POLÍTICA DE APTITUD, HONORABILIDAD E INDEPENDENCIA

VERSIÓN 3

FECHA DE APROBACIÓN POR LA JUNTA DIRECTIVA[1]: …/…/…

Índice:

1. Objetivos y alcance.
   1.1. Objetivos.
   1.2. Alcance.

2. Definición de honorabilidad, aptitud e independencia a efectos de la presente Política.
   2.1. Aspectos generales. Definiciones.
   2.2. Acreditación de los requisitos de aptitud, honorabilidad e independencia.

3. Evaluación de los requisitos de aptitud, honorabilidad e independencia.
   3.1. Aspectos generales.
   3.2. Evaluación de los requisitos de honorabilidad.
   3.3. Evaluación de los requisitos de aptitud.
   3.4. Evaluación del requisito de independencia.
   3.5. Momento de la evaluación de los anteriores requisitos.

4. Modificación de los requisitos de honorabilidad o independencia durante el ejercicio del cargo.

5. Comunicaciones a la DGS.

6. Aprobación de la presente Política y de sus revisiones.

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 6065, Folio 118, Hoja M-99098, CIF V85599645

[1] La versión 1 fue aprobada por la JD el 4/12/2020 y la versión 2 el 15/10/2021.

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 6065, Folio 118, Hoja M-99098, CIF V85599645

1. Objetivos y alcance.

1.1. Objetivos.

El presente documento se redacta respetando lo dispuesto en los art.42 y 43 de la Directiva 2009/138/CE sobre el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (Solvencia II), el art.273 del Reglamento Delegado (UE) 2015/35 de la Comisión, de 10 de octubre de 2014, por el que se completa la citada Directiva, el art.38 de la Ley 20/2015, de 15 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades aseguradoras y reaseguradoras y el art.18 de su Reglamento, aprobado por Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, y en la normativa interna de la Mutualidad, en especial en sus Estatutos. Esta política se integra dentro de las políticas del sistema de gobierno de la Mutualidad y se completa con las demás de tal naturaleza.

Son objetivos de esta Política:

- Establecer los requisitos de aptitud, honorabilidad e independencia que deberán cumplir todas las personas que asuman de manera efectiva cargos directivos en la Mutualidad o desempeñen otras funciones fundamentales en la misma.
- Determinar los procedimientos que garantizarán la verificación de dichos requisitos y su mantenimiento en el tiempo.
- Establecer las obligaciones de reporte a DGS sobre tales personas.
- Fijar las responsabilidades del cumplimiento de esta Política.

1.2. Alcance.

El cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente documento será exigible, al menos:

a) A los miembros de la Junta Directiva (en adelante, JD) de la Mutualidad.

b) A las personas físicas o representantes, administradores y cargos directivos de personas jurídicas que desempeñen cualquiera de las cuatro funciones fundamentales contempladas en la legislación vigente (auditoría interna, gestión de riesgos, cumplimiento normativo y actuarial).

c) Al Director General o asimilados.

d) A aquellos otros cargos directivos y de gestión que, a juicio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, CNR), desempeñen funciones de especial importancia en la Mutualidad.

En adelante y a los efectos de esta Política, bajo la denominación genérica de "candidato" se entenderán incluidas todas las personas antes relacionadas.

2. Definición de honorabilidad, aptitud e independencia a efectos de la presente Política.

2.1. Aspectos generales. Definiciones.

En todo momento, los candidatos deberán reunir y acreditar que cumplen con los requisitos de honorabilidad, aptitud e independencia, así como los restantes establecidos en la legislación vigente y en los Estatutos de la Mutualidad. En caso de que el candidato sea representante de persona jurídica, los requisitos mencionados serán exigibles al representante persona física.

A estos efectos se entenderá por:

a) Honorabilidad: buena reputación e integridad, de forma que hayan venido mostrando una adecuada conducta personal, comercial y profesional para desempeñar una gestión sana y prudente de la entidad.

b) Aptitud: cualificación profesional, competencia y experiencia para el puesto.

c) Independencia: es la ausencia de conflictos de interés, en los términos indicados en la Política de Conflictos de Interés aprobada por la JD.

2.2. Acreditación de los requisitos de aptitud, honorabilidad e independencia.

Los candidatos deberán acreditar los requisitos de aptitud, honorabilidad e independencia aportando la siguiente documentación:

Aptitud.

Se deberá aportar:

1º) Curriculum Vitae (CV), con declaración expresa de la total veracidad de los hechos reflejados en el mismo.

En el citado CV se deberán contemplar y documentar los siguientes aspectos:

1. Datos personales y de contacto. Se detallará dirección de residencia, teléfono móvil y correo-e.
2. Formación.
   Deberá aportarse copia del título o títulos a que se haga referencia.
3. Trayectoria profesional anterior. Se detallará expresamente:

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 6065, Folio 118, Hoja M-99098, CIF V85599645

- La experiencia en otras entidades o empresas en el desarrollo profesional de funciones similares a las que vayan a desarrollarse.
- Las competencias, poder de decisión y responsabilidades asumidas, así como el número de personas a su cargo.
- El conocimiento técnico sobre el sector financiero y los riesgos asegurados por la Mutualidad.

4. Relación con, o cargos ocupados en, las autoridades de regulación y supervisión, en su caso.

Honorabilidad.

El candidato deberá presentar certificado de antecedentes penales, solicitado al efecto.

Además, deberá informar de:

1. Historial de solvencia personal y de cumplimiento de sus obligaciones. Deberá de indicarse cualquier supuesto de inhabilitación conforme a la legislación concursal vigente, mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso, o legislación concursal anterior en caso de quebrados o concursados no rehabilitados.

2. Condenas por la comisión de delitos y faltas, o sanciones administrativas por la comisión de infracciones e investigaciones en curso por los mismos hechos.

3. Razones por las que hubiera sido despedido, cesado o se hayan abandonado puestos o cargos anteriores, cuando puedan afectar a la valoración de su honorabilidad.

Independencia.

El candidato presentará el impreso de la Mutualidad sobre ausencia de conflictos de interés, debidamente cumplimentado.

El candidato remitirá toda la documentación indicada en este apartado 2.2 a la Asesoría Jurídica de la Mutualidad (ramiro.nieto@mutualidaddefutbolistas.com), quien a su vez la hará llegar al Secretario de la CNR.

3. Evaluación de los requisitos de aptitud, honorabilidad e independencia.

3.1. Aspectos generales.

Es responsabilidad personal del candidato tanto el cumplimiento de los requisitos para aspirar al nombramiento en los cargos a los que opte, como la certeza de los datos facilitados a la Mutualidad.

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 6065, Folio 118, Hoja M-99098, CIF V85599645

La evaluación del cumplimiento de los requisitos por el candidato corresponderá a la CNR, conforme establecen los vigentes Estatutos de la Mutualidad, que posteriormente informará de forma detallada a la JD al respecto.

Los miembros de la CNR analizarán la documentación aportada por el candidato, solicitando en los casos en que lo juzguen preciso las aclaraciones que estimen oportunas y la aportación de cuanta documentación complementaria entiendan necesaria. En especial, podrán exigir al candidato la acreditación de su trayectoria profesional mediante la presentación del certificado de vida laboral, certificaciones registrales de los cargos de administración que haya ostentado o, en caso de tratarse de cargos institucionales, certificación expedida por la institución a que se haga referencia.

En base a la evaluación realizada por la CNR, será la JD, en su siguiente reunión, quien tomará una decisión final sobre el cumplimiento o no por el candidato de los requisitos exigidos, decisión que no admitirá recurso alguno.

3.2. Evaluación del requisito de aptitud.

Para valorar el cumplimiento de los requisitos de aptitud, la CNR tendrá en cuenta si el candidato posee conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones en la Mutualidad, entendida como formación del nivel y perfil adecuado, en particular en el área de seguros y servicios financieros, 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 otras entidades o empresas en el desarrollo profesional de funciones similares a las que van a desarrollarse.

En la valoración de la experiencia práctica y profesional deberá prestarse 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 se deben gestionar.

En todo caso, en la valoración de la aptitud del candidato se tendrá en cuenta:

1º) Que los criterios de conocimientos y experiencia se aplicarán con proporcionalidad, valorando la naturaleza, tamaño y complejidad de la actividad de la Mutualidad y las concretas funciones y responsabilidades del puesto que ocupará la persona evaluada.

2º) En el caso de candidatos a la JD, se deberá valorar que sus miembros, considerados en su conjunto, posean suficientes conocimientos y experiencia profesional en, al menos, las siguientes áreas:

a) Seguros y mercados financieros.
b) Estrategias y modelos de negocio.
c) Sistema de gobierno.
d) Análisis financiero y actuarial.

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 6065, Folio 118, Hoja M-99098, CIF V85599645

e) Marco regulatorio.

3.3. Evaluación del requisito de honorabilidad.

Para valorar el cumplimiento de los requisitos de honorabilidad, la CNR deberá considerar toda la información disponible sobre el candidato, 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; o si hubiera estado inhabilitado conforme a la ~~Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal~~ Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal 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 faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas, teniendo en cuenta:

1.º- El carácter doloso o imprudente del delito, falta 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 aseguradora, bancaria 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 Mutualidad.

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, faltas 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). 4.º anterior. No se considerará que hay falta de honorabilidad sobrevenida por la mera circunstancia de que, estando en el ejercicio de su cargo, el candidato sea objeto de dichas investigaciones.

~~La Mutualidad cumplirá las obligaciones de suministro de información necesarias para la valoración prevista en esta letra b), remitiendo a la DGS un certificado de antecedentes penales de la persona objeto de valoración, sin perjuicio de las competencias de dicha DGS para recabar~~

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 6065, Folio 118, Hoja M-99098, CIF V85599645

~~directamente de la persona cuya honorabilidad sea objeto de valoración toda la información complementaria que resulte necesaria para la evaluación de los elementos a los que se refiere esta letra.~~

La CNR dará por verificado el apartado b) anterior si el certificado de antecedentes penales facilitado por el candidato no hace constar antecedente alguno. En caso de que se indicaran antecedentes penales en el certificado, la CNR evaluará la honorabilidad del candidato, teniendo en cuenta lo indicado en los párrafos anteriores, la información contenida en el propio certificado y cualquier otra complementaria que el candidato quisiera facilitar.

~~Asimismo, la DGS podrá consultar las bases de datos de la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación, la Autoridad Bancaria Europea y la Autoridad Europea de Valores y Mercados sobre sanciones administrativas.~~

3.4. Evaluación del requisito de independencia.

Para evaluar el cumplimiento del requisito de independencia, la CNR tendrá en cuenta las respuestas del candidato contenidas en el impreso de la Mutualidad sobre declaración de no conflicto de intereses, incluido en la Política sobre dicha materia.

3.5. Momento de la evaluación de los anteriores requisitos.

La evaluación por la CNR de los requisitos de honorabilidad, aptitud e independencia de los candidatos tendrá lugar en los siguientes momentos:

1) Candidatos a ser elegidos miembros de la JD en la Asamblea General:

Los candidatos comunicarán su voluntad de ser elegidos mediante escrito dirigido al Presidente de la Mutualidad, que habrá de tener entrada en la sede social, en horario de oficina, con al menos 10 días naturales de antelación a la fecha fijada para la celebración de la Asamblea General, acompañando al escrito la documentación requerida en el art.36 de los Estatutos, en la normativa electoral y en esta Política.

La CNR analizará la documentación presentada, evaluará el cumplimiento de los requisitos exigibles por cada candidato e informará de sus conclusiones a la JD. En caso de que el informe sobre algún candidato sea desfavorable, explicará sus motivos a la JD, para que ésta adopte una decisión final.

La JD confeccionará las listas definitivas de los candidatos que, a su juicio, reúnan las condiciones exigidas estatutariamente y en la normativa. La reunión de la JD podrá ser celebrada por escrito y sin sesión en los casos en que la CNR haya informado favorablemente sobre todas las candidaturas presentadas.

Las listas definitivas de candidatos quedarán de manifiesto en el domicilio social de la entidad con ~~tres días naturales de~~ antelación a la fecha de la elección.

2) Demás candidatos: la evaluación por la CNR será siempre previa al nombramiento del

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 6065, Folio 118, Hoja M-99098, CIF V85599645

candidato por la JD y se elevará a ésta para su consideración y decisión final.

4. Modificación de los requisitos de honorabilidad o independencia durante el ejercicio del cargo.

Si durante el ejercicio de su actividad concurriese en la persona evaluada alguna de las circunstancias mencionadas que afecten a su honorabilidad en los términos ya enunciados y resultase relevante para la evaluación de dicha honorabilidad, la Mutualidad deberá comunicarlo a la DGS en el plazo máximo de 15 hábiles desde su conocimiento. Así mismo, es responsabilidad de las personas evaluadas que tuviesen conocimiento de que concurren en su persona alguna de las circunstancias descritas en el apartado anterior, el informar de ello a la Mutualidad.

El tratamiento de los datos que la Mutualidad lleve a cabo en el marco de lo dispuesto en este apartado se limitará a la exclusiva finalidad de suministro de la información a la DGS, quedando expresamente limitado a Asesoría Jurídica, Auditoría Interna, Dirección General y JD las personas de la entidad que pueden tener acceso a dichos datos.

En lo relativo al requisito de independencia, si la existencia de un conflicto grave de intereses fuese comunicada a la CNR o la JD de manera fehaciente por el interesado, por cualquier mutualista o por un tercero, con la debida acreditación de la existencia del conflicto de intereses denunciado, o si cualquiera de ellas tuviera directamente conocimiento de un posible conflicto, se iniciará por la CNR un procedimiento de investigación de tales hechos, proponiendo después a la JD lo que corresponda, para que resuelva como resulte procedente.

5. Comunicaciones a la DGS.

La Asesoría Jurídica de la Mutualidad comunicará al órgano regulador, en el plazo legal y por el conducto electrónico establecido:

a) Los nombramientos y ceses de las personas bajo el alcance de esta Política, bien tengan que ser inscritos en el Registro de Altos Cargos o ser simplemente comunicados al Supervisor. Dichas comunicaciones irán acompañadas de toda la información requerida por DGS en su sede electrónica.

Conforme al art.41 de los Estatutos, los miembros de la JD cesarán, entre otras causas, por incompatibilidad sobrevenida; por incumplimiento de las normas sobre honorabilidad e independencia, o falsedad en la declaración de aptitud; o por sostener cualquier conflicto de interés con la Mutualidad, en los términos previstos por el art.34. Además, los miembros de la JD deberán poner su cargo a disposición de ésta y formalizar su dimisión si la JD, previo informe de la CNR, lo considera conveniente, en los casos que pueda quedar afectada gravemente la reputación de la Mutualidad.

b) Las circunstancias sobrevenidas sobre honorabilidad, en los términos del apartado 4 anterior.

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 6065, Folio 118, Hoja M-99098, CIF V85599645

6. Aprobación de la presente Política y de sus revisiones.

La presente Política y cualquiera de sus posteriores modificaciones serán aprobadas por la JD de la Mutualidad, ~~y publicada en su página web,~~ sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Asamblea General por la Ley y los vigentes Estatutos.

Corresponde también a la JD verificar que la presente Política es de permanente y correcta aplicación por la CNR, así como que se realiza la oportuna difusión de su contenido en cada proceso de elección de candidatos a miembros de la JD.

Es responsabilidad de la Asesoría Jurídica el correcto archivo de toda la documentación de soporte de los procedimientos contemplados en esta Política.

Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 6065, Folio 118, Hoja M-99098, CIF V85599645