

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE IDONEIDAD DE ALTOS CARGOS Y OTROS PUESTOS CLAVE DE EUROCAJA RURAL, SOCIEDAD COOPERATIVA DE CRÉDITO

1. INTRODUCCIÓN

El procedimiento de evaluación de la idoneidad de los altos cargos y responsables de otros puestos clave tiene por objeto configurar los mecanismos a través de los cuales Eurocaja Rural, S.C.C. (“Entidad”) lleva a cabo una adecuada selección y evaluación continua de las personas afectadas, de conformidad con la normativa vigente en materia de cooperativas, la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, así como en el Real Decreto 256/2013, de 12 de abril, por el que se incorporan a la normativa de las entidades de crédito los criterios de la Autoridad Bancaria Europea de 22 de noviembre de 2012, sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave.

2. AMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

Estarán sujetas al presente procedimiento las siguientes personas de la Entidad (en adelante, las “Personas Sujetas”):

- a) Los miembros del Consejo Rector;
- b) El Director General;
- c) Miembros del Comité de Dirección, Responsable de la Unidad Operativa de Prevención de Blanqueo de Capitales y el responsable del Departamento de Cumplimiento Normativo; y
- d) Otros empleados de la Entidad que, a criterio del Comité de Remuneraciones y Nombramientos..

3. REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS

a. Requisitos de honorabilidad comercial y profesional

Las Personas Sujetas deberán tener reconocida honorabilidad comercial y profesional, de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable y en este Reglamento.

Concurre honorabilidad comercial y profesional 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. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito, para valorar la concurrencia de honorabilidad deberá considerarse 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; los resultados obtenidos en el desempeño de sus responsabilidades; su actuación profesional; si hubiese ocupado cargos de responsabilidad en entidades de crédito que hayan estado sometidas

- a un proceso de reestructuración o resolución; o si hubiera estado inhabilitado conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, 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:
- i. el carácter doloso o imprudente del delito;
 - ii. si la condena o sanción es o no firme;
 - iii. la gravedad de la condena o sanción impuestas;
 - iv. 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;
 - v. 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;
 - vi. la prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal;
 - vii. la existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción; y
 - viii. la reiteración de condenas o sanciones por 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 el apartado iv. de la letra b) anterior.

Si durante el ejercicio de su actividad concurriese en una Persona Sujeta alguna de las circunstancias anteriores y esta resultase relevante para la evaluación de su honorabilidad, esta deberá comunicarlo a la Entidad en el plazo máximo de quince días hábiles desde su conocimiento.

b. Requisitos de conocimientos y experiencia

Las Personas Sujetas deberán poseer los conocimientos y experiencia adecuados. En este sentido, se considerará que poseen conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones en la Entidad quienes cuenten con formación del nivel y perfil adecuado en atención al puesto que ocupan o van a ocupar, en particular en las áreas de banca y servicios financieros o en el sector cooperativo, y experiencia práctica relevante derivada de sus anteriores ocupaciones durante periodos de tiempo relevantes. 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.



Domicilio Social c/ Méjico, 2
45004 **TOLEDO** - Tfno.: 925 26 96 00

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 o cooperativo y los riesgos que deben gestionar. En todo caso, el criterio de experiencia se aplicará valorando la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de la Entidad y las concretas funciones y responsabilidades del puesto asignado.

c. Requisitos de buen gobierno para los miembros del Consejo Rector

Para el caso particular de los miembros del Consejo Rector, estos deberán estar en disposición de ejercer un buen gobierno de la Entidad. A efectos de considerar esta cualidad de los miembros del Consejo Rector se tendrá en cuenta:

- a) La presencia de potenciales conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros derivados de:
 - i. Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la Entidad o en otras organizaciones privadas o públicas; o
 - ii. una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo Rector de la entidad.
- b) La capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes.

4. EL COMITÉ DE REMUNERACIONES Y NOMBRAMIENTOS

Sin perjuicio de otras facultades que le corresponden a este órgano, asume en materia de Nombramientos las siguientes funciones:

- a) Realizar la valoración de la idoneidad de las propuestas de nombramiento y reelección de las Personas Sujetas.
- b) Proceder a una evaluación periódica de la idoneidad de las Personas Sujetas y, en particular, tras haber conocido el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida.
- c) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas por decisión del Consejo Rector.

5. PROCEDIMIENTO PARA LA VALORACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LAS PERSONAS SUJETAS

a. Valoración de la idoneidad para nombramientos y reelecciones

Cualquier propuesta de nombramiento y reelección de Personas Sujetas deberá ser previamente comunicada al Comité de Remuneraciones y Nombramientos, para que esta proceda a valorar su idoneidad. Junto con la propuesta se facilitará al Comité toda la información escrita necesaria para evaluar la adecuación de la persona en cuestión. En el caso de reelección de miembros del Consejo Rector, será suficiente con que la información contenga los cambios pertinentes y cualquier información adicional que pudiera ser relevante, sin perjuicio de la obligación de completar de nuevo los cuestionarios de honorabilidad que procedan.

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos, en el plazo máximo de 30 días naturales desde que le haya sido comunicada la propuesta, procederá a la evaluación de la idoneidad del candidato, indicando si reúne o no los requisitos para el puesto, de conformidad con la normativa que sea de aplicación,



Domicilio Social c/ Méjico, 2
45004 TOLEDO - Tfno.: 925 26 96 00

pudiendo solicitar, si así lo estima necesario, el apoyo de un experto externo. Durante ese plazo podrá solicitar la información adicional que estime oportuna sobre el candidato. En el caso de que se trate de la evaluación de la reelección de uno de los miembros del propio Comité, esta persona se abstendrá por completo de intervenir en la evaluación.

Si la valoración de la idoneidad resultase positiva, esta tendrá una validez de un año. Si durante ese plazo la Entidad no procediera al nombramiento o reelección del candidato, deberá iniciarse de nuevo el procedimiento. No obstante, la valoración positiva podrá incluir determinadas recomendaciones para la Persona Sujeta, cuyo cumplimiento se analizará en la siguiente evaluación periódica. La valoración del Comité de Remuneraciones y Nombramientos se incluirá en todo caso en la preceptiva comunicación que se realice al Banco de España con ocasión del nombramiento de la Persona Sujeta.

b. Evaluación periódica de la idoneidad de las Personas Sujetas

Con carácter anual, el Comité de Remuneraciones y Nombramientos procederá a realizar una nueva evaluación de la idoneidad de las Personas Sujetas. A tal efecto, les remitirá un cuestionario en donde se solicitará nueva información sobre circunstancias que, en atención a lo previsto en este Reglamento o en la normativa aplicable, pudiera afectar su idoneidad.

Asimismo, en el caso de que alguna Persona Sujeta comunicara a la Entidad la existencia de alguna circunstancia sobrevenida que pudiera alterar su idoneidad para el cargo, el Comité de Remuneraciones y Nombramientos procederá a una nueva evaluación en el plazo máximo de 10 días naturales, informando inmediatamente del resultado de dicha evaluación al Consejo Rector, para su comunicación, en su caso, al Banco de España en el plazo legalmente previsto. Si, a criterio del Comité, alguna circunstancia sobrevenida alterara la idoneidad de una Persona Sujeta, se adoptarán las medidas oportunas para subsanar las deficiencias identificadas y, si fuera necesario, se procederá a su suspensión temporal o cese definitivo de aquella.

c. Criterios a seguir para la evaluación de la idoneidad de las Personas Sujetas

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos se ajustará a los criterios que a continuación se describen a la hora de valorar la idoneidad de las Personas Sujetas.

- a) En primer lugar, se evaluarán los requisitos de honorabilidad comercial y profesional. La honorabilidad se considerará un factor esencial y determinante en la evaluación de la idoneidad de la Persona Sujeta, de forma tal que la no concurrencia de la honorabilidad será inmediata causa de evaluación negativa de idoneidad, sin que pueda ser suplida por otros factores, y por tanto ya no se entrará a valorar para la Persona Sujeta el resto de requisitos de idoneidad.

En la valoración y ponderación de los factores y trascendencia de los delitos, faltas, sanciones administrativas y expedientes de investigación o disciplinarios del supervisor de cara a determinar la concurrencia o no de honorabilidad, se realizará teniendo en cuenta que el que meramente versen sobre determinados ámbitos, tales como falsedad, fraude, delito económico, estafa, blanqueo de capitales, manipulación de precios y/o mercado de valores, y otros específicos o con especial ámbito de influencia en la actividad bancaria, financiera, de valores, seguros o mercado de capitales, podrán implicar per se, en función del grado de participación en el mismo de la persona sujeta, la consideración de la no concurrencia de la honorabilidad.

El tiempo transcurrido desde la comisión de los hechos, la materialidad de los mismos, la no vinculación con operativa o ámbito de actuación en materia financiera, bancaria y de mercado de valores y la trayectoria profesional posterior podrán ser factores atenuantes, en su caso.

- b) Seguidamente, se procederá a valorar los conocimientos y experiencia de la Persona Sujeta. En la valoración de la formación se ponderará positivamente los estudios en materias específicas y relacionadas con la actividad financiera o el sector cooperativo. El nivel de la formación o estudios con los que cuente la Persona Sujeta serán factores a tener en cuenta.

En cualquier caso, con carácter general se ponderará la experiencia profesional y conocimientos adquiridos a través del ejercicio profesional o laboral sobre el nivel de formación, de forma tal que insuficiencia de formación pueda ser suplida por experiencia profesional. En estos supuestos se podrá complementar adicionalmente con el diseño de formación específica a la Persona Sujeta.

En la valoración de la experiencia profesional, el ejercicio o desarrollo de funciones y actividades relacionadas con la actividad financiera y de mercado de valores, cargos directivos y de gestión en cooperativas, sociedades mercantiles u otras entidades y su volumen, complejidad de tareas bajo su responsabilidad, relación con el sector cooperativo, y tiempo en el ejercicio de todas estas funciones, serán factores que ponderarán positivamente.

- c) Por último, y aplicable sólo a los miembros del Consejo Rector, la valoración de los requisitos de buen gobierno se aplicarán de la forma siguiente:
- i. La concurrencia o existencia de conflictos de interés que no puedan ser evitables o para los que no se puedan establecer mecanismos o procedimientos correctores que salvaguarden que no tengan efectos o los mitiguen de forma muy significativa para la Entidad, será causa determinante de una valoración negativa.
 - ii. La no disponibilidad para dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes será igualmente causa determinante de una valoración negativa.

6. REQUISITOS DE INFORMACIÓN PARA LOS NOMBRAMIENTOS DE PERSONAS SUJETAS

De cara a la correspondiente evaluación por parte del Comité de Remuneraciones y Nombramientos de una Persona Sujeta, deberá facilitarse, al menos, la siguiente información:

- a) Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno cumplimentado
- b) Curriculum vitae, en el que se incluya:
 1. datos personales
 2. descripción detallada de su formación académica y profesional;
 3. 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 y aquellas relacionadas con el sector cooperativo; 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; y

4. referencias laborales de al menos los tres últimos años, si se dispone de ellas.

- c) 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 concursales.
- d) 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);
- e) Información, si procede, sobre:
 - i. investigaciones, procedimientos ejecutivos o sanciones por parte de las autoridades supervisoras de los que haya sido objeto la persona;
 - ii. 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;
 - iii. el despido o destitución de un cargo de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o la petición de cese en dicho cargo;
 - iv. 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); y
 - v. 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).
- f) 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 otras Personas Sujetas, la Entidad, sus filiales y socios relevantes.
- g) Puesto para el que se nombra o nombrará a la persona.
- h) Historial de resultados de las evaluaciones de adecuación de otras entidades de crédito.

La información anterior será facilitada al Comité por la Persona Sujeta de conformidad con los formatos o formularios exigidos en cada momento por la normativa vigente o el Banco de España.

7. ARCHIVO DE LA DOCUMENTACIÓN

La documentación acreditativa del procedimiento de evaluación de las Personas Sujetas comprendidas en el apartado a) punto 2 de este Reglamento se archivará bajo la responsabilidad del Secretario del Consejo Rector de la Entidad, incluyendo aquella solicitada en los procesos de revisión periódica. Respecto del resto de las Personas Sujetas, esta documentación será archivada bajo la responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos de la Entidad, incluyendo aquella solicitada en los procesos de revisión periódica.

En ambos supuestos, los responsables del archivo de la documentación conservarán ésta a disposición del Banco de España durante al menos un periodo de cinco años, sin perjuicio de que este plazo pueda ser prorrogado por el propio organismo supervisor o por disposición legal.