



REGLAMENTO INTERNO SOBRE EVALUACIÓN DE IDONEIDAD DE ALTOS CARGOS Y OTROS PUESTOS CLAVE DE EUROCAJA RURAL, S.C.C.

Versión	2.0	
Status		
Últ. Actualización	26/07/2022	
Revisión	N/A	
Aprobación	20/03/2019	
Publicación en Intranet	NO	

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	MARCO NORMATIVO	2
3.	ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN	3
4.	PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	3
5.	SUPUESTOS PARA LA REALIZACIÓN DE EVALUACIONES O REEVALUACIONES DE IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO	4
5.1	Idoneidad individual de los miembros del Consejo Rector.....	4
5.2	Idoneidad de los miembros del Consejo en su conjunto.....	5
5.3	Especialidades en materia de categoría de consejeros	6
6.	EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE PERSONAS DISTINTAS DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO RECTOR 6	
6.1	Idoneidad del Director General y/o asimilados.....	6
6.2	Idoneidad de otros miembros del Colectivo identificado.....	7
7.	REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS	7
7.1	Requisitos de honorabilidad comercial y profesional.....	7
7.2	Requisitos de conocimientos y experiencia	9
7.3	Requisitos de buen gobierno para los miembros del Consejo Rector.....	10
7.4	Especialidades exigidas para los miembros del Comité de Auditoría	10
8.	COMITÉ DE REMUNERACIONES Y NOMBRAMIENTOS	11
9.	PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LAS PERSONAS SUJETAS	12
9.1	Valoración de la idoneidad para nombramientos y reelecciones.....	12
9.2	Evaluación periódica de la idoneidad de las Personas Sujetas	13
9.3	Criterios a seguir para la evaluación de la idoneidad de las personas sujetas	13
9.3.1	Criterios de honorabilidad, honestidad e integridad.	13
9.3.2	Criterios de conocimiento, competencias y experiencia adecuados.	15
9.3.3	Criterios de independencia de ideas y dedicación de tiempo suficiente.	17
9.3.4	Criterios de idoneidad colectiva de los miembros del Consejo Rector.	18
9.4	Información disponible para la evaluación de la idoneidad	19
9.5	Especial referencia a la idoneidad del titular del Departamento de Atención al Cliente	19
10.	POLÍTICA DE INTEGRACIÓN Y FORMACIÓN.....	20
11.	POLÍTICA DE DIVERSIDAD	20
12.	ARCHIVO DE LA DOCUMENTACIÓN	20
13.	MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL REGLAMENTO.....	20

1. INTRODUCCIÓN

El presente reglamento interno sobre la evaluación de idoneidad de altos cargos y otros puestos clave (en adelante, el “**Reglamento**”) tiene por objeto establecer los procedimientos internos de Eurocaja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito (en adelante, la “**Entidad**” o la “**Caja**”) para la adecuada selección y evaluación continua de las personas afectadas por el presente Reglamento.

2. MARCO NORMATIVO

- 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, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de Entidades de crédito.
- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las Entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE.
- Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave de 21 de marzo de 2018 (EBA).
- Reglamento (UE) n ° 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las Entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) n ° 648/2012.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito.
- Real Decreto 84/1993, de 22 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito.
- Directrices EBA/GL/2021/06 sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave.
- Reglamento Delegado (UE) 2021/923 de la Comisión de 25 de marzo de 2021 por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que

se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva.

- Estatutos Sociales.

3. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

Estarán sujetas al presente 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 director de la Red Comercial, el Jefe del División 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 y titular del departamento de Atención al Cliente.
- d) Otros empleados de la Entidad, incluidos responsables de funciones de control interno que, a criterio del Comité de Remuneraciones y Nombramientos, debieran estar sujetos al presente Reglamento en atención a la relevancia de sus funciones.

3

A los efectos del presente Reglamento, la norma 1.7 de la Circular 2/2016 BdE, define al Colectivo identificado como aquel formado por los consejeros, altos directivos o empleados cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de una Entidad, debiendo incluirse al menos los que cumplan los criterios establecidos en los artículos 3, 5 y 6 del Reglamento Delegado (UE) nº 2021/923.

4. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

En virtud del principio de proporcionalidad se adapta el sistema de gobierno corporativo 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 una evaluación. A efectos de la aplicación del principio de proporcionalidad, la Entidad tiene en cuenta criterios como:

- a) El tamaño de la Entidad en términos del total del balance, los activos de los clientes mantenidos o gestionados, y/o el volumen de operaciones procesadas por la Entidad o sus filiales dentro del ámbito de consolidación prudencial.
- b) La naturaleza cooperativa de la Entidad.
- c) El tipo de actividades y servicios autorizados para la Entidad.
- d) La presencia geográfica de la Entidad en el territorio nacional, extendida a 26 de julio de 2022 a los territorios de Castilla la Mancha, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Castilla y León y Región de Murcia.
- e) El modelo y la estrategia de negocio, la naturaleza y la complejidad de las actividades y la estructura organizativa de la Entidad.
- f) La estrategia de riesgo, el apetito de riesgo y el perfil de riesgo real de la Entidad, teniendo en cuenta también el resultado de la evaluación anual de la adecuación del capital.
- g) El tipo de clientes.
- h) La naturaleza y complejidad de los productos, contratos o instrumentos ofrecidos por la Entidad.
- i) El cargo y funciones específicas de la persona o personas sujetas.

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

La idoneidad se identifica con el grado en que se considera que una persona posee honorabilidad y tiene, de manera individual y conjunta con otras personas, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para desempeñar sus funciones. La idoneidad también incluye la honestidad, la integridad y la independencia de ideas de cada persona y su capacidad para dedicar el tiempo suficiente al desempeño de sus funciones.

5.1 Idoneidad individual de los miembros del Consejo Rector

La Entidad evaluará o reevaluará la idoneidad de los miembros del Consejo Rector en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del consejo, en particular:
 - i. Cuando se proclamen los candidatos en el marco de los procesos de renovación del Consejo Rector a nuevos miembros del Consejo Rector en virtud de acuerdo de Asamblea General.
 - ii. Cuando se incorporen al Consejo Rector los miembros suplentes del mismo, como consecuencia del cese, dimisión o renuncia de un miembro titular.

- b) De forma continuada:
 - i. Cuando existan dudas sobre la idoneidad de los miembros del Consejo rector a título individual o en su conjunto.
 - ii. En caso de que la honorabilidad de un miembro del Consejo o la Entidad se vea afectada de manera relevante, incluidos los casos en los que los miembros incumplan la política sobre conflictos de interés de la Entidad.
 - iii. Como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por parte del Consejo.
 - iv. Ante cualquier circunstancia que pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del miembro del Consejo Rector.
 - v. Cuando concurren circunstancias que puedan minorar sustancialmente el tiempo de dedicación suficiente requerido para el buen gobierno de la Entidad.
 - vi. Con carácter anual en el marco de la revisión anual de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector.
 - vii. Cuando existan motivos razonables para sospechar que se ha cometido, se está cometiendo o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo.

5.2 Idoneidad de los miembros del Consejo en su conjunto

La Entidad evaluará o reevaluará la idoneidad de los miembros del Consejo Rector en su conjunto en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del consejo, en particular:

- i. Cuando se nombre a nuevos miembros del Consejo Rector en virtud de acuerdo de Asamblea General.
- ii. Cuando se reelija a los miembros del Consejo Rector, si los requisitos del puesto han cambiado o si los miembros son nombrados para un puesto diferente dentro del órgano de administración.
- iii. Cuando se incorporen al Consejo Rector los miembros suplentes del mismo, como consecuencia del cese, dimisión o renuncia de un miembro titular.

b) De forma continuada:

- i. Cuando se produzca un cambio relevante en el modelo de negocio, el apetito o la estrategia de riesgo o la estructura de la Entidad a nivel individual o del grupo.
- ii. Como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por el Consejo Rector.
- iii. En cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del Consejo Rector en su conjunto.
- iv. Cuando existan motivos razonables para sospechar que se ha cometido, se está cometiendo o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo.

6

5.3 Especialidades en materia de categoría de consejeros

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos en la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector, o, en su caso, cuando considere oportuno en atención a la propia naturaleza de los requisitos, determinará, con arreglo a la información disponible, la categoría de los Consejeros de conformidad con lo dispuesto en el artículo 529 duodécimo del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

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

6.1 Idoneidad del Director General y/o asimilados

A los efectos los efectos de la Idoneidad del Director general y/o asimilados (en el supuesto de que existan) serán de aplicación las reglas, criterios y principios definidos en el apartado anterior para los miembros del Consejo Rector.

Tienen la condición de asimilados al Director general, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6.6 de la Ley 10/2014:

- a) Aquellas personas que desarrollen en la Entidad de crédito funciones de alta dirección bajo la dependencia directa de su órgano de administración o de comisiones ejecutivas o consejeros delegados del mismo, y las personas que dirijan las sucursales de Entidades de crédito extranjeras en España.
- b) Aquellas personas que, reuniendo los requisitos de dependencia anteriores, limiten sus funciones de alta dirección a un área de actividad específica, siempre que se integren en una estructura organizativa de dirección que asuma al máximo nivel la gestión diaria de la Entidad.
- c) Aquellas personas que tuvieran un contrato de trabajo de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

6.2 Idoneidad de otros miembros del Colectivo identificado

7

Para el análisis de la idoneidad de los restantes miembros del colectivo identificado se tendrán en cuenta los requisitos de honorabilidad comercial y profesional, conocimientos y experiencia previstos en la normativa de ordenación supervisión y solvencia de Entidades de crédito, atendiendo a los principios de proporcionalidad y a las circunstancias concretas de cada puesto.

7. REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS

7.1 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.

Se presume la concurrencia de 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.

7.2 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.

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 a la Persona Sujeta en la Entidad.

7.3 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.

7.4 Especialidades exigidas para los miembros del Comité de Auditoría

10

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.

El Comité de Auditoría estará compuesto exclusivamente por consejeros no ejecutivos nombrados por el Consejo Rector, la mayoría de los cuales, al menos, deberán ser consejeros independientes y uno de ellos será designado teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas¹. La consideración de que un Consejero tiene conocimientos y experiencia en materia de contabilidad auditoría o ambas requiere la existencia de alguna de las siguientes capacidades o aptitudes:

- a) Conocimiento de la normativa contable y de auditoría.
- b) Capacidad de valorar e interpretar la aplicación de las normas contables.

¹ Artículo 529 quaterdecies del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

- c) Experiencia en elaborar, auditar, analizar o evaluar estados financieros con un cierto nivel de complejidad, similar al de la propia Entidad, o experiencia en supervisar a una o más personas involucradas en dichas tareas.
- d) Comprensión de los mecanismos de control interno relacionados con el proceso de elaboración de informes financieros.

8. 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.

Con independencia de las facultades específicas que este Comité tiene atribuidas, las funciones en materia de idoneidad del Comité de Remuneraciones y Nombramientos serán las siguientes:

- Evaluar la idoneidad de quienes presenten su candidatura a las elecciones a miembro del Consejo Rector que se celebren mediante Asamblea General de Socios, así como la de los miembros suplentes en el supuesto de accedan al cargo como consecuencia de la existencia de una vacante, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento interno sobre la evaluación de idoneidad de altos cargos y otros puestos clave de Eurocaja Rural, S.C.C.
- Evaluar la idoneidad del personal directivo y del resto de integrantes del colectivo identificado, según la definición que de este colectivo se extrae de lo dispuesto en el Reglamento Delegado 2021/923, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una Entidad.
- Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector, teniendo en cuenta, cuando proceda, las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.
- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector., haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.
- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año la idoneidad del Consejo Rector, tanto de manera individual como colectiva, así como del resto de

miembros integrantes del colectivo identificado, informando al efecto al Consejo Rector.

- Evaluar la honorabilidad, conocimientos y experiencia en los supuestos de nombramiento del titular del Departamento de Atención al Cliente.

En el ejercicio de sus funciones, se observará en todo momento lo establecido en el Reglamento del Comité de Remuneraciones y Nombramientos.

9. PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LAS PERSONAS SUJETAS

9.1 Valoración de la idoneidad para nombramientos y reelecciones

Cualquier candidatura, propuesta de nombramiento y/o reelección de Personas Sujetas deberá ser previamente comunicada al Comité de Remuneraciones y Nombramientos, para que esta proceda a valorar su idoneidad preferentemente con anterioridad al nombramiento. Junto con la propuesta se facilitará al Comité toda la información escrita necesaria con antelación suficiente para evaluar la adecuación de la persona en cuestión.

12

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos, procederá a la evaluación de la idoneidad del candidato, indicando si reúne o no los requisitos para el puesto, de conformidad con lo previsto en el presente Reglamento y la normativa que sea de aplicación, 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 uno de los miembros del propio Comité de Remuneraciones y Nombramientos, 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 o, en su caso, hasta la siguiente evaluación que se realice con motivo de la revisión anual de la idoneidad de las personas sujetas. 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.

9.2 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 2 semanas desde que tuviera conocimiento del hecho o circunstancia, informando inmediatamente del resultado de dicha evaluación al Consejo Rector, para su comunicación, en su caso, al Banco de España en el plazo de 15 días legalmente previsto en la Norma 33.4 de la Circular 2/2016 BdE.

Si a criterio del Comité de Remuneraciones y Nombramientos, alguna circunstancia sobrevenida alterara la idoneidad de una Persona Sujeta, se adoptarán las medidas oportunas para subsanar o gestionar las deficiencias identificadas.

13

9.3 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.

9.3.1 Criterios de honorabilidad, honestidad e integridad.

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 la honorabilidad, la honestidad y la integridad, se deberán tener en cuenta los antecedentes penales, la posible comisión de delitos,

sanciones administrativas y expedientes de investigación o disciplinarios del supervisor de cara a determinar la concurrencia o no de honorabilidad, en atención al ámbito en el que se desarrolle la infracción o el tipo delictivo en cuestión, sobre todo en el caso de estar relacionados con 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, de manera que, en función del grado de participación en el mismo de la persona sujeta, y el conjunto de circunstancias concurrentes al supuesto en cuestión, podrá llegar a determinarse que en la figura del evaluado no concurren los requisitos de 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.

Para la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad se deberán tener en cuenta los antecedentes penales o expedientes administrativos pertinentes. Sin perjuicio de la presunción de inocencia aplicable a los procedimientos penales y de otros derechos fundamentales, al evaluar la honorabilidad, la honestidad y la integridad se deberán considerar, como mínimo, los siguientes factores:

- Condenas o enjuiciamientos en curso por un delito penal, en particular:
 - Delitos tipificados en la legislación que rige las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros, o relativa a los mercados de valores o instrumentos financieros o de pago, incluidas las leyes en materia de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo o cualquiera de los delitos subyacentes al blanqueo de capitales establecidos en la Directiva (UE) 2015/849, corrupción, manipulación del mercado, uso de información privilegiada y usura.
 - Delitos de falsedad, fraude o delito económico.
 - Delitos fiscales.
 - Otros delitos tipificados en la legislación en materia de sociedades, quiebra, insolvencia o protección del consumidor.
- Otras medidas relevantes, adoptadas actualmente o en el pasado, por cualquier organismo regulador o profesional por incumplimiento de cualquier disposición

relevante que regule las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros.

- Igualmente, y en el caso de los miembros del Consejo Rector, se tendrán en cuenta las situaciones relacionadas con el desempeño profesional pasado y presente y la solvencia financiera, a fin de evaluar su posible impacto en la honorabilidad, integridad y honestidad del miembro:
 - a. Ser un deudor moroso (por ejemplo, tener registros negativos en una sociedad de información crediticia reconocida, en su caso).
 - b. Desempeño empresarial y financiero de las Entidades bajo titularidad o dirección del miembro o en las que el miembro haya tenido o tenga una participación o influencia significativas, teniendo especialmente en cuenta cualquier procedimiento concursal y de liquidación, y si el miembro ha contribuido a la situación que dio lugar al procedimiento y de qué forma.
 - c. La declaración de concurso personal.
 - d. Sin perjuicio de la presunción de inocencia, demandas civiles, procedimientos administrativos o penales, grandes inversiones o exposiciones y préstamos contraídos, en la medida en que puedan tener un impacto significativo en la solvencia financiera del miembro o de las Entidades de su propiedad o dirigidas por él/ella, o en las que el miembro tenga una participación significativa.

9.3.2 Criterios de conocimiento, competencias y experiencia adecuados.

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, así como el nivel de la formación o estudios con los que cuente la Persona Sujeta.

En cualquier caso, en este apartado, 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 asimismo complementar adicionalmente con el diseño de formación específica a la Persona Sujeta, sin perjuicio de los requerimientos formativos que puedan ser

exigidos desde la División de Idoneidad y el Registro de Altos Cargos de Banco del Banco de España.

Los miembros deben tener un conocimiento actualizado del negocio de la Entidad y sus riesgos, y el nivel de dicho conocimiento será acorde con sus responsabilidades. A este respecto, la evaluación de los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados deberá tener en cuenta:

- a) La función y las responsabilidades del puesto y las capacidades requeridas.
- b) Los conocimientos y las competencias adquiridos mediante los estudios, la formación y la experiencia.
- c) La experiencia práctica y profesional adquirida en puestos anteriores, y
- d) Los conocimientos y las competencias adquiridos y demostrados por las actuaciones profesionales del miembro del Consejo Rector.

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.

16

Al evaluar los conocimientos, las competencias y la experiencia de un miembro del Consejo, se tendrá especialmente en cuenta la experiencia teórica y práctica relacionada con:

- a) Banca y mercados financieros.
- b) Requerimientos legales y marco regulatorio.
- c) Planificación estratégica, comprensión de la estrategia o plan de negocio de una Entidad y su cumplimiento.
- d) Gestión de riesgos (identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los principales tipos de riesgo de una Entidad).
- e) Contabilidad y auditoría.
- f) Evaluación de la eficacia de los procedimientos de una Entidad, garantizando un gobierno, supervisión y controles efectivos.

- g) La interpretación de la información financiera de una Entidad, la identificación de las cuestiones clave basándose en esta información y la adopción de controles y medidas adecuados.

9.3.3 Criterios de independencia de ideas y dedicación de tiempo suficiente.

Al evaluar la independencia de ideas de los miembros del Consejo Rector, se deberá tener en cuenta 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.

A este respecto, en el proceso de revisión de la idoneidad de las candidaturas a miembro del Consejo rector se tendrán en cuenta los intereses financieros y no financieros que podrían crear posibles conflictos de interés, incluidos, entre otros, los siguientes:

- Intereses o relaciones financieras y no financieras entre el candidato y sus familiares cercanos y la Entidad o sus participadas.
- Obligaciones financieras con la Entidad, teniendo presente que hayan podido negociarse en condiciones de plena competencia.
- Cualquier puesto de influencia política ocupado durante los dos últimos años.

17

La detección de situaciones de conflicto de interés requerirá la justificación, por parte del Comité de Remuneraciones y Nombramientos de los análisis realizados y las medidas mitigadoras o remediadoras adoptadas para gestionar la situación de conflictos.

Igualmente, la no disponibilidad para dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes será causa determinante de una valoración negativa. Para determinar este aspecto se podrá tener en cuenta lo siguiente:

- a) El número de cargos en sociedades financieras y no financieras que ocupa ese miembro al mismo tiempo, teniendo en cuenta posibles sinergias cuando los ocupe dentro del mismo grupo, incluso cuando actúa en nombre de una persona jurídica o como suplente de un miembro del órgano de administración;

- b) El tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de las actividades de la Entidad en la que el miembro ocupa un cargo.
- c) La presencia geográfica del miembro y el tiempo de desplazamiento requerido para la función.
- d) El número de reuniones programadas para el Consejo Rector o aquellos Comités de los que pudiera formar parte.
- e) Los cargos ocupados por ese miembro al mismo tiempo en organizaciones que no persigan fines predominantemente comerciales.
- f) Cualquier reunión necesaria que deba celebrarse, en particular, con las autoridades competentes u otras partes interesadas internas o externas, al margen del calendario oficial de reuniones del órgano de administración.
- g) La naturaleza del puesto específico y las responsabilidades del miembro.
- h) Otras actividades profesionales o políticas externas, y cualquier otra función y actividad relevantes.
- i) Cualquier otra responsabilidad relevante del miembro que las Entidades consideren necesario tener en cuenta al realizar la evaluación de su capacidad para dedicar tiempo suficiente.
- j) Cualquier referencia comparativa pertinente disponible sobre la dedicación de tiempo, incluidas las referencias comparativas proporcionadas por la Autoridad Bancaria Europea.

Por último, el Comité de Remuneraciones y Nombramientos tendrá en cuenta la dimensión de la sociedades en las que el evaluado ostente cargos, de acuerdo con lo señalado en la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas; así como el carácter familiar de las mismas, especialmente en aquellos casos en los que se constituyen con el único propósito de gestionar los intereses económicos privados de los miembros del Consejo Rector o sus familiares, siempre que no requieran gestión diaria por parte del mismo.

9.3.4 Criterios de idoneidad colectiva de los miembros del Consejo Rector.

El Consejo Rector deberá tener capacidad, en su conjunto, para comprender las actividades de la entidad, incluidos los riesgos principales; así como para la adopción de las decisiones adecuadas, teniendo en cuenta el modelo de negocio, el apetito de riesgo, la estrategia y los mercados en los que opera la Entidad.

La composición del Consejo Rector será diversa, reuniendo, en su conjunto, conocimientos, competencias y experiencia suficientes para abarcar todas las áreas de conocimiento necesarias para el desarrollo de las actividades de la Entidad.

9.4 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, y entre otros.

- Curriculum Vitae.
- Certificado de honorabilidad.
- Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno.
- Certificados de antecedentes penales.
- Declaraciones responsables y cualesquiera otras informaciones o documentación facilitada por la persona evaluada.
- Información disponible en Registros Públicos (Registro Mercantil, Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, registros en el ámbito cooperativo, Comisión Nacional del Mercado de Valores, etc.)
- Fuentes y bases de datos accesibles al público.
- Informes evacuados por departamentos de la Entidad.
- Informes de terceros independientes.

Del mismo modo, el Comité se servirá de cuantas informaciones o cuestiones de interés puedan exigirse en el conjunto de documentos y formularios requeridos por el Registro de Altos Cargos de Banco de España en el trámite de inscripción, así como aquellos otros que pudieran resultar de interés en la evaluación de aspectos específicos o a los efectos de la categorización del miembro del Consejo Rector conforme a lo señalado en el artículo 529 duodécimos del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

9.5 Especial referencia a la idoneidad del titular del Departamento de Atención al Cliente

El Comité de Remuneraciones y Nombramientos procederá a la evaluación de la idoneidad del titular del Departamento de Atención al Cliente bajo la óptica de la consideración de los requisitos de honorabilidad y conocimientos y experiencia, de manera que en base a los mismos se encuentre en disposición de ejercer lealmente las funciones inherentes a su puesto.

10. POLÍTICA DE INTEGRACIÓN Y FORMACIÓN

La Entidad establecerá los mecanismos y programas en el ámbito formativo para la integración de los miembros del Consejo Rector con el fin de ayudarles a comprender claramente la estructura, el modelo de negocio, el perfil de riesgo y los sistemas de gobierno corporativo de la Entidad, y su función dentro de dichas Entidades, así como organizar programas de formación generales y adaptados, cuando proceda, a las necesidades específicas de los miembros.

11. POLÍTICA DE DIVERSIDAD

La Entidad promoverá los mecanismos y recomendaciones que fomenten la diversidad en el Consejo, de manera que su composición refleje un colectivo diverso. Al activarse los procedimientos de renovación del Consejo Rector tratará de poner de manifiesto el conjunto de cualidades y competencias para lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias y para promover opiniones independientes y una toma de decisiones sólida dentro del Consejo Rector. Esta promoción de la diversidad se orientará en los siguientes ámbitos: perfil académico y profesional, género y edad.

20

12. 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 de la División de Gabinete Institucional, incluyendo aquella solicitada en los procesos de revisión periódica.

Respecto del resto de las Personas Sujetas, esta documentación será archivada bajo la responsabilidad del Área de Recursos Humanos y RSC 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.

13. MODIFICACIÓN Y REVISIÓN DEL REGLAMENTO

El Consejo Rector podrá modificar este Reglamento, a iniciativa propia, a propuesta del Comité de Remuneraciones y Nombramientos, así como a propuesta del Comité de Auditoría Interna, a fin de adaptar su contenido a las disposiciones vigentes y a las especialidades de la Entidad. En todo caso procederá a su revisión con carácter anual.