

POLITICA DE NOMBRAMIENTOS – SCANIA FINANCE HISPANIA E.C.F., S.A.U.

1. Introducción

Este documento contiene la Política de Nombramientos de SCANIA FINANCE HISPANIA E.F.C, S.A.U. (en adelante SFH), donde se establece el procedimiento relacionado con el análisis y nombramiento de altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.

2. Ámbito de aplicación

2.1. Ámbito subjetivo

La presente política se aplica a SFH en los procesos de selección y nombramiento de los miembros del Consejo de Administración, los directores generales o asimilados y los responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad¹. Igualmente velará porque los requisitos que permitieron el nombramiento permanezcan válidos durante la relación contractual. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones (en adelante el Comité) es el órgano de gobierno encargado de su aplicación.

2.2. Ámbito objetivo.

El procedimiento que se describe en esta política tiene como finalidad la verificación de que las personas sujetas a la misma cumplen con los requisitos de idoneidad y honorabilidad necesarios para el ejercicio de su cargo. Esta verificación se realiza tanto en el momento inicial antes de su designación, como de manera continuada durante el transcurso de la relación laboral.

3. Requisitos

3.1. Honorabilidad

Concurre honorabilidad en quienes hayan venido mostrando una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de la entidad.

Para valorar la concurrencia de honorabilidad deberá considerarse toda la información disponible, lo que incluye:

- 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 normativa en materia

¹ El detalle de los roles y responsabilidades de los puestos claves puede consultarse en el documento “Colectivo Identificado”

concurzal, 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. La inhabilitación también abarca la prohibición de ejercer cargos públicos o de administración o de dirección en entidades financieras, aseguradoras o de mediación de seguros o reaseguros.

- La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas teniendo en cuenta:
 - El carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa.
 - Si la condena o sanción es o no firme.
 - La gravedad de la condena o sanción impuestas.
 - La tipificación de los hechos que motivaron la condena o sanción, especialmente si se tratase de delitos contra el patrimonio o la propiedad, 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.
 - 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.
 - La prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal. o La existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción.
 - La reiteración de condenas o sanciones por delitos, faltas o infracciones. A efectos de valorar lo anteriormente indicado, el Comité obtendrá para su análisis y a su vez remitirá a la autoridad competente, cuando aplique, un certificado de antecedentes penales de la persona objeto de valoración.

- La existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo, sobre alguno de los hechos mencionados anteriormente. No se considerará que hay falta de honorabilidad sobrevenida por la mera circunstancia de que, estando en el ejercicio de su cargo, un consejero, director general o asimilado, u otro empleado responsable del control interno o que ocupe un puesto clave en el desarrollo de la actividad general de la entidad sea objeto de dichas investigaciones.

3.2. Idoneidad

La idoneidad se entiende como el conjunto de conocimientos, competencias y experiencia suficientes para comprender adecuadamente las actividades de la entidad, incluidos sus principales riesgos y para tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la entidad.

A) Conocimiento y experiencia

Poseen conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones en SFH quienes cuenten con formación del nivel y perfil adecuados, en particular en las áreas de banca y servicios financieros y, en su caso, de seguros, y experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones durante periodos de tiempo suficiente. 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 SFH.

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.

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

B) Capacidad para ejercer un buen gobierno de la entidad

Para valorar la capacidad de los miembros del Consejo de Administración de ejercer un buen gobierno de la entidad, se tendrá en cuenta:

- a) La presencia de potenciales conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros derivados de:
 - a. Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la misma entidad o en otras organizaciones privadas o públicas.
 - b. Una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo de Administración de la entidad, de su matriz o de sus filiales (ver punto 5.1).
 - c. Una relación personal, profesional o económica con los accionistas que ostenten el control de la entidad, de su matriz o de sus filiales (ver punto 5.1).

Para información adicional sobre la resolución de conflictos de interés, por favor consulte la Política de Conflictos de Interés.

- b) La capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes. Asimismo, el Consejo de Administración deberá contar con miembros que, considerados en su conjunto, reúnan suficiente experiencia profesional en el gobierno de entidades relacionadas con la actividad de SFH, para asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la entidad.

4. Puestos claves sujetos al proceso

Se consideran como puestos claves los siguientes:

Tipo	Subtipo
Miembros del Consejo de Administración	Presidente, Consejeros y Secretario no Consejero
Dirección General y asimila	Director General, Responsables de las áreas Comercial, Crédito y Finanzas
Control Interno	Responsable Riesgo, Cumplimiento Normativo y Auditoría Interna ²

El Comité mantendrá en todo momento un listado actualizado de puestos clave y personas que los desempeñan.

5. Proceso interno

SFH cuenta con un proceso interno de selección y evaluación continua de los cargos sometidos al régimen de idoneidad basado en la naturaleza, escala y complejidad de las funciones a desempeñar.

5.1. Proceso de selección

En lo relacionado con la designación de los miembros del Consejo de Administración y el Director General, se debe indicar que SFH es filial al 100% de Traton Servicios Financieros, con lo que su designación viene impuesta desde la matriz. Sin embargo, también son objeto del proceso interno para garantizar en todo momento su idoneidad.

En lo relacionado con los empleados que sean responsables de las funciones de control interno y otros puestos claves para el desarrollo diario de la actividad, el proceso de selección pertenece a SFH, si bien es posible que como parte del proceso se involucren a superiores jerárquicos en la matriz para realizar entrevistas con los candidatos.

SFH podrá contratar los servicios de terceros especializados en la selección de personal, a quienes se les podrá encomendar la búsqueda de candidatos, recabar la documentación necesaria y la elección de los perfiles más aptos para su análisis posterior por el Comité.

5.2. Análisis de la honorabilidad, conocimientos, experiencia y capacidad para ejercer un buen gobierno

El Comité realizará un control exhaustivo para verificar que el perfil del candidato corresponde con las necesidades del cargo a desempeñar, especialmente en los aspectos de conocimientos, experiencia y capacidad para ejercer un buen gobierno.

Para ello, además de las entrevistas, analizar el CV y cuando aplique, la información recabada por los terceros especializados en la selección de personal, se solicitará información adicional basada en los cuestionarios de idoneidad y honorabilidad del regulador (concretamente tanto el Banco de España como la Dirección General de Seguros y Fondo de Pensiones) así como

² En la actualidad la Auditoría Interna es una función facilitada por Traton Servicios Financieros que cubre a todas las entidades del Grupo.

cualquier otra documentación pertinente que el regulador pueda requerir como el certificado de antecedentes penales.

Tras dicho análisis, el Comité seleccionará el candidato más apto y que reúna todos los requisitos anteriormente indicados.

El Director General y, cuando sea de aplicación, el Consejo de Administración serán informados de los resultados del proceso de selección.

5.3. Notificación a los reguladores e inscripción en los registros pertinentes

Una vez se haya realizado el análisis y valoración del candidato, y siempre que sea necesario, se procederá a notificar a los reguladores competentes, sin perjuicio de la inscripción previa de los miembros del Consejo de Administración o del Director General o asimilado en el Registro Mercantil.

Dicha notificación deberá acompañarse con la documentación necesaria que fundamente su selección en función del cargo que vaya a desempeñar y que sea requerida por el regulador competente:

- Para el Banco de España (Registro de Altos Cargos):
- Para la Dirección General de Seguros y Fondo de Pensiones (Registro de Altos Cargos)

Los reguladores, con carácter previo a la inscripción, verificarán el cumplimiento por SFH de los requisitos anteriormente indicados, y podrán requerir la subsanación de las deficiencias identificadas en caso de falta de honorabilidad, conocimientos o experiencia adecuados o de capacidad para ejercer un buen gobierno.

SFH permanecerá a disposición del regulador para proporcionar cualquier información adicional que fuera necesaria o pudiera ser requerida, dando respuesta en los plazos legales previstos. El Comité velará por que la información que figure en los registros sea la correcta y esté actualizada en todo momento.

5.4. Seguimiento

SFH velará porque sigan concurriendo los requisitos de honorabilidad e idoneidad tras su aprobación y/o nombramiento e inscripción en el Registro pertinente cuando esto último sea de aplicación.

Por ello, cuando los miembros del Consejo de Administración, directores generales o asimilados y otros empleados que sean responsables de las funciones de control interno y otros puestos clave para el desarrollo diario de la actividad de la entidad que tuviesen conocimiento de que concurren en su persona o en alguna de las personas anteriores alguna de las circunstancias descritas anteriormente, deberán informar inmediatamente de ello al Comité.

Esta evaluación también se realizará con carácter anual en relación con el funcionamiento del Consejo de Administración y sus comités, proponiendo un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas sobre la base de su resultado.

En caso de que se produjera un incumplimiento de algunos de los requisitos indicados anteriormente, el Comité analizará la causa del incumplimiento y sus consecuencias, informando al Consejo de Administración de los resultados y cuando las circunstancias lo permitan, las medidas a tomar para subsanar el incumplimiento.



Asimismo, SFH comunicará dicho incumplimiento al Regulador en un plazo máximo de 15 días hábiles desde que se tuviera conocimiento del mismo, junto con las medidas aprobadas por el Consejo de Administración.

5.5. Documentación

El Comité documentará todo análisis efectuado, manteniendo a disposición de la autoridad competente el resultado de la evaluación, la documentación acreditativa de este, una relación actualizada de los cargos evaluados y una descripción de sus responsabilidades y funciones. Asimismo, toda la documentación solicitada y empleada en el proceso de selección permanecerá disponible a petición de los auditores. El tratamiento de los datos personales de los candidatos estará sujeto a la normativa aplicable vigente en materia de protección de datos personales.

6. Revisión de la Política.

La política será revisada anualmente o siempre que las circunstancias así lo indiquen. El propietario de esta política es el Comité de Nombramientos y Remuneraciones. Este Comité será responsable de su ejecución, revisión y actualización. Toda modificación será aprobada por el Consejo de Administración. El departamento de Cumplimiento Normativo velará por la adhesión de SFH al contenido de esta política.