



EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE ALTOS CARGOS Y OTROS PUESTOS CLAVE DE EUROCAJA RURAL, S.C.C

EUROCAJA RURAL, S.C.C.

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento tiene por objeto reflejar las directrices básicas vertebradoras del reglamento interno sobre la evaluación de idoneidad de altos cargos y otros puestos clave, en su versión aprobada por el Consejo Rector en fecha de 20 de marzo de 2019 (en adelante, el “**Reglamento**”) de Eurocaja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito (en adelante, la “**Entidad**” o la “**Caja**”) en cumplimiento de la normativa nacional y europea de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.

2. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

Estarán sujetas al referido Reglamento 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, el Jefe del Departamento de Auditoría Interna, el Responsable de la Unidad Operativa de Prevención de Blanqueo de Capitales, el Jefe del Departamento de Cumplimiento Normativo y el Responsable de la Unidad de Riesgo Financiero, así como otros responsables de las funciones de control interno.
- d) Otros empleados de la Entidad que, a criterio del Comité de Remuneraciones y Nombramientos, debieran estar sujetos al presente Reglamento en atención a la relevancia de sus funciones.

1

3. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

El sistema de gobierno corporativo se adapta al perfil de riesgo y el modelo de negocio específicos de la Entidad, a través de un enfoque basado en el riesgo, y tiene en cuenta el puesto concreto para el que se realiza cada evaluación.

4. SUPUESTOS PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES O REEVALUACIONES DE IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO

La Entidad evaluará o reevaluará la idoneidad de los miembros del Consejo Rector tanto en su vertiente individual como en conjunto del órgano de gobierno de la Entidad.

5. EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE PERSONAS DISTINTAS DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO RECTOR

La Entidad evaluará la Idoneidad del Director general y/o asimilados (en el supuesto de que existan) así como de otros miembros del Colectivo Identificado, en base a los mismos requisitos que para la de los miembros del Consejo Rector.

6. REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS

6.1 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 mayor brevedad a la Entidad.

En este caso, si durante el ejercicio de la actividad de una persona ya inscrita en el Registro de Altos Cargos, se produjere cualquier circunstancia relevante que afecte a su honorabilidad o, en el caso de miembros del Consejo Rector, a su capacidad para ejercer un buen gobierno, la Entidad deberá comunicarlo a la autoridad competente. La comunicación deberá realizarse en un plazo máximo de quince días hábiles desde que se tuviera conocimiento del hecho.

6.2 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 como la experiencia en el desarrollo profesional de funciones similares a las que van a desarrollarse en otras Entidades.

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.

6.3 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.
 - ii. Relaciones personales, profesionales o económicas con otros miembros del Consejo Rector de la Entidad.
- b) La capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes.
- c) La capacidad para evaluar y cuestionar el proceso de toma de decisiones y las decisiones tomadas por la alta dirección.

6.4 Especialidades exigidas para los miembros del Comité de Auditoría

La valoración de los requisitos exigidos a los miembros del Comité de Auditoría, parte de una valoración conjunta de las cualidades de todos ellos que posibilite y asegure la

diversidad en la composición del Comité, en particular en lo relativo a género, experiencia profesional, competencias y conocimientos sectoriales.

7. COMITÉ DE REMUNERACIONES Y NOMBRAMIENTOS

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos de la Entidad será el encargado de velar por el cumplimiento del presente Reglamento.

7.1 Información disponible para la evaluación de la idoneidad

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos, en el desarrollo de sus competencias en materia de idoneidad podrá recurrir a cuantos medios de información resulten útiles y relevantes para conocer las circunstancias de la persona evaluada.