

**REGLAMENTO
EVALUACIÓN DE IDONEIDAD
DE ALTOS CARGOS Y TITULARES
DE FUNCIONES CLAVE
CAJA RURAL DE ALBACETE, CIUDAD REAL Y
CUENCA, S.C.C.
“GLOBALCAJA”**

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.....	2
3. CARGOS OBLIGATORIOS DEL CONSEJO RECTOR.....	2
3.1 El Presidente.....	2
3.2 Los Vicepresidentes.....	3
3.3 El Secretario.El Vicesecretario	3
4. REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS	4
4.1 Requisitos de honorabilidad comercial y profesional	4
4.2 Requisitos de conocimientos, competencias, experiencia e independencia de ideas	6
4.2.1 CONOCIMIENTOS	6
4.2.2 COMPETENCIAS	7
4.2.3 EXPERIENCIA.....	7
4.3 Independencia de ideas	7
4.4 Requisitos de buen gobierno para los miembros del Consejo Rector	8
5. CRITERIOS DE IDONEIDAD DEL CONSEJO RECTOR EN SU CONJUNTO	9
6. OBJETIVOS DE DIVERSIDAD.....	10
7. POLÍTICA Y OBJETIVOS DE INTEGRACIÓN Y FORMACIÓN.....	10
8. LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y GOBIERNO CORPORATIVO	11
9. PROCEDIMIENTO PARA LA VALORACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LAS PERSONAS SUJETAS	13
9.1 Valoración de la idoneidad para nombramientos o reelecciones	13
9.2 Valoración de la idoneidad para cambios sustanciales en las funciones de una Persona Sujeta	14
9.3 Reevaluación periódica de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector a título individual y del Consejo Rector en su conjunto	14
9.4 Circunstancias sobrevenidas que pudieran afectar a la idoneidad de una Persona Sujeta	14
9.5 Criterios a seguir para la evaluación de la idoneidad de las Personas Sujetas	14
10. REQUISITOS DE INFORMACIÓN.....	16
10.1 Requisitos de información para propuestas de nombramientos o cambios sustanciales en las funciones de Personas Sujetas o de reelecciones de miembros del Consejo Rector.....	16
10.2 Requisitos de información para la reevaluación periódica de miembros del Consejo Rector.....	17
11. ARCHIVO DE LA DOCUMENTACIÓN	18
12. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO. INTERPRETACIÓN	18
13. ANEXOS	

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 la política de idoneidad de *CAJA RURAL DE ALBACETE, CIUDAD REAL Y CUENCA, S.C.C, “GLOBALCAJA”* (en adelante, la “**Entidad**”) y los procedimientos internos de esta para la adecuada selección y evaluación continua de las personas afectadas por la presente norma, 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 entidades de crédito, el 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, 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 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 (modificada por la Circular 3/2022, de 30 de marzo, del Banco de España) y las Directrices de la ESMA (*European Securities and Markets Authority*) y la EBA (*European Banking Authority*) sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave de fecha 2 de julio de 2021 (las **Directrices**”).

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) Los responsables de las funciones de control interno, así como el resto de titulares de funciones clave, detallados en cada momento en el Anexo I a este Reglamento;
- d) Otros empleados de la Entidad que, a criterio de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, deban estar sujetas al presente Reglamento en atención a la relevancia de sus funciones.

3. CARGOS OBLIGATORIOS DEL CONSEJO RECTOR

La composición del Consejo Rector de la Caja se regula en los Estatutos de la Entidad. Todos los miembros del Consejo Rector están sujetos a la evaluación de idoneidad, incluido el Consejero Laboral.

Su regulación está prevista en los artículos 44 a 53 de los Estatutos Sociales. En el artículo 45 bis se recoge lo relativo a la idoneidad, buen gobierno y Registro de Altos Cargos.

El Consejero laboral es un trabajador de la Entidad, con contrato indefinido, que forma parte del Consejo Rector como miembro vocal, con el mismo período de mandato y régimen que el resto de los consejeros y será elegido o revocado por los trabajadores indefinidos de la Caja, en la forma prevista en el artículo 33 de la Ley 27/1999, de Cooperativas.

La Entidad nombrará de entre los miembros del Consejo Rector al menos a un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario.

3.1 El Presidente

El Presidente del Consejo Rector, que actuará bajo la denominación de Presidente de la Entidad, tendrá atribuida la representación legal de esta, 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 corresponderá:

- a) representar a la Entidad, 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 General 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 Entidad, 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 General, 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; y
- g) cualquier otra derivada de la representación que ostenta.

3.2 Los Vicepresidentes

Corresponde al Vicepresidente 1º y, en su defecto, al Vicepresidente 2º, sustituir al Presidente en caso de ausencia, enfermedad o imposibilidad del mismo, al igual que en el supuesto de que el cargo de Presidente quede vacante, y asumir las demás funciones que le encomiende el Consejo Rector o el Presidente.

Las referencias que al Vicepresidente se hacen, se entienden realizadas, salvo cuando se señale expresamente otra cosa, al Vicepresidente 1º y en ausencia del mismo, al Vicepresidente 2º.

3.3 El Secretario. El Vicesecretario.

Corresponderá 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 el 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; y
- d) cualquier otra función derivada de su cargo.

En caso de fallecimiento, ausencia, enfermedad, vacante y/o imposibilidad del Secretario, por cualquier causa o en el supuesto de concurrir conflicto de interés, de forma excepcional, será sustituido por el Vocal 1º.

No obstante, en cualquier momento, el Consejo Rector podrá designar a un Vicesecretario, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, entre los miembros del

Consejo Rector que no ostenten el cargo de Presidente, Vicepresidentes y Secretario, debiendo tener la condición de miembro de la Comisión Ejecutiva, que ejercerá las funciones del Secretario en caso de concurrencia de cualquiera de dichas circunstancias u otra extraordinaria.

El Vicesecretario designado como tal para el Consejo Rector, ocupará igualmente el cargo de Vicesecretario de la Comisión Ejecutiva.

4. REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS

4.1 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 legislación vigente, 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 al Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, modificada por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, 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 y financiación del terrorismo, 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, transparencia de operaciones y protección de la clientela;
 - 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 delitos, faltas o infracciones.
- c) 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.
 - d) 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 sobrevenida por la mera circunstancia de que, estando en el ejercicio de su cargo, una Persona Sujeta sea objeto de dichas investigaciones.
 - e) 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, o que existe un mayor riesgo de que se cometa en la Entidad y, en particular, en situaciones en las que la información disponible indica que en la Entidad:
 - i. no se han implantado controles internos o mecanismos de supervisión adecuados para vigilar y mitigar los riesgos de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo (detectados, por ejemplo, durante las inspecciones *in situ* o a distancia, el diálogo supervisor o en el contexto de procedimientos sancionadores);
 - ii. se han incumplido las obligaciones en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo de acuerdo a la legislación aplicable; o
 - iii. se ha cambiado su actividad o modelo de negocio de tal manera que indica que su exposición al riesgo de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo ha aumentado significativamente.

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; a este respecto se podrá tener en consideración informes desfavorables con información creíble y fiable que sean parte de procedimientos de denuncia abiertos contra la persona (por ejemplo, como parte de los procedimientos de denuncias internas) y cualquier otra prueba o acusación grave basada en información pertinente, creíble y fiable que indique que esta no actúa de una manera acorde con unos estándares de conducta elevados.

4.2 Conocimientos, competencia, experiencia

Las Personas Sujetas deberán poseer los conocimientos, competencias y experiencia adecuados, atendida la naturaleza, escala y complejidad de las actividades desarrolladas por la Entidad y el principio de proporcionalidad.

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

Se tendrán en cuenta para ello tanto los conocimientos adquiridos en un entorno académico como la experiencia en el desarrollo profesional de funciones similares a las que van a desarrollarse en otras entidades. No obstante, la Entidad promoverá una formación continuada de los miembros del Consejo Rector, a través de la “Escuela del Consejero”, impartiendo Jornadas/acciones formativas para actualización de conocimientos en materias de diversa índole, relacionadas con el desarrollo del cargo de Consejero.

4.2.1 Conocimientos

Los miembros del Consejo Rector deberán tener un conocimiento actualizado del negocio de la entidad y sus riesgos acorde con sus responsabilidades, y deberán comprender claramente los sistemas de gobierno de la Entidad, sus funciones y responsabilidades y cualquier posible conflicto de intereses que pudiera surgir.

En relación con los conocimientos de los miembros del Consejo Rector, se tendrá en cuenta su nivel y perfil académico y si está relacionado o no con las áreas de banca y servicios financieros o con otras áreas relevantes. En particular, los conocimientos en los ámbitos de banca 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. También se tendrán en cuenta los conocimientos relacionados con la gestión de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza.

Con respecto al miembro del Consejo Rector responsable de la aplicación de las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la Directiva 2015/849/EU, (modificada por la Directiva (UE) 2018/843), deberá tener buen conocimiento, competencias y experiencia relevante en relación con la identificación y valoración de los riesgos de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como políticas, controles y procedimientos para atenuar y gestionar eficazmente los riesgos asociados a dicha materia.

4.2.2 Competencias

Los miembros del Consejo Rector deberán tener las competencias adecuadas para el cargo, en atención a las funciones y responsabilidades del puesto. A este respecto, se considerará, en su caso, la lista no exhaustiva de competencias relevantes prevista en el anexo II de las Directrices.

4.2.3 Experiencia

En la valoración de la experiencia práctica y profesional deberá prestarse especial atención a la naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados por la Persona Sujeta, 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 deberán 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, atendido el criterio de proporcionalidad.

Los miembros del órgano de administración en su función de dirección deberán haber adquirido suficiente experiencia práctica y profesional en un puesto directivo durante un período 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 del empleo;
- 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;
- f) el número de personas a su cargo.”

Deberá llevarse a cabo un análisis de la experiencia práctica de cada consejero, puesto que los conocimientos y competencias adquiridas anteriormente dependerán de la naturaleza y complejidad del negocio, así como de la función que hubiera desempeñado la Persona Sujeta.

4.3 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:
 - i. valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del órgano de administración;
 - ii. la capacidad para formular preguntas a los miembros del órgano de administración en su función de dirección; y
 - iii. la capacidad para resistirse al «pensamiento gregario».
- b) Tienen conflictos de interés, hasta un punto que comprometería su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente y objetiva.

4.4 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. Intereses económicos;
 - iii. Relaciones personales o profesionales con otros miembros del Consejo Rector o personal de la Entidad o con terceros relevantes con intereses en esta;
 - iv. Otros empleos en los últimos cinco años;
 - v. Pertenencia a un órgano o titular de un órgano o entidad con intereses en conflicto; e;
 - vi. Influencia política o relaciones políticas.

En caso de conflicto de intereses, el miembro del Consejo Rector afectado se abstendrá de participar en la deliberación y 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, ya sea a título particular o de cualquiera de sus partes vinculadas, no podrá considerarse que afecta a la independencia de ideas de un miembro del Consejo Rector. Asimismo, ser miembro de sociedades vinculadas o entes vinculados no constituirá en sí mismo un obstáculo para tomar decisiones de forma independiente.

- b) La capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades, 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.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, 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 Rector.

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 Rector. 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.

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, entre los cuales se incluyen, entre otros, los relativos al blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo, así como los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza.

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.

A propuesta de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, el Consejo Rector identificará a un Consejero responsable de la implementación de las normas y regulación necesaria para cumplir con la Directiva 2015/849 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2015, (modificada por la Directiva (UE) 2018/843), relativa a la prevención de la utilización del sistema financiero para el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo, Dicha persona deberá tener conocimientos, competencias y experiencia en relación a la prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Asimismo, dentro de las áreas de conocimiento que debe poseer algún Consejero, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, tendrá en cuenta la rama tecnológica y el área ASG (ambiental, social y gobernanza).

El Consejo Rector dispone de un plan de sucesión del Presidente, miembros del Consejo, Director General y “puestos clave” de la Entidad, con carácter adicional a lo previsto estatutariamente, en el Reglamento del Consejo Rector.

Cualquier modificación posterior, en su caso, del Plan de sucesión (en adelante, el Plan) requerirá el acuerdo del Consejo Rector, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.

El objetivo del Plan es asegurar la sucesión ordenada del Presidente del Consejo Rector, de los/as Consejeros/as y, en su caso, del Director General y/o “puestos clave”, en el supuesto de que se produjera una ausencia, ya sea por comunicación anticipada o, en su caso, por cese sobrevenido, en aras de garantizar la continuidad en la toma de decisiones en la Entidad y teniendo en cuenta los requisitos legales relativos a composición, idoneidad y diversidad, entre otros que pudieran ser aplicables. La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, si así lo considerara, podrá contar, con cargo a la Entidad, con uno o varios asesores externos, en su caso, para que le apoyen en la identificación de posibles candidatos/as, en relación con lo preceptuado en los puntos anteriores.

En el proceso de búsqueda y selección de candidatos/as se velará porque el Consejo Rector cuente con la necesaria diversidad de conocimientos y experiencias que le permitan, en su conjunto y bajo el principio de proporcionalidad, una comprensión adecuada del funcionamiento del negocio de la Entidad, de sus riesgos, auditoría y contabilidad, gobernanza y cultura corporativa, asuntos legales/jurídicos y tecnológicos, así como de su entorno competitivo y de los retos del sector en general, para garantizar una adecuada toma de decisiones. Con carácter general, se procurará que un porcentaje en torno a un cuarto de sus miembros cuenten con conocimientos y experiencia acreditada en las materias propias del sector bancario y actividades desarrolladas por la Entidad.

Asimismo, el Consejo Rector en su conjunto procurará un equilibrio adecuado en su composición, en términos de edad, permanencia y diversidad de género. La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo realizará un seguimiento periódico a este asunto, velando por la mayor paridad en el Consejo y, en cualquier caso, que el sexo menos representado no sea inferior al 40% o, en su caso, el que la normativa exija en cada momento.

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, y tratará de respetarse en todo momento el principio de igualdad de oportunidades. A este respecto, la Entidad se asegurará de que, a la hora de seleccionar los candidatos al Consejo Rector, no se produzca discriminación de ningún tipo basada en el género, raza, color, origen social o étnico, características genéticas, religión o creencia, pertenencia a una minoría nacional, discapacidad, edad u orientación sexual.

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 las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas pertinentes, 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 Rector, 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 Rector podrá solicitar a la Comisión sesiones específicas de formación, que serán examinadas por este.

La Comisión 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. LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y GOBIERNO CORPORATIVO

La Entidad tendrá una Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo (la “**Comisión**”), que será la encargada de velar por el cumplimiento del presente Reglamento.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo estará compuesta por un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros que serán designados por el Consejo Rector de entre los Consejeros no ejecutivos. Al menos, un tercio de sus miembros deberán ser Consejeros Independientes, incluido el Presidente.

Sin perjuicio y con sujeción a lo que establezca la ley aplicable a cada momento, el Consejo Rector designará a los miembros de la Comisión, teniendo en cuenta en su conjunto los conocimientos y experiencia de los cometidos propios de la Comisión.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, tendrá a título enunciativo, las siguientes funciones principales:

1. 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 para el desempeño del puesto, informando de todo ello al Consejo Rector.
2. Realizar una estimación del tiempo que necesitan los miembros del Consejo Rector para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.
3. 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, cuando lo considere conveniente.
4. Realizar la valoración de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector, de los directores generales o asimilados y de los responsables de funciones de control interno y otros puestos clave de la Caja (las “Personas Sujetas”), de conformidad con el 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, y en particular, siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar su idoneidad para el cargo para el que haya sido nombrada.

Asimismo, la Comisión evaluará periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo Rector y de éste en su conjunto, así como del Director General y puestos clave, e informará al Consejo Rector en consecuencia.

5. Proponer a aquellas personas que, además de las incluidas expresamente en el “Reglamento Interno sobre Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad, puedan llegar a tener la consideración de Personas Sujetas conforme a la Ley 10/2014, al Real Decreto 84/2015 y a la Circular de Banco de España 2/2016, modificada por la Circular 3/2022 de 30 de marzo del Banco de España, y las Directrices de la EBA sobre evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave.
6. Determinar los programas de formación, tanto inicial como periódica, que deban recibir los miembros del Consejo Rector. Asimismo, la Comisión elaborará un “Programa de integración” que se facilitará a todos los Consejeros en el momento en el que tomen posesión de su cargo, en el que se incluirá la información que, a juicio de la Comisión, sea de necesario conocimiento por el Consejero para el correcto desempeño de su cargo. El contenido mínimo del “Programa de integración” se adjunta como Anexo I al presente Reglamento.
7. Proponer al Consejo Rector la modificación del presente Reglamento, así como la modificación del “Reglamento interno sobre evaluación de idoneidad de Consejeros y Personal Clave” de la Entidad.
8. Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades que establezca en cada momento la normativa, en relación con los cargos que ostenten los miembros del Consejo Rector.
9. Determinar y revisar con carácter periódico la categorización de los miembros del Consejo, entre ejecutivos, dominicales, independientes u otros externos.
10. Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Asamblea General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
11. Informar las propuestas de nombramiento o separación, en su caso, del Director General y puestos clave.
12. 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, de acuerdo con la normativa aplicable vigente en cada momento.
13. Considerar los objetivos de la política de diversidad, revisando periódicamente la misma.
14. Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de evaluación de idoneidad y seguimiento/planificación de la gobernanza.
15. Supervisar y controlar el buen funcionamiento del sistema de gobierno corporativo de la Entidad, elevando al Consejo Rector, en su caso, los informes y/o propuestas que se considere para su mejora.
16. Cualquier otra que, por normativa legal o reglamentaria, o por decisión del Consejo Rector, le esté específicamente asignada.

En el desempeño de su cometido, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo tendrá en cuenta, en la medida de lo posible y de forma continuada, la necesidad de velar por que la toma de decisiones del Consejo Rector no se vea dominada por un individuo o un grupo reducido de individuos de manera que se vean perjudicados los intereses de la Caja en su conjunto.

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

9.1 Valoración de la idoneidad para nombramientos o reelecciones

Cualquier propuesta de nombramiento de Personas Sujetas o reelección de un miembro del Consejo Rector deberá ser previamente evaluada por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, para que esta proceda a valorar su idoneidad preferentemente con anterioridad al nombramiento o la reelección y, en todo caso, dentro de los cuatro días siguientes, en la medida en la que sea posible.

Junto con la propuesta se facilitará a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo toda la información escrita necesaria para evaluar la adecuación de la persona en cuestión y, al menos, la que se indica en el Artículo 10 siguiente.

La Comisión 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. Asimismo, 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 de la propia Comisión, esta persona se abstendrá por completo de intervenir en la evaluación, ausentándose de la reunión en ese momento.

Para la evaluación de los miembros del Consejo Rector, la Comisión deberá valorar la idoneidad del candidato considerada tanto de forma individual como respecto de la totalidad de los miembros del Consejo Rector, de forma que permita garantizar que este 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 sus actividades, incluidos sus principales riesgos.

Asimismo, en la valoración conjunta de todos los miembros del Consejo Rector, la Comisión asegurará la capacidad efectiva del Consejo Rector para tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Entidad.

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 reevaluación periódica.

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

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

La Comisión 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 y de la composición conjunta del mismo según el procedimiento establecido por éstas.

9.2 Valoración de la idoneidad para cambios sustanciales en las funciones de una Persona Sujeta

Los cambios sustanciales en las funciones de una Persona Sujeta, siempre y cuando estos impliquen que esta siga siendo considerada como tal, tendrán la consideración a los efectos del presente Reglamento como una propuesta de nombramiento, debiendo seguirse el procedimiento previsto en el apartado 9.1 anterior.

Se entenderá en todo caso como cambio sustancial en las funciones (i) el nombramiento de un consejero como Presidente o Consejero delegado o (ii) el cambio de un Consejero de no ejecutivo a ejecutivo.

9.3 Reevaluación periódica de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector a título individual y del Consejo Rector en su conjunto

Con carácter anual la Comisión procederá a realizar una nueva evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector. 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, que se incluye como **Anexo II**.

Adicionalmente, en el plazo citado en el párrafo anterior se reevaluará la idoneidad de los miembros del Consejo Rector en su conjunto. En este sentido, se evaluará 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.

Asimismo, con carácter anual la Comisión procederá a realizar una nueva evaluación de la idoneidad del Director General y de las demás 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, que se incluye como **Anexo III**.

9.4 Circunstancias sobrevenidas que pudieran afectar a la idoneidad de una Persona Sujeta

En el caso de que alguna Persona Sujeta comunique a la Entidad la existencia de alguna circunstancia sobrevenida, que pudiera alterar su idoneidad para el cargo, la Comisión deberá proceder a una nueva evaluación en el plazo máximo de 10 días naturales, informando inmediatamente del resultado de dicha evaluación al Consejo Rector.

Todo ello, sin perjuicio de su comunicación, en su caso, al Banco de España en el plazo legalmente previsto (cuando se trate de un Consejero y/o el Director General, o en su caso, cualquier otra Persona Sujeta si se requiera legal o normativamente).

Si, a criterio de la Comisión, 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.

9.5 Criterios a seguir para la evaluación de la idoneidad de las Personas Sujetas

La Comisión 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, financiación del terrorismo, 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, empresarial, sector cooperativo y/o sectores relevantes de exposición. 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.

- c) El Titular del Servicio de Atención al Cliente, conforme al artículo 5 de la Orden ECO/734/2004, debe ser una persona con honorabilidad comercial y profesional, además de contar con conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones.

El SAC estará jerárquica y organizativamente separado de los servicios que adoptaron o influyeron en las decisiones o actos que son objeto de las reclamaciones de los clientes, con dependencia orgánica de la Comisión de Riesgos.

La designación del titular del SAC corresponde al Consejo Rector de la Entidad, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo. Esta Comisión procederá, al menos una vez al año, a la evaluación de idoneidad del Titular del Servicio de Atención al Cliente, de cara a proponer su renovación o, en su caso, cese, lo que se elevará a la deliberación y aprobación del Consejo Rector, en su caso.

Adicionalmente a lo anterior y atendida la Guía sobre los criterios de organización y funcionamiento de los Servicios de Atención al cliente de las entidades supervisadas por el Banco de España, dado que la Entidad realiza actividades sujetas a la Ley 5/2019, de 15 de marzo, reguladora de los contratos de crédito inmobiliario (en adelante, Ley 5/2019) y su normativa de desarrollo, el Titular del Servicio de Atención al Cliente debe contar con los conocimientos y las competencias mínimas aplicables al personal al servicio del prestamista de crédito inmobiliario, de conformidad con lo previsto en dicha ley.

Todo ello, sin perjuicio de otros conocimientos relacionados con el puesto y entre otras materias, a modo enunciativo y no limitativo: i) la normativa aplicable en general, y las normas de transparencia y protección al cliente en particular; ii) los criterios de buenas prácticas mantenidos por los supervisores en la resolución de reclamaciones; iii) las guías supervisoras en esa materia, y iv) el panorama jurisprudencial que incide en su ámbito de actuación.

El Titular del SAC y el personal adscrito al mismo, estarán inmersos en planes de formación continuada a tales efectos.

- d) A continuación, 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. El cumplimiento de la normativa referida a la limitación de cargos (si fuera aplicable).
- e) Por último, y también solo aplicable a los candidatos a miembros del Consejo Rector, se valorará su independencia de ideas en los términos previstos en este Reglamento.

10. REQUISITOS DE INFORMACIÓN

10.1 Requisitos de información para propuestas de nombramientos o cambios sustanciales en las funciones de Personas Sujetas o de reelecciones de miembros del Consejo Rector

De cara a la correspondiente evaluación por parte de la Comisión de la propuesta de nombramiento o cambios sustanciales en las funciones de una Persona Sujeta o de reelección de un miembro del Consejo Rector, deberá facilitarse, al menos, la siguiente información:

- a) “*Cuestionario de idoneidad de altos cargos de entidades de crédito*” completado y firmado, de conformidad con el modelo que tiene colgado el Banco de España en su web¹. Este documento sólo se requerirá cuando el proceso de evaluación de idoneidad afecte a un Consejero, al Director General y/o asimilado, para su inscripción en Registro de Altos Cargos de Banco de España, o Persona Sujeta según normativa legal aplicable.
- b) Certificado de antecedentes penales e información pertinente, en su caso, 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); consulta a la CIRBE, etc.

¹ https://sedeelectronica.bde.es/ff/websede/INF/VCS/Ficheros/descargar/Cuestionario_de_idoneidad_MU S.pdf

- c) Currículum vitae.
- d) 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).
- e) 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, sus familiares próximos y sus sociedades, conforme a la normativa reguladora aplicable y/o manuales internos relativos al conflicto de interés.
- f) Puesto para el que se nombra o nombrará a la persona.
- g) Historial de resultados de las evaluaciones de adecuación de otras entidades de crédito (no necesario en caso de reelección).
- h) Otras declaraciones, en su caso (conflicto de interés; obligación de realizar la formación continuada, etc.).

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

Cuando el proceso de evaluación de idoneidad afecte a un Consejero, al Director General y/o asimilado, para su inscripción en el Registro de Altos Cargos de Banco de España, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, procederá al envío de la información pertinente al Banco de España para su correspondiente evaluación de idoneidad. Respecto de las otras Personas Sujetas, dicha información estará custodiada en Secretaría General a disposición del organismo supervisor.

10.2 Requisitos de información para la reevaluación periódica de miembros del Consejo Rector

En relación con la reevaluación periódica de los miembros del Consejo Rector, deberá facilitarse, al menos, un escrito firmado por el consejero en el que confirme que no han variado sus circunstancias desde la evaluación o reevaluación periódica de la idoneidad, de conformidad con el modelo que se adjunta como **Anexo II** o bien un escrito en el que explique las nuevas circunstancias o hechos acaecidos que sean relevantes para poder llevar a cabo una correcta reevaluación de la idoneidad.

10.3 Requisitos de información para la reevaluación periódica del Director General y otras Personas Sujetas

En relación con la reevaluación periódica de los miembros de otras Personas Sujetas, deberá facilitarse, al menos, un escrito firmado por la Persona Sujeta en el que confirme que no han variado sus circunstancias desde la evaluación o reevaluación periódica de la idoneidad, de conformidad con el modelo que se adjunta como **Anexo III** o bien un escrito en el que explique las nuevas circunstancias o hechos acaecidos que sean relevantes para poder llevar a cabo una correcta reevaluación de la idoneidad.

11. 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 Secretaría General de la Entidad, incluyendo aquella solicitada en los procesos de reevaluación periódica.

Igualmente, respecto del resto de las Personas Sujetas, esta documentación será archivada bajo la responsabilidad de la Secretaría General de la Entidad, incluyendo aquella solicitada en los procesos de reevaluación 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.

12. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO. INTERPRETACIÓN

La Entidad vela por la igualdad de oportunidades, contando con políticas y planes específicos a tales efectos, fomentando una cultura de no discriminación y lenguaje inclusivo.

En este sentido, respecto de todas las referencias señaladas en el presente Reglamento (a modo enunciativo y no limitativo) a Consejero/s, cargo/s, empleado/s y/o puesto/s clave, así como, cualquier mención relativa a los cargos del Consejo Rector (Presidente, Secretario...) o con carácter directivo (Director General, Director de Recursos Humanos, letrado-asesor, etc), se entenderán incluidos todos los géneros, sin ningún sesgo. El Consejo Rector podrá modificar este Reglamento, tanto a iniciativa propia, de su Presidente o de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.

ANEXO I:
RELACIÓN PUESTOS CLAVE

1ª LÍNEA

• DIRECTOR/A DE RED
• DIRECTOR/A DE RIESGOS
• DIRECTOR/A FINANCIERO
• DIRECTOR/A ÁREA PERSONAS
• DIRECTOR/A DE DESARROLLO DE NEGOCIO
• DIRECTOR/A DE RELACIONES CON EL GRUPO E INNOVACIÓN
• DIRECTOR/A DE ÁREA JURÍDICA
• DIRECTOR/A DE ORGANIZACIÓN Y MEDIOS
• DIRECTOR/A DE INTERVENCIÓN GENERAL
• DIRECTOR/A DE BANCA RURAL
• DIRECTOR/A DE RELACIONES INSTITUCIONALES
• DIRECTOR ÁREA DE APOYO A RED Y NEGOCIO E INTELIGENCIA DEL DATO

2ª LÍNEA

• DIRECTOR/A DE CONTROL GLOBAL DE RIESGOS
• RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO
• TITULAR DEL SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE*

3ª LÍNEA

• DIRECTOR/A DE AUDITORÍA INTERNA

**Considerado puesto clave, queda sujeto a proceso de renovación anual, previo análisis de su idoneidad por la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, atendida la Guía sobre los criterios de organización y funcionamiento de los servicios de atención al cliente de las entidades supervisadas por el Banco de España.*

ANEXO II:

MODELO DE COMUNICACIÓN DEL CONSEJERO/A PARA LA REEVALUACIÓN PERIÓDICA

CUESTIONARIO DE REEVALUACIÓN PERIÓDICA DE IDONEIDAD DE CONSEJEROS

El presente cuestionario tiene por finalidad permitir a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo de Caja Rural de Albacete, Ciudad Real y Cuenca, S.C.C. "Globalcaja" (la "**Entidad**") reevaluar la idoneidad de los actuales Consejeros de la entidad, la cual debe llevarse a cabo con una periodicidad anual.

Los datos obtenidos por medio del presente cuestionario serán utilizados exclusivamente en el seno del procedimiento seguido para la reevaluación de la idoneidad del Consejero.

1. IDENTIFICACIÓN

Datos personales del Consejero/a

DNI/pasaporte:

Apellidos:

Nombre:

Fecha de nombramiento o última reelección del Consejero/a:

2. CUESTIONES

1º.- ¿Existe algún hecho o circunstancia acaecido que altere o modifique la información y las declaraciones que usted realizó a la Entidad en el cuestionario de honorabilidad y buen gobierno, en el *Curriculum Vitae* o en cualquier otro documento facilitados por usted con motivo de su nombramiento como Consejero y consecuente evaluación de idoneidad y, en su caso, posteriores reevaluaciones periódicas?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo rogamos exponga en hoja aparte de forma detallada la o las nuevas circunstancias o hechos acaecidos.

2º.- ¿Se ha tramitado o se está tramitando alguna reclamación o procedimiento contra usted por algún delito, falta, deudas, se han trabado embargos contra sus bienes o ha sido dado de alta en algún registro de morosidad?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo rogamos exponga en hoja aparte los detalles de la reclamación, embargo o alta en el registro de morosidad.

3º.- Adjunto al presente cuestionario se encuentra cuadro que contiene la relación de cargos que a la Entidad le consta que usted ocupa en otras sociedades. ¿Está conforme con la información contenida en el mismo?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, rogamos firme el cuadro anexo en señal de conformidad

En caso negativo:

- Si e esta fecha Vd. ocupa más cargos de los descritos en el cuadro adjunto, rogamos exponga en hoja aparte de forma detallada la naturaleza del o los nuevos cargos, si son ejecutivos o no ejecutivos, fecha de nombramiento y cálculo aproximado de días/año que dichos cargos le requieren en cuanto a tiempo de dedicación.
- Si a esta fecha Vd. ya no ocupa alguno de los cargos descritos en el cuadro o se ha producido alguna variación de los datos que a la Entidad le constan respecto a dicho cargo, rogamos indique en hoja aparte el o los cargos que ya no ocupa o aquel en el que se haya producido alguna variación (indicando en qué consiste dicha variación)

Declaro bajo mi responsabilidad que son ciertas, exactas y completas las manifestaciones contenidas en este cuestionario y, en su caso, en los anexos al mismo.

Asimismo, me comprometo a poner de inmediato en conocimiento de la Entidad la modificación de cualquier circunstancia que altere la información y declaraciones facilitadas por mí a la Entidad con motivo de mi nombramiento como Consejero/a y consiguientes evaluación y reevaluación de idoneidad posteriores.

Autorizo a la Entidad para que consulte a la Central de Información de Riesgos del Banco de España los datos que pudiesen obrar en ella sobre mi persona y realice las consultas que considere convenientes, a otras autoridades, agencias, entidades y organismos públicos, españoles o extranjeros, siempre que se realicen en relación con la evaluación o reevaluación de idoneidad para ejercer el cargo para el que he sido designado/a.

En _____, a ____ de ____ de ____.

Firma:

Don/Doña.....

	ENTIDAD	CIF	CARGO	EJECUTIVO/NO EJECUTIVO	FECHA DE DESIGNACION/ ULTIMA REELECCIÓN	TIEMPO DE DEDICACIÓN DIAS/AÑO
DON/DÑA.....						

Anexo III
Modelo de comunicación del Director General y otras Personas Sujetas para la reevaluación
periódica

CUESTIONARIO DE REEVALUACIÓN PERIÓDICA DE IDONEIDAD DE PERSONA SUJETA

El presente cuestionario tiene por finalidad permitir a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo de Caja Rural de Albacete, Ciudad Real y Cuenca, S.C.C. “Globalcaja” (la “**Entidad**”) reevaluar la idoneidad de las Personas Sujetas (distintas a los miembros del Consejo Rector), la cual debe llevarse a cabo con una periodicidad anual.

Los datos obtenidos por medio del presente cuestionario serán utilizados exclusivamente en el seno del procedimiento seguido para la reevaluación de la idoneidad de la Persona Sujeta.

1. IDENTIFICACIÓN

Datos personales de la Persona Sujeta:

DNI/pasaporte:

Apellidos:

Nombre:

Fecha de nombramiento de la Persona Sujeta:

2. CUESTIONES

1º.- ¿Existe algún hecho o circunstancia acaecido que altere o modifique la información y las declaraciones que usted realizó a la Entidad en el cuestionario de honorabilidad y buen gobierno, en el Currículum Vitae o en cualquier otro documento facilitados por usted con motivo de su nombramiento como Persona Sujeta y consecuente evaluación de idoneidad y, en su caso, posteriores reevaluaciones periódicas?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo rogamos exponga en hoja aparte de forma detallada la o las nuevas circunstancias o hechos acaecidos.

2º.- ¿Se ha tramitado o se está tramitando alguna reclamación o procedimiento contra usted por deudas, se han trabado embargos contra sus bienes o ha sido dado de alta en algún registro de morosidad?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo rogamos exponga en hoja aparte los detalles de la reclamación, embargo o alta en el registro de morosidad.

3º.- Adjunto al presente cuestionario se encuentra cuadro que contiene la relación de cargos que a la Entidad le consta que usted ocupa en otras sociedades. ¿Está conforme con la información contenida en el mismo?

SI ☐ NO ☐

En caso afirmativo, rogamos firme el cuadro anexo en señal de conformidad

En caso negativo:

- Si e esta fecha Vd. ocupa más cargos de los descritos en el cuadro adjunto, rogamos exponga en hoja aparte de forma detallada la naturaleza del o los nuevos cargos, si son ejecutivos o no ejecutivos, fecha de nombramiento y cálculo aproximado de días/año que dichos cargos le requieren en cuanto a tiempo de dedicación.
- Si a esta fecha Vd. ya no ocupa alguno de los cargos descritos en el cuadro o se ha producido alguna variación de los datos que a la Entidad le constan respecto a dicho cargo, rogamos indique en hoja aparte el o los cargos que ya no ocupa o aquel en el que se haya producido alguna variación (indicando en qué consiste dicha variación).

Declaro bajo mi responsabilidad que son ciertas, exactas y completas las manifestaciones contenidas en este cuestionario y, en su caso, en los anexos al mismo.

Asimismo, me comprometo a poner de inmediato en conocimiento de la Entidad la modificación de cualquier circunstancia que altere la información y declaraciones facilitadas por mí a la Entidad con motivo de mi nombramiento como Persona Sujeta y consiguientes evaluación y reevaluación de idoneidad posteriores.

Autorizo a la Entidad para que consulte a la Central de Información de Riesgos del Banco de España los datos que pudiesen obrar en ella sobre mi persona y realice las consultas que considere convenientes, a otras autoridades, agencias, entidades y organismos públicos, españoles o extranjeros, siempre que se realicen en relación con la evaluación o reevaluación de idoneidad para ejercer el cargo para el que he sido designado/a.

En _____, a ____ de ____ de ____.

Firma:

Don/Doña.....

D./DÑA.....	ENTIDAD	CIF	CARGO	EJECUTIVO- NO EJECUTIVO	FECHA DE DESIGNACION/ ULTIMA REELECCIÓN	TIEMPO DE DEDICACIÓN DIAS/AÑO