoría de recursos humanos a cargo de la Sociedad.

## 6. **NORMATIVA APLICABLE A LOS CONSEJEROS**

### 6.1 **Aspectos clave de la política de diversidad del Consejo de Administración**

- (a) Una composición adecuadamente diversa del Consejo de Administración, de conformidad con los principios enumerados en la sección 4 de esta Política, garantizará que el Consejo de Administración recoge una amplia gama de conocimientos, cualidades, experiencias y perspectivas, lo que fomenta que existan opiniones diversas e independientes y un proceso de toma de decisiones sólido y maduro.
- (b) Por lo tanto, garantizar una composición adecuadamente diversa del Consejo de Administración constituye un aspecto clave de esta Política y de los procedimientos de selección y evaluación de idoneidad, y, por lo tanto, se deben tener en cuenta a lo largo de todo el proceso de selección y evaluación de idoneidad.
- (c) El Consejo de Administración de la Sociedad y el Comité de Grupo Tradition otorgar un valor especial a la diversidad de género y también a la diversidad de formación y experiencia profesional, de edad y de origen geográfico, junto con el principio de no discriminación e igualdad de trato.
- (d) En concreto, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones.
  - (i) Al abordar los procesos de selección y reelección de administradores, se debe ponderar el objetivo de promover la diversidad de género, conocimientos, formación y experiencia profesional, edad y origen geográfico en la composición del Consejo de Administración a la hora de evaluar la idoneidad de sus miembros.
  - (ii) El Consejo de Administración y el Comité de Grupo Tradition deberán procurar en todo momento garantizar un equilibrio adecuado de conocimientos y experiencia y también facilitar la selección de candidatos del género infrarrepresentado, evitando cualquier tipo de discriminación en este sentido.
  - (iii) Al realizar una evaluación de la composición y las competencias del Consejo de Administración, se deberán tener en cuenta los aspectos relativos a la diversidad ya mencionados

### 6.2 **Requisitos de idoneidad para los miembros del consejo de administración**

- (a) Requisitos individuales para ser designado consejero
  - (i) Los candidatos a un puesto en el Consejo de Administración y los propios administradores de la Sociedad deberán cumplir los requisitos de idoneidad correspondientes a sus puestos, de conformidad con la legislación aplicable.
  - (ii) En concreto, deben contar con una reconocida reputación profesional y empresarial, contar con los conocimientos y la experiencia adecuados para llevar a cabo sus obligaciones y ser capaces de ejercer un buen gobierno de la Sociedad.
- (b) Requisitos aplicables al Consejo de Administración en general



- (i) La selección de candidatos propuestos como miembros del Consejo de Administración de la Sociedad deberán tener en cuenta las condiciones establecidas en la legislación actual respecto a la composición del Consejo de Administración.
- (ii) En concreto, la composición del Consejo de Administración en conjunto debe reunir suficientes conocimientos, habilidades y experiencia y contar con una comprensión adecuada de las actividades de la Sociedad, incluyendo sus principales riesgos, y garantizar una capacidad efectiva de la Sociedad para tomar decisiones autónomas e independientes en el interés de la Sociedad.
- (iii) El Comité de Grupo Tradition, teniendo en cuenta el necesario equilibrio de conocimientos, experiencias, habilidades y diversidad en el Consejo de Administración, preparará y actualizará constantemente una matriz de capacidades, que se enviará al Consejo de Administración de la Sociedad para su aprobación.
- (iv) Cuando corresponda, los resultados obtenidos al aplicar la matriz podrán servir para identificar futuras necesidades de formación o áreas que necesitan refuerzo al realizar futuras designaciones.

### 6.3 **Formación de los miembros del Consejo de Administración**

La política de formación de los administradores es un aspecto relevante en tanto que permite garantizar la idoneidad de los administradores en todo momento y mejorar su habilidades, conocimientos y competencias a través de una serie de actividades de formación.

En concreto, hay dos tipos de formación: la formación inicial para administradores, que consiste en unos programas de bienvenida e inducción, y los planes anuales de formación continua.

La Sociedad deberá garantizar en todo momento que existen suficientes recursos humanos y económicos para que se alcancen los objetivos de formación y para garantizar que todos los miembros del órgano rector son aptos para el puesto y capaces de cumplir con sus obligaciones.

#### (a) Programas de bienvenida e integración

- (i) Antes de designar al candidato pero después de que su idoneidad haya sido evaluada, si la Sociedad o la autoridad de supervisión identificaran algún tipo de requisito de formación adicional, se podrá asignar una formación extraordinaria para los Consejeros o los candidatos. Esta se facilitará dentro del periodo establecido por el supervisor, cuando corresponda, o tan pronto como sea posible en todos los demás casos, y siempre en el plazo de un año desde que el administrador haya asumido su puesto.
- (ii) De la misma forma, tras su nombramiento, los administradores deberán recibir toda la información inicial, de forma que se garantice su correcta integración en la Sociedad, en un plazo de seis meses a partir de que asumen el cargo, y también información básica sobre la Sociedad en el plazo de un mes desde que asumen el cargo.

- (iii) El objetivo de los programas es proporcionar a los administradores una imagen clara de la estructura, modelo de negocio, perfil de riesgo, y buenas prácticas empresariales de la Sociedad y del Grupo Tradition, en especial en lo que respecta al marco normativo aplicable. También deberá incluir todas las cuestiones de las que se considere que un nuevo administrador debe estar informado, en cualquier momento, para llevar a cabo sus funciones dentro del Consejo de Administración.

#### **6.4 Plan de sucesiones del Consejo de Administración**

- (a) De conformidad con la Política, el Comité de Grupo Tradition será responsable de estudiar y organizar la sucesión del Presidente, y de analizar y organizar la sucesión del Director Ejecutivo de la Sociedad (en colaboración con el Presidente), y también, cuando corresponda, para preparar propuestas al Consejo de Administración con el objetivo de que la sucesión se lleve a cabo de forma planificada y ordenada.
- (b) Estos planes también deben establecer los procedimientos para cubrir cualquier ausencia repentina o inesperada o la salida de cualquiera de los miembros del Consejo de Administración, y deben contemplar la posibilidad de realizar designaciones provisionales. Los planes de sucesión también deben tener en cuenta los objetivos y fines de diversidad de que se describen en el apartado 6.1 de esta Política, así como el resto de legislación mercantil y normativa aplicable.

#### **7. REQUISITOS APLICABLES A LA ALTA DIRECCIÓN Y DEMÁS PERSONAL EN PUESTOS CLAVE**

Los puestos de alta dirección y demás puestos clave deberán ocuparlos personas con una reconocida reputación comercial y profesional. También deberán tener los conocimientos y la experiencia adecuados. A la hora de evaluar los conocimientos y la experiencia que son necesarios para cada puesto, se tendrán en cuenta las capacidades, obligaciones y características específicas del puesto en evaluación.

#### **8. PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN**

- 8.1 Según se establece en el apartado 5.1 de esta Política, el órgano responsable de evaluar la idoneidad de los candidatos y de los administradores a cualquier otro puesto o función recogida en la presente Política es el Consejo de Administración de la Sociedad, junto con el Comité de Grupo Tradition, encargado este último de preparar un informe de evaluación de idoneidad sobre cada uno de los candidatos a consejeros u a otro puesto o función correspondiente y presentarlo al Consejo, que lo tomará en consideración para adoptar su decisión final.

#### **9. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA**

- 9.1 El Consejo de Administración de la Sociedad será responsable de aprobar la presente Política y las actualizaciones correspondientes a la misma.