

**REGLAMENTO INTERNO SOBRE LA
EVALUACIÓN DE IDONEIDAD DE ALTOS
CARGOS Y OTROS PUESTOS CLAVE DE
CAJASIETE, CAJA RURAL Y DEL COMITÉ DE
NOMBRAMIENTOS Y DEL COMITÉ DE
REMUNERACIONES.**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN
3. REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS
 - 3.1 Requisitos de honorabilidad comercial y profesional
 - 3.2 Requisitos de conocimientos y experiencia
 - 3.3 Requisitos de buen gobierno para los miembros del Consejo Rector
4. PROCEDIMIENTO PARA LA VALORACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LAS PERSONAS SUJETAS
 - 4.1 Valoración de la idoneidad para nombramientos y reelecciones
 - 4.2 Evaluación periódica de la idoneidad de las Personas Sujetas
 - 4.3 Criterios a seguir para la evaluación de la idoneidad de las Personas Sujetas
5. REQUISITOS DE INFORMACIÓN PARA LOS NOMBRAMIENTOS DE PERSONAS SUJETAS.
6. ARCHIVO DE LA DOCUMENTACIÓN
7. EL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS
8. EL COMITÉ DE REMUNERACIONES
9. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

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 los 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, por la que se incorporan a la normativa de las entidades de crédito los criterios de la Autoridad Bancaria Europea sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave.

Igualmente se regula el Comité de Nombramientos, continuador del de evaluación de idoneidad, y un Comité de Remuneraciones, con las funciones de cada uno de ellos y su forma de operar

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) Otras 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. REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS

3.1 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:
- el carácter doloso o imprudente del delito,
 - si la condena o sanción es o no firme,
 - la gravedad de la condena o sanción impuestas,
 - 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,
 - 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,
 - la prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal,
 - la existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción, y
 - la reiteración de condenas o sanciones por faltas o infracciones.
- c) La existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo, sobre alguno de los hechos mencionados en el apartado iv. de la letra b) anterior.

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

3.2 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 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 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.

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.

3.3 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:
 - o Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la Entidad o en otras organizaciones privadas o públicas; o
 - o una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo Rector de la entidad.
- b) La capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes.

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

4.1 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 5 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 pudiera ser relevante, sin perjuicio de la obligación de completar de nuevo el cuestionario previsto en el referido punto 5 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, esta persona se abstendrá por completo de intervenir en la evaluación.

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 resultase negativa, no podrá nombrarse (o, en su caso, reelegirse) al candidato para el cargo propuesto.

La valoración del Comité se incluirá en todo caso en la preceptiva comunicación que se realice al Banco de España con ocasión del nombramiento de la Persona Sujeta.

4.2 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.

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 su suspensión temporal o cese definitivo de aquella.

4.3 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.

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

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

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

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

En cualquier caso, 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.

- c) Por último, y aplicable sólo a los miembros del Consejo Rector, la valoración de los requisitos de buen gobierno se aplicarán de la forma siguiente:
- 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.
 - La no disponibilidad para dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes será igualmente causa determinante de una valoración negativa.

5. 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 completado y firmado, de conformidad con el modelo que se adjunta como Anexo I.
- b) Curriculum vitae, en el que se incluya:
- nombre y apellidos;
 - lugar y fecha de nacimiento;
 - dirección;
 - nacionalidad;
 - descripción detallada de su formación académica y profesional.

- 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;
 - referencias laborales de al menos los tres últimos años, si se dispone de ellas.
- c) Declaración sobre la existencia de procedimientos penales pendientes o sobre la implicación de la persona o de alguna organización dirigida por ella como deudor en procedimientos concursales.
- d) En su caso, certificado de antecedentes penales e información pertinente sobre investigaciones y procedimientos penales, causas civiles y administrativas relevantes, y acciones disciplinarias (entre ellas la inhabilitación como consejero, procedimientos de quiebra, insolvencia y similares);
- e) Información, si procede, sobre:
- investigaciones, procedimientos ejecutivos o sanciones por parte de las autoridades supervisoras de los que haya sido objeto la persona;
 - 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;
 - el despido o destitución de un cargo de confianza, relación fiduciaria o situación similar, la petición de cese en dicho cargo;
 - 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
 - si una autoridad de otro sector no financiero ya ha realizado una evaluación previa (incluyendo la identidad de dicha autoridad y pruebas de los resultados de la evaluación).
- f) Descripción de los intereses financieros (por ejemplo, préstamos o participaciones) y no financieros, o de las relaciones (por ejemplo, relaciones próximas como cónyuge, pareja de hecho inscrita, conviviente, hijo/hija, progenitor u otra persona con la que conviva) de la persona y sus familiares próximos con otras Personas Sujetas, la Entidad, sus filiales y socios relevantes.
- g) Puesto para el que se nombra o nombrará a la persona.
- h) Historial de resultados de las evaluaciones de adecuación de otras entidades de crédito.

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

6. ARCHIVO DE LA DOCUMENTACIÓN

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

Respecto del resto de las Personas Sujetas, esta documentación será archivada bajo la responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos de la Entidad, incluyendo aquella solicitada en los procesos de revisión periódica.

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

7. EL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS.

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

El Consejo Rector de la Entidad designará de entre sus miembros a los integrantes de este Comité, que estará formado por un mínimo de TRES miembros, así como a su Presidente, teniendo presentes los conocimientos, aptitudes, y experiencia de los consejeros. Todos los miembros del Comité deberán ser consejeros no ejecutivos.

Los miembros del Comité serán nombrados por el mismo plazo que para el que hayan sido designados como miembros del Consejo Rector, de forma tal que las fechas de nombramiento y duración como miembros del Comité sean coincidentes con las de su condición de consejeros, pudiendo ser igualmente reelegidos.

Cuando se produzca al mismo tiempo una renovación o reelección de más del 50% de los miembros del Consejo Rector, los miembros del Comité deberán ser nuevamente nombrados en la primera sesión que se celebre del nuevo Consejo Rector.

El Comité se reunirá cuantas veces sea convocado por acuerdo del propia Comité o de su Presidente y, al menos, una vez al año, pudiendo asistir a las reuniones cualquier persona de la Entidad o ajena a esta que se considere oportuno. En caso de ausencia del Presidente, las sesiones serán presididas por el consejero de mayor antigüedad en la Comisión, y en caso de coincidencia por el de mayor edad.

Las funciones del Comité de Nombramientos serán las siguientes:

- a) Proponer y revisar los criterios y procedimientos internos que deben seguirse para determinar la composición del Consejo y para seleccionar a quienes hayan de ser propuestos para el cargo, así como para la evaluación continua de los consejeros. Fijará el perfil, los conocimientos y experiencia necesarios para ser Consejero, valorando el tiempo y la dedicación precisos para el adecuado desempeño del cargo. Recibirá para su toma en consideración las propuestas de potenciales candidatos para la cobertura de vacantes que puedan, en su caso, formular los consejeros.
- b) Realizar la valoración de la idoneidad de las propuestas de nombramiento y reelección de las Personas Sujetas. Proceder a una evaluación periódica de la idoneidad de las Personas Sujetas y, en particular, tras haber conocido el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida.

- c) Evaluar periódicamente la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios. Evaluar periódicamente la idoneidad de los diversos miembros del Consejo Rector y de este en su conjunto, e informar al Consejo Rector en consecuencia.
- d) En relación con el miembro del Consejo Rector representante de los trabajadores de la Entidad, de conformidad con lo previsto en los Estatutos de la Entidad, informar debidamente al Comité de Empresa de los requisitos del puesto y del perfil de la persona antes de su elección.
- e) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo
- f) Formular, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros, así como las de nombramiento de los miembros de cada una de las comisiones delegadas del Consejo Rector.
- g) Proponer y revisar los procedimientos internos para la selección y evaluación continua del Director General y otros empleados que sean responsables de las funciones de control interno u ocupen puestos claves para el desarrollo diario de la actividad bancaria, así como informar su nombramiento y cese y su evaluación continua. Revisar periódicamente la política del Consejo Rector en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección y formularle recomendaciones.
- h) Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista. Determinar los requisitos de formación, tanto inicial como periódica, que deba recibir toda Persona Sujeta y, en particular, los miembros del Consejo Rector de la Entidad.
- i) Velar por el cumplimiento por parte de los Consejeros de las obligaciones establecidas en el artículo 18 del Reglamento del Consejo Rector, recibir información y emitir informe sobre medidas a adoptar en caso de incumplimiento.
- j) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en su Reglamento o le fueren atribuidas por decisión del Consejo Rector.

El Comité se reunirá cada vez que el Consejo o su Presidente lo solicite y siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones, y en todo caso, una vez al año para preparar la información pública anual.

En el desempeño de su cometido tendrá en cuenta, en la medida de lo posible y de forma continuada, la necesidad de velar porque la toma de decisiones del Consejo Rector no se vea dominada por un Consejero o grupo reducido de consejeros, de manera que puedan verse perjudicados los intereses de la entidad en su conjunto.

El Comité de Nombramientos podrá utilizar los recursos que considere apropiados para el desarrollo de sus funciones, incluido el asesoramiento externo.

El Comité, a través de su Presidente, informará acerca de su actividad y trabajo al Consejo Rector en la primera sesión que se celebre tras la reunión del Comité. De los acuerdos del Comité se levantará acta,

que será firmada por todos sus miembros y las mismas estarán a disposición del Consejo y de todos los Consejeros.

8. EL COMITÉ DE REMUNERACIONES.

El Comité de Remuneraciones estará integrada por CUATRO miembros del Consejo Rector que serán designados por el mismo, teniendo presentes los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos del Comité.

Los miembros del Comité serán nombrados por el mismo plazo que para el que hayan sido designados como miembros del Consejo Rector, de forma tal que las fechas de nombramiento y duración como miembros del Comité sean coincidentes con las de su condición de consejeros, pudiendo ser igualmente reelegidos.

Cuando se produzca al mismo tiempo una renovación o reelección de más del 50% de los miembros del Consejo Rector, los miembros del Comité deberán ser nuevamente nombrados en la primera sesión que se celebre del nuevo Consejo Rector.

El Comité se reunirá cuantas veces sea convocado por acuerdo del propio Comité o de su Presidente y, al menos, una vez al año, pudiendo asistir a las reuniones cualquier persona de la Entidad o ajena a esta que se considere oportuno. En caso de ausencia del Presidente, las sesiones serán presididas por el consejero de mayor antigüedad en el Comité, y en caso de coincidencia por el de mayor edad.

Sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo Rector, este Comité tendrá las siguientes funciones básicas:

- a) Proponer al Consejo el sistema y la cuantía de las retribuciones del Presidente, los Consejeros, los miembros de la Alta Dirección y las condiciones básicas de sus contratos. Revisar los principios generales en materia retributiva, incluyendo la retribución de aquellos otros directivos que tengan remuneraciones significativas, en especial variables, y cuyas actividades puedan tener un impacto relevante en la asunción de riesgos por parte de la Sociedad. Revisar los programas de retribución variable de todos los empleados, ponderando la adecuación a los principios generales.
- b) Informar la política general de retribuciones de los miembros del Consejo Rector, directores generales o asimilados, así como de la retribución individual y las demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo que desempeñen funciones ejecutivas, y velará por su observancia.
- c) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en su Reglamento o le fueren atribuidas por decisión del Consejo Rector.

El Comité se reunirá cada vez que el Consejo o su Presidente lo solicite y siempre que resulte conveniente para el buen desarrollo de sus funciones, y en todo caso, una vez al año para preparar la información pública anual.

Al preparar las decisiones, el comité de remuneraciones tendrá en cuenta los intereses a largo plazo de los socios y otras partes interesadas en la entidad, así como el interés público.

El Comité, a través de su Presidente, informará acerca de su actividad y trabajo al Consejo Rector en la primera sesión que se celebre tras la reunión del Comité. De los acuerdos del Comité se levantará acta,

que será firmada por todos sus miembros y las mismas estarán a disposición del Consejo y de todos los Consejeros.

9. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

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

ANEXO I

Cuestionario a cumplimentar por los candidatos a personas sujetas.

CUESTIONARIO DE HONORABILIDAD Y BUEN GOBIERNO.

1. Identificación

A) Datos de la entidad supervisada que origina la obligación de evaluación

Denominación social: CAJASIETE, CAJA RURAL, Sociedad Cooperativa de Crédito
Código BE (si lo tuviere): 3076

B) Datos personales

Persona física/representante físico de persona jurídica:

DNI/pasaporte/tarjeta de residencia:

Apellidos:

Nombre:

Nacionalidad:

Fecha de nacimiento:

Domicilio:

Población y código postal:

Cargo que ocupa (sólo representantes):

2. Cuestiones

2.1 Honorabilidad

1ª) ¿El presente cuestionario corresponde a una persona física o jurídica designada para ostentar cargo sujeto a evaluación en la entidad supervisada?

SI

NO

En caso afirmativo, indique el cargo para el que ha sido designado:

2ª) ¿El presente cuestionario corresponde a una persona física o jurídica designada para ostentar cargo sujeto a evaluación en la sociedad dominante de la entidad supervisada?

SI

NO

En caso afirmativo, indique el cargo para el que ha sido designado:

3ª) ¿Ha desarrollado o desarrolla en la actualidad, con carácter habitual, actividades profesionales o comerciales fuera de España?

SI NO

En caso afirmativo, indique en qué países:

- 4ª) En el marco de su actividad profesional ¿ha mantenido previamente relaciones con autoridades de regulación y supervisión, nacionales o extranjeras, distintas al Banco de España?

SI NO

En caso afirmativo, indique cuáles son esas autoridades:

- 5ª) ¿Ha sido despedido o cesado en puestos de administración y/o dirección o asimilados desarrollados anteriormente?

SI NO

En caso afirmativo, identifique las sociedades en que fue despedido o cesado y las razones del despido o cese ofrecidas por las mismas:

- 6ª) ¿Ha ocupado cargos de responsabilidad en entidades de crédito que hayan estado sometidas a un proceso de reestructuración o resolución?

SI NO

- 7ª) ¿Se ha tramitado o se está tramitando en la actualidad respecto a usted algún procedimiento judicial concursal?

SI NO

En caso afirmativo, facilite los datos esenciales del procedimiento. Además, si la tramitación del mismo ya finalizó, indique si fue inhabilitado conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal sin que haya concluido el periodo de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso, o fue declarado quebrado y concursado no rehabilitado en procedimientos concursales anteriores a la entrada en vigor de la referida ley.

SI NO

- 8ª) ¿Ha sido condenado por la comisión de delitos o faltas?

SI NO

En caso afirmativo, facilite la información a que se refiere el apartado 1.b de este cuestionario.

9ª) ¿Le ha sido impuesta alguna sanción por la comisión de infracciones administrativas de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores, o en materia de blanqueo de capitales o de protección de los consumidores?

SI NO

En caso afirmativo, facilite la información a que se refiere el apartado 1.b de este cuestionario.

10ª) ¿Le ha sido impuesta alguna sanción relevante por infracciones administrativas distintas de las mencionadas en la cuestión anterior?

SI NO

En caso afirmativo, facilite la información a que se refiere el apartado 1.b de este cuestionario.

11ª) ¿Le ha sido aplicada alguna medida de intervención o sustitución en virtud de las disposiciones reguladoras del sistema financiero y de las entidades que operan en el mismo?

SI NO

12ª) ¿Está inhabilitado o incurso en un procedimiento de inhabilitación, en España o en el extranjero, para el ejercicio de cargos públicos o de administración o dirección de entidades financieras u otro tipo de sociedades?

SI NO

En caso afirmativo, facilite los datos esenciales del procedimiento.

13ª) ¿Ha sido parte demandada o ejecutada en algún procedimiento judicial declarativo o de ejecución por incumplimiento de obligaciones contractuales o impago de deudas?

SI NO

En caso afirmativo, facilite los datos esenciales del procedimiento.

14ª) ¿Tiene antecedentes penales, en España o en el extranjero?

SI NO

En caso afirmativo, indique el delito o delitos que los han motivado:

15ª) ¿Está sujeto a procedimientos o investigaciones en el ámbito penal o administrativo sobre hechos relacionados con delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, o por infracción de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores, o en materia de blanqueo de capitales o de protección de los consumidores?

SI NO

En caso afirmativo, indique el tipo de hechos investigados, el estado de la tramitación del procedimiento, la situación procesal del interesado, el delito, la falta o infracción administrativa imputada (con indicación de su gravedad), las penas o sanciones previstas y las circunstancias atenuantes o agravantes que, en su caso, estuvieran contempladas.

2.2 Disposición para ejercer un buen gobierno en la entidad (sólo miembros del órgano de administración)

16ª) ¿Existen circunstancias o situaciones que generen potenciales conflictos de interés con la entidad, que pudieran suponer impedimento o dificultad para ejercer en ella un buen gobierno, derivadas de:

- los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la misma entidad o en otras organizaciones privadas o públicas?

SI NO

En caso afirmativo, describa con detalle las referidas circunstancias o situaciones.

- sus relaciones¹ con la propia entidad, su matriz o filiales o con los miembros de sus respectivos órganos de administración, así como con los accionistas que ostenten su control?

SI NO

En caso afirmativo, describa con detalle las referidas circunstancias o situaciones.

17ª) ¿Está en disposición de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo convenientemente las funciones que entraña el cargo?

SI NO

¹ Las relaciones aludidas abarcan tanto las profesionales o económicas como, en su caso, las personales.

2.3 Consulta a la Central de Información de Riesgos

18ª) ¿Autoriza a consultar a la Central de Información de Riesgos del Banco de España los datos que pudiesen obrar en ella sobre su persona?

SI

NO

Declaro que son ciertas las manifestaciones contenidas en este cuestionario y autorizo a que se realicen consultas en ficheros públicos para acreditarlos.

Asimismo, me comprometo a poner de inmediato en conocimiento del Banco de España la modificación de cualquier circunstancia mencionada en las cuestiones anteriores.

En Santa Cruz de Tenerife, a de 20

Firma del declarante