

REGLAMENTO INTERNO SOBRE LA EVALUACIÓN DE IDONEIDAD DE ALTOS CARGOS Y OTROS PUESTOS CLAVE DE CAJASIETE, CAJA RURAL.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN	3
3.	PUESTOS DEL ORGANO DE ADMINISTRACION	3
4.	REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS	5
4.1	Requisitos de honorabilidad comercial y profesional	
4.2	Requisitos de conocimientos, experiencia e independencia de ideas	
4.3	Requisitos de buen gobierno para los miembros del Consejo Rector	
5.	CRITERIOS DE IDONEIDAD DEL CONSEJO RECTOR EN SU CONJUNTO.....	10
6.	OBJETIVOS DE DIVERSIDAD.....	10
7.	POLITICA Y OBJETIVOS DE INTEGRACION Y FORMACION.....	11
8.	PROCEDIMIENTO PARA LA VALORACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LAS PERSONA SUJETAS	11
8.1	Valoración de la idoneidad para nombramientos y reelecciones	
8.2	Evaluación periódica de la idoneidad de las Personas Sujetas	
8.3	Criterios a seguir para la evaluación de la idoneidad de las Personas Sujetas	
9.	REQUISITOS DE INFORMACIÓN PARA LOS NOMBRAMIENTOS DE PERSONAS SUJETAS.	14
10.	ARCHIVO DE LA DOCUMENTACIÓN	16
11.	MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO	16

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 CAJASIETE, CAJA RURAL (en adelante, la “**Entidad**”) para la adecuada selección y evaluación continua de las personas sujetas, todo ello de conformidad con la normativa legal vigente y, en particular, con la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito, su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 85/2015, de 13 de febrero y la 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 3013/36/UE y al Reglamento (UE) nº 575/2013 así como las Directrices de ESMA y EBA sobre evaluación de idoneidad de los miembros del órgano de administración y titulares de funciones clave.

A la hora de aplicar las directrices anteriores se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad y el puesto concreto para el que se realiza una evaluación.

Cajasiete es una Cooperativa de Crédito, una entidad pequeña, no cotizada, que desarrolla principalmente un modelo de banca minorista y con un apetito y perfil de riesgo adecuado a su capital, con presencia geográfica en España y mayoritariamente en las Islas Canarias.

La Entidad tendrá un Comité de Nombramientos, con su propio Reglamento, que será el encargado de velar por el cumplimiento del presente Reglamento.

2. 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) El Subdirector General;
- d) Los responsables de las funciones de control interno: Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna y Gestión de Riesgos.
- e) Otros empleados de la Entidad que, a criterio de la Comisión, deban estar sujetas al presente Reglamento en atención a la relevancia de sus funciones.

3. PUESTOS DEL ORGANO DE ADMINISTRACION

Aquel Consejero que ocupe los puestos que a continuación se indican deberá desarrollar las funciones y tendrá las obligaciones siguientes, para lo que deberá poseer capacidades suficientes:

Presidente del Consejo Rector:

El Presidente del Consejo Rector, que actuará bajo la denominación de Presidente de CAJASIETE, CAJA RURAL, tendrá atribuida la representación legal de la Caja, sin perjuicio

de incurrir en responsabilidad si su actuación no se ajusta a los acuerdos de la Asamblea General y el Consejo Rector.

En tal concepto le corresponde:

- a) Representar a la Caja, judicial y extrajudicialmente, en toda clase de actos, negocios jurídicos, contratos y en el ejercicio de todo tipo de acciones y excepciones.
- b) Convocar y presidir las sesiones y reuniones de los órganos sociales de los que forme parte, dirigiendo la discusión y cuidando, de que no se produzcan desviaciones o se sometan a la decisión de la Asamblea cuestiones no incluidas en el orden del día.
- c) Vigilar y procurar el cumplimiento de los acuerdos de los órganos sociales.
- d) La firma social, y en particular firmar con el Secretario las actas de las sesiones y las certificaciones que se expidan con referencia a los documentos sociales.
- e) Ejecutar los acuerdos que pudieran adoptar los órganos sociales de la Cooperativa, salvo decisión en contrario.
- f) Adoptar en casos de gravedad las medidas urgentes que razonablemente estime precisas, dando cuenta inmediatamente de las mismas al Consejo Rector, quien resolverá sobre la procedencia de su ratificación, salvo que el tema afectase a la competencia de la Asamblea, en cuyo caso sólo podrá adoptar las mínimas medidas provisionales y deberá convocar inmediatamente a la Asamblea General para que ésta resuelva definitivamente sobre las mismas.
- g) Cualquier otra derivada de la representación que ostenta.

El Presidente del Consejo Rector dirigirá dicho órgano, contribuirá a que haya un flujo de información eficaz en su seno y entre este órgano y sus comisiones y comités, y será el responsable de que su funcionamiento general sea eficaz. Promoverá e incentivará debates abiertos y críticos constructivos, y se asegurará de que las opiniones discrepantes puedan expresarse y considerarse en el proceso de toma de decisiones.

El Presidente del Consejo Rector establecerá los órdenes del día de las reuniones y se asegurará de que las decisiones se tomen sobre una base adecuada y bien fundamentada, que los temas estratégicos se traten con prioridad, y que los documentos y la información se reciban con suficiente antelación antes de cada reunión.

El Vicepresidente del Consejo Rector:

Corresponde al Vicepresidente sustituir al Presidente en caso de ausencia, enfermedad o imposibilidad del mismo, al igual que en el supuesto a que se refiere el artículo 46 de los presentes Estatutos, y asumir las demás funciones que le encomiende el Consejo Rector.

Secretario del Consejo Rector:

Corresponde al Secretario:

- a) Llevar y custodiar los libros de Registro de Socios y de aportaciones sociales, así como los de actas de la Asamblea General, del Consejo Rector y, en su caso, de los órganos deliberantes de los que forme parte.
- b) Redactar el acta de cada sesión, en la que se relacionará, al menos, el lugar, fecha y hora de las deliberaciones, el número de asistentes y de representados, si se celebra en primera o en segunda convocatoria, un resumen de los asuntos debatidos, las intervenciones de las que se haya solicitado constancia en el acta, los acuerdos adoptados y los resultados de las votaciones. El acta podrá ser aprobada por la Asamblea General a continuación de haberse celebrado ésta, y en su defecto, habrá de serlo en plazo de 15 días por el Presidente y dos socios designados en la misma Asamblea, quienes la firmarán junto con el Secretario.

- c) Librar certificaciones autorizadas por la firma del Presidente con referencia, en su caso, a los libros y documentos sociales.

El Secretario auxiliará al Presidente en sus labores y deberá proveer para el buen funcionamiento del Consejo ocupándose, muy especialmente, de prestar a los Consejeros el asesoramiento y la información necesarias, de conservar la documentación social y de cuidar de la legalidad formal y material de las actuaciones del Consejo, garantizando que sus procedimientos y reglas de gobierno sean respetados y regularmente revisados.

4. REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS

4.1 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 actuación temprana 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, falta o infracción administrativa.
 - 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. No se considerará que hay falta de honorabilidad por la mera circunstancia de que, estando en el ejercicio de su cargo, una persona sujeta sea objeto de dichas investigaciones.
- d) 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.

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 cinco días hábiles.

Asimismo, en relación con los miembros del Consejo Rector, se tendrán en cuenta las siguientes situaciones relacionadas con su desempeño profesional pasado y presente y su solvencia financiera, para evaluar su posible impacto en la honorabilidad, integridad y honestidad.

- a) Ser un deudor moroso (por ejemplo, tener registros negativos en una sociedad de información crediticia reconocida, en su caso)
- b) El desempeño empresarial y financiero de las entidades bajo su titularidad o dirección o en las que haya tenido o tenga una participación o influencia significativas, teniendo especialmente en cuenta cualquier procedimiento concursal y de liquidación, y si ha contribuido a la situación que dio lugar al procedimiento y de qué forma.
- c) La declaración de concurso personal, y
- 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 su solvencia financiera o de las entidades de su propiedad o bajo su dirección, o en las que tenga una participación significativa.

Adicionalmente, los miembros del Consejo Rector deberán mantener unos niveles elevados de integridad y honestidad. En la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad también deberán tenerse en cuenta, al menos, los siguientes factores:

- a) Cualquier prueba de que la persona no haya mantenido una actitud transparente, abierta y de colaboración en sus relaciones con las autoridades competentes.

- b) La denegación, revocación, retirada o expulsión de cualquier registro, autorización, afiliación o licencia para desarrollar una actividad comercial, un negocio o una profesión.
- c) Las razones de cualquier despido o de la destitución de un puesto de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o por las que se le pidió su cese.
- d) La inhabilitación por parte de cualquier autoridad competente relevante para actuar como miembro de un órgano de administración, y
- e) Cualquier otra prueba que indique que la persona no actúa de una manera acorde con unos estándares de conducta elevados.

4.2 Requisitos de conocimientos y experiencia e independencia de ideas.

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 y 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.

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.

4.2.1. Conocimiento

Los miembros del Consejo Rector deberán tener un conocimiento actualizado del negocio de la entidad y de los sectores de actividad en los que ésta presta de forma significativa servicios financieros así como sus riesgos acorde con sus responsabilidades, y deberán comprender claramente los sistemas de gobierno corporativo de la entidad, sus funciones y responsabilidades y cualquier posible conflicto de interés que pudiera surgir.

En relación con los conocimientos, se tendrá en cuenta su nivel y perfil académico y si está relacionado o no con las áreas de banca cooperativa y servicios financieros o con otras áreas relevantes. En particular, los conocimientos en los ámbitos de banca cooperativa y finanzas, economía, derecho, contabilidad, auditoría, administración, regulación financiera, tecnologías de la información y métodos cuantitativos podrán, en general, considerarse relevantes para el sector de servicios financieros.

Para evaluar conocimientos, competencias y experiencias de un miembro del Consejo Rector se tendrán en cuenta la experiencia teórica y práctica relacionada con: banca y mercados financieros; requerimientos legales y marco regulatorio; planificación estratégica; gestión de riesgos; contabilidad y auditoría; evaluación de eficacia de procedimientos; y la interpretación de la información financiera de la entidad e identificación de las cuestiones claves derivadas de ella.

4.2.2. Experiencia

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 cooperativo y los riesgos que deben gestionar.

Los miembros del Consejo Rector en su función de dirección deberán haber adquirido suficiente experiencia práctica y profesional en un puesto directivo durante un periodo suficientemente largo. Los puestos de corta duración podrán considerarse en la evaluación, pero por sí solos no bastarán para suponer que un miembro tiene suficiente experiencia. Al evaluar la experiencia práctica y profesional adquirida en puestos anteriores, se prestará especial atención a:

- a) La naturaleza del puesto directivo ocupado y su nivel jerárquico;
- b) La duración en el puesto;
- c) La naturaleza y complejidad del negocio en el que se hubiera ocupado el puesto, incluida su estructura organizativa.
- d) El alcance de las competencias, los poderes de decisión y las responsabilidades del miembro;
- e) Los conocimientos técnicos obtenidos a través del puesto, y
- f) El número de personas a su cargo.

4.2.3. Independencia de ideas.

Asimismo, los miembros del Consejo Rector deberán actuar con independencia de ideas, esto es, deberán ejercer activamente sus funciones y poder tomar y emitir decisiones y opiniones sólidas, objetivas e independientes en el desempeño de sus funciones y responsabilidades. En este sentido, se valorará si todos los miembros del Consejo Rector:

- a) Poseen las habilidades de comportamiento necesarias que incluyen el valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del órgano de administración; la capacidad para formular preguntas a los miembros del órgano de administración en su función de dirección; y la capacidad para realizar propuestas propias.
- b) Tienen conflictos de interés, hasta un punto que comprometería su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente y objetiva.

4.3 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, actuando con honestidad, integridad e independencia de ideas. 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.
- iii. una relación personal, profesional o económica con los socios que ostenten el control de la entidad, de su matriz o de sus filiales.
- iv. intereses económicos;
- v. relaciones personales o profesionales con personal de la Entidad o con terceros relevantes con intereses en esta;
- vi. otros empleos en los últimos cinco años;
- vii. pertenencia a un órgano o titular de un órgano o entidad con intereses en conflicto;
- viii. influencia política o relaciones políticas.

En caso de conflicto de intereses, el miembro del Consejo Rector afectado se abstendrá de votar sobre dicho asunto.

El mero hecho de ser socio o miembro del Consejo Rector, tener cuentas privadas, préstamos o utilizar otros servicios de la Entidad no podrá considerarse que afecta a la independencia de ideas de un miembro del Consejo Rector.

- b) La capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones y responsabilidades correspondientes, incluida la de comprender el negocio de la Entidad, sus principales riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos. Al evaluar la dedicación de tiempo suficiente por parte de un miembro del Consejo Rector, la Entidad tendrá en cuenta, al menos, lo siguiente:
 - i. 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;
 - ii. el tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de las actividades de la entidad en la que el miembro ocupa un cargo y, en particular, si la entidad está ubicada dentro o fuera de la UE;
 - iii. la presencia geográfica del miembro y el tiempo de desplazamiento requerido para la función;
 - iv. el número de reuniones programadas del Consejo Rector;
 - v. los cargos ocupados por ese miembro al mismo tiempo en organizaciones que no persigan fines predominantemente comerciales;
 - vi. 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 Consejo Rector;

- vii. la naturaleza del puesto específico y las responsabilidades del miembro, incluyendo funciones específicas tales como la de consejero delegado, presidente, vicepresidente o presidente o miembro de un comité, si el miembro ocupa un puesto ejecutivo o no ejecutivo, y la necesidad de que dicho miembro asista a reuniones en las sociedades enumeradas en el punto i. anterior y en la Entidad;
- viii. otras actividades profesionales o políticas externas, y cualquier otra función y actividad relevantes, tanto dentro como fuera del sector financiero, y tanto dentro como fuera de la UE;
- ix. la integración y formación necesarias;
- x. cualquier otra responsabilidad relevante del miembro que la Entidad considere necesario tener en cuenta al realizar la evaluación de su capacidad para dedicar tiempo suficiente; y
- xi. cualquier referencia comparativa pertinente disponible sobre la dedicación de tiempo.

El Comité realizará una estimación de tiempo para los cargos ejecutivos (si los hubiere) y los no ejecutivos, e informará de ello a los miembros del Consejo de Administración.

La Entidad vigilará que los miembros del Consejo Rector dedican el tiempo suficiente al desempeño de sus funciones. La preparación de las reuniones, la asistencia a las mismas y la participación activa en las reuniones del Consejo Rector serán indicadores de la dedicación de tiempo.

La Entidad mantendrá registros de todos los puestos que ocupan los miembros del Consejo. Dichos registros se actualizarán cada vez que un miembro notifique a la entidad un cambio y cuando la entidad tenga conocimiento por otras vías de tales cambios. Cuando se produzcan cambios en dichos puestos que, a juicio de la Entidad, puedan reducir la capacidad de un miembro del Consejo Rector para dedicar tiempo suficiente al desempeño de su función, la Entidad reevaluará la capacidad del miembro para dedicar el tiempo requerido para su puesto.

Si durante el ejercicio de su actividad concurriese en algún consejero alguna circunstancia que pudiera alterar su capacidad para ejercer un buen gobierno de la Entidad, lo comunicará a la Entidad en el plazo máximo de cinco días hábiles.

5. CRITERIOS DE IDONEIDAD DEL CONSEJO RECTOR EN SU CONJUNTO

La Entidad se asegurará de que el Consejo Rector en su conjunto posea, en todo momento, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para poder comprender las actividades de la Entidad, incluidos los riesgos principales.

En este sentido, la Entidad evaluará o reevaluará la idoneidad del Consejo Rector en su conjunto (i) cuando se produzcan cambios relevantes en su composición, en el modelo de negocio, el apetito o la estrategia de riesgo o la estructura de la Entidad, (ii) como parte de la revisión de los sistemas de gobierno interno por el órgano de administración y (iii) en cualquier caso que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del Consejo Rector en su conjunto.

6. OBJETIVOS DE DIVERSIDAD

La Entidad, a la hora de conformar el Consejo Rector, tratará de fomentar la diversidad en este órgano, de manera que su composición refleje un colectivo diverso en materias como perfil académico y profesional, género, edad y procedencia geográfica. En este sentido, al seleccionar a los miembros del Consejo Rector se tratará de incorporar un amplio 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.

Asimismo, dichos objetivos de diversidad incluirán también los relativos a una mayor participación del género menos representado en el Consejo Rector.

7. POLÍTICA Y OBJETIVOS DE INTEGRACIÓN Y FORMACIÓN

La Entidad contará con programas para la integración y formación 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 esta, así como los beneficios de la diversidad en este órgano.

En materia de integración, los nuevos miembros del Consejo Rector recibirán la información más relevante en el plazo de un mes desde su toma de posesión, y su integración deberá completarse en el plazo de seis meses.

En lo relativo a la formación, los miembros del Consejo Rector mantendrán y ampliarán los conocimientos y competencias necesarios para cumplir con sus responsabilidades. La Entidad asignará recursos, tanto humanos como financieros, suficientes para la integración y la formación de los miembros del Consejo Rector, con el objeto de garantizar su idoneidad en esta materia. A este respecto, la Entidad tendrá un programa de formación continua para todos los miembros del Consejo, en la que se identificarán las áreas concretas en las que se requiera formación para cada momento, debiendo actualizarse de forma periódica. Asimismo, cualquier miembro del Consejo podrá solicitar al Comité sesiones específicas de formación, que serán examinadas por este.

El Comité evaluará periódicamente la política de formación de la Entidad y, en particular, la ejecución y calidad de los programas de integración y formación, así como el cumplimiento de lo previsto en este apartado.

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

8.1 Valoración de la idoneidad para nombramientos y reelecciones

Cualquier propuesta de nombramiento y reelección de Personas Sujetas deberán ser previamente comunicada al Comité de Nombramientos, para que este proceda a valorar su idoneidad preferentemente con anterioridad al nombramiento, y, en todo caso, dentro de los cuatro días siguientes a este. Junto con la propuesta se facilitará al Comité toda la información escrita necesaria para evaluar la adecuación de la persona en cuestión y, al menos, la que se indica en el punto 9 siguiente. 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

podiera ser relevante, sin perjuicio de la obligación de completar de nuevo el cuestionario previsto en el referido punto 9 siguiente.

El Comité, 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 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 la reelección de uno de los miembros del propio Comité de Nombramientos, esta persona se abstendrá por completo de intervenir en la evaluación.

Para la evaluación de los miembros del Consejo de Administración de la Entidad, el Comité deberá valorar la idoneidad del candidato considerada tanto de forma individual como respecto de la totalidad de los miembros del Consejo de Administración, de forma que permita garantizar que éste en su conjunto cumple con los criterios de idoneidad en relación con el nivel de complejidad y naturaleza de las actividades de la Entidad y reúne los conocimientos, competencias y experiencia suficientes en el gobierno de la Entidad para comprender adecuadamente las actividades del Banco, incluidos sus principales riesgos.

Asimismo, en la valoración conjunta de todos los miembros del Consejo, el Comité asegurará la capacidad efectiva del Consejo de Administración para tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio del Banco..

El Comité de Nombramientos, en la selección de candidatos a ser miembros del Consejo de Administración, tratará de asegurar que la composición total del Consejo favorezca la diversidad de experiencias y de conocimientos, facilitará la selección de Consejeras y establecerá las medidas oportunas para evitar cualquier tipo de discriminación en la designación de sus miembros.

Si la valoración de la idoneidad resultase positiva, esta tendrá una validez de seis meses. 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.

Si la valoración de un candidato resultase negativa, el Comité determinará si dicha valoración es subsanable o insubsanable. En el primer supuesto, el Comité indicará las medidas que deben llevarse a cabo para garantizar su idoneidad. En el supuesto de que el Comité entienda que la valoración negativa es insubsanable, elevará su valoración al Consejo de Administración para que éste adopte la decisión que estime conveniente al respecto.

La valoración del Comité de 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 así como en la notificación de la propuesta de nombramiento de miembros del Consejo Rector y del Director General.

El Comité dejará documentada la descripción del puesto para el que se realiza la evaluación y especificará los resultados de esta en relación con los siguientes criterios: (i) dedicación de tiempo suficiente, (ii) cumplimiento con la normativa referida a la limitación de cargos (en su

caso), (iii) conocimientos, competencias y experiencia adecuados, honorabilidad, honestidad e integridad e (iv) independencia de ideas.

La Entidad transmitirá a las autoridades competentes el resultado de las evaluaciones de idoneidad de los nuevos miembros del Consejo Rector y de la composición conjunta del mismo según el procedimiento establecido por éstas.

8.2 Evaluación periódica de la idoneidad de las Personas Sujetas

Con carácter bienal, el Comité 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.

Adicionalmente, en el plazo citado en el párrafo anterior se reevaluará la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración en su conjunto

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 deberá proceder 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 ponerlo en conocimiento del Consejo Rector para proceder a su suspensión temporal o cese definitivo.

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

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

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.

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, 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.

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.

La valoración de los conocimientos y experiencia de la Persona Sujeta podrá ser positiva, aun observando la insuficiencia de la experiencia adecuada, cuando ésta pueda ser suplida con formación específica.

Por último, y aplicable sólo a los miembros del Consejo Rector, la valoración de los requisitos de buen gobierno se aplicará 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.
- iii. Se valorará la independencia de ideas en los términos previstos en este Reglamento.

9. REQUISITOS DE INFORMACIÓN PARA LOS NOMBRAMIENTOS DE PERSONAS SUJETAS

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

- a) Cuestionario de honorabilidad y buen gobierno completado y firmado, de conformidad con el modelo aprobado en cada momento por el Banco de España

- b) Fotocopia del DNI, pasaporte o tarjeta de residencia en vigor.
- c) Relación de cargos que la persona ejerce en otras sociedades, identificando la denominación social, el NIF, el puesto concreto que desempeña, si es ejecutivo o no, así como la fecha de su nombramiento o última elección.
- d) Curriculum vitae, en el que se incluya:
 - i. nombre y apellidos;
 - ii. lugar y fecha de nacimiento;
 - iii. dirección;
 - iv. nacionalidad;
 - v. descripción detallada de su formación académica y profesional;
 - vi. 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;
 - vii. referencias laborales de al menos los tres últimos años, si se dispone de ellas.
- e) 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.
- f) 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);
- g) Autorización de la persona sujeta a favor de la Entidad para solicitar a la CIRBE los datos que puedan existir sobre sus operaciones con bancos y otras entidades de crédito.
- h) 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).
- i) 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.
 - j) Puesto para el que se nombra o nombrará a la persona.
 - k) 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.

10. 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 Área de Personas y Gestión del Talento 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.

11. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

El Consejo Rector podrá modificar este Reglamento, tanto a iniciativa propia, de su Presidente o del Comité de Nombramientos.