

REGLAMENTO DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES



ELABORACIÓN / APROBACIÓN

Acción	Fecha	Área Implicada
Elaboración inicial	23/05/2016	Recursos Humanos
Aprobación	23/05/2016	Comité Nombramientos y Remuneraciones
Aprobación	27/05/2016	Consejo Rector
Aprobación	18/12/2017	Consejo Rector
Aprobación	26/04/2022	Consejo Rector
Aprobación	28/11/2023	Consejo Rector

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Motivo del cambio
1	23/05/2016	Elaboración inicial
2	18/12/2017	Se modifica el “Colectivo Identificado” Capítulo III-Artículo 4º, adaptándolo al actual Organigrama de la Entidad.
3	26/04/2022	Se modifica Capítulo 2, Artículo 1 y 2, adaptándolo a la normativa actual, Capítulo III-Artículo 4º, adaptándolo al actual Organigrama de la Entidad, Capítulo IV y v adaptándolo a la nueva normativa.
4	24/10/2023	Se modifica el capítulo III, actualización del colectivo identificado



ÍNDICE

Capítulo I	Naturaleza Jurídica y Objeto	5
Artículo 1º.	Naturaleza jurídica y normativa aplicable	5
Artículo 2º.	Objeto del Reglamento	5
Capítulo II	Funciones	6
Artículo 3º.	Funciones relativas al sistema de control interno y el cumplimiento normativo	6
Capítulo III	Ámbito subjetivo de aplicación	8
Artículo 4º.	Colectivo identificado	8
Capítulo IV	Requisitos de las personas sujetas.....	9
Artículo 5º.	Requisitos de honorabilidad comercial y profesional.....	9
Artículo 6º.	Requisitos de conocimientos, experiencia e independencia de ideas.....	11
Artículo 7º.	Requisitos de buen gobierno para los miembros del Consejo Rector	13
Artículo 8º.	Criterios de Idoneidad del Consejo Rector en su conjunto	15
Artículo 9º.	Objetivos de diversidad	15
Artículo 10º.	Política y Objetivos de integración y formación	16
Capítulo V	Procedimiento para la valoración de idoneidad de las personas sujetas.....	17
Artículo 11º.	Valoración de la idoneidad para nombramientos y reelecciones.....	17
Artículo 12º.	Valoración de la idoneidad para cambios sustanciales en las funciones de una Persona Sujeta	18
Artículo 13º.	Reevaluación periódica de la idoneidad de las personas sujetas	18
Artículo 14º.	Criterios a seguir para la evaluación de la idoneidad de las personas sujetas	19
Artículo 15º.	Requisitos de información	20
15.1	Requisitos de información para propuestas de nombramientos o cambios sustanciales en las funciones de Personas Sujetas o de reelecciones de miembros del Consejo Rector	20
15.2	Requisitos de información para propuestas de nombramientos o cambios sustanciales en las funciones de Personas Sujetas o de reelecciones de miembros del Consejo Rector	21
Capítulo VI	Composición.....	23
Artículo 17º.	Composición	23
Artículo 18º.	Número de miembros.....	23
Capítulo VII	Designación y cese de miembros	24
Artículo 19º.	Composición	24
Artículo 20º.	Cese	24
Artículo 21º.	Duración.....	24
Capítulo VIII	Reuniones.....	25
Artículo 22º.	Sesiones	25
Artículo 23º.	Convocatoria.....	25
Artículo 24º.	Constitución	25



REGLAMENTO DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES	PE.9957.007.A
Tipo: PE – Política Entidad; Dpto: 9957 – Gestión de Personas; Tema nº: 007;	Fecha última revisión:
Ámbito: A - Entidad	24/10/2023

Artículo 25º. Acuerdos	25
Artículo 26º. Asistencia	25
Capítulo IX Relaciones	26
Artículo 27º. Relaciones con el Consejo Rector	26
Artículo 28º. Relaciones con el Director General.....	26
Artículo 29º. Relación con Profesionales Externos	26
Capítulo X Facultades, Obligaciones e Interpretación	27
Artículo 30º. Facultades y Obligaciones.....	27
Artículo 31º. Facultades y Obligaciones.....	27
Artículo 32º. Interpretación y diferencias.....	27
Anexo 1	28
Anexo 2	31



Capítulo I Naturaleza Jurídica y Objeto

Artículo 1º. Naturaleza jurídica y normativa aplicable

1. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones, en adelante el comité, se constituye como un órgano delegado del Consejo Rector de Caja Rural Central, con funciones ejecutivas, con facultades de decisión dentro de su ámbito de actuación, que se regirá por las normas contenidas en este Reglamento.
2. El presente Reglamento deberá ser aprobado mediante acuerdo adoptado por la mayoría de los miembros del propio comité y refrendado por el Consejo Rector.
3. El presente Reglamento podrá ser modificado a instancias del Presidente del comité o de dos de sus miembros, mediante acuerdo adoptado por la mayoría, sometiendo en todo caso las modificaciones al refrendo del Consejo Rector salvo que éstas se refieran exclusivamente al régimen interno del comité.

Artículo 2º. Objeto del Reglamento

El presente Reglamento tiene por objeto determinar los principios de actuación y el régimen de funcionamiento interno del comité, así como establecer la política de idoneidad de Caja Rural Central (en adelante, la “Entidad” o “CRC”), y los procedimientos internos de esta para la adecuada selección y evaluación continua de las personas afectadas, en cumplimiento 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, 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”).

Capítulo II Funciones

Artículo 3º. Funciones relativas al sistema de control interno y el cumplimiento normativo

El comité tendrá como funciones principales en materia de retribuciones:

1. Aprobar el esquema general de la compensación retributiva de la entidad, tanto en lo que se refiere a sus conceptos, como al sistema de su percepción.
2. Aprobar la política retributiva de la alta dirección, así como las condiciones básicas de sus contratos.
3. Supervisar la remuneración de aquellos empleados que tengan una retribución significativa y cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la entidad, atendiendo a principios de proporcionalidad en razón de la dimensión, organización interna, naturaleza y ámbito de actividad de la entidad.
4. Supervisar la remuneración de los responsables de las funciones de puestos clave, de riesgos, auditoría, control interno y cumplimiento normativo.
5. Supervisar la evaluación de la aplicación de la política de remuneración, al menos anualmente, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el comité.
6. Emitir anualmente un informe sobre la política de retribución de los Consejeros para someterlo al Consejo Rector, dando cuenta de éste cada año a la Asamblea General, en el caso de que las remuneraciones no sean exactamente las dietas de asistencia al Consejo Rector y hubiese diferencia de importe en función del grado de dedicación a la entidad, excluyendo la mera asistencia a los comités constituidos dentro del seno del Consejo Rector.
7. Velar por la observancia de la política retributiva establecida en la Caja y por la transparencia de las retribuciones y la inclusión de la información necesaria en los informes correspondientes (Memoria Anual, Informe de Gobierno Corporativo, informe de Relevancia Prudencial). Con este objetivo revisará anualmente los principios en los que está basada la misma y verificará el cumplimiento de sus objetivos y su adecuación a la normativa, estándares y principios nacionales e internacionales.
8. Informar al Consejo Rector sobre la implementación y correcta aplicación de la política de remuneraciones.

El comité tendrá como funciones principales en materia de nombramientos:

1. Realizar la valoración de la idoneidad de las propuestas de nombramiento y reelección de las Personas Sujetas.
2. Proceder a una evaluación periódica de la idoneidad de las Personas Sujetas y, en particular, tras haber conocido el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida.
3. En relación con el miembro del Consejo Rector representante de los trabajadores de la Entidad nombrado por el Comité de Empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 de 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 nombramiento.
4. Designar aquellas otras personas que, además de las incluidas expresamente en el artículo cuarto, tengan la consideración de Personas Sujetas.
5. 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.
6. Evaluar la idoneidad del Consejo Rector en su conjunto.
7. Realizar una estimación del tiempo que necesitan los miembros del Consejo Rector para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.
8. Considerar los objetivos de la política de diversidad.
9. Proponer al Consejo Rector la modificación del presente Reglamento.
10. Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de evaluación de idoneidad.
11. Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueren atribuidas por decisión del Consejo Rector.

Capítulo III **Ámbito subjetivo de aplicación**

Artículo 4º. Colectivo identificado

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 restantes miembros permanentes del Comité de Dirección:
 - Director/a Área Gestión Crediticia
 - Director/a Área Gestión de Personas
 - Director/a Área Gestión Financiera y Medios
 - Director/a Área de Operaciones
 - Director/a Área de Banca Particulares
 - Director/a Área de Banca de Empresas
 - Director/a Área de Organización y desarrollo
- d) Responsable de Auditoría Interna
- e) Responsable de Cumplimiento Normativo
- f) Responsable de Prevención de Blanqueo de Capitales
- g) Responsable de Gestión Global del Riesgo
- h) Directores/as de Zona
- i) Director/a de Análisis de Riesgos
- j) Director/a de Seguimiento
- k) Director/a de Recuperación
- l) Director/a de Contabilidad y Tesorería

Capítulo IV Requisitos de las personas sujetas

Artículo 5º. 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 legislación vigente 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 al Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso y los quebrados y concursados no rehabilitados en procedimientos concursales anteriores a la entrada en vigor de la referida ley.
- b) La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas, teniendo en cuenta:
 - i. el carácter doloso o imprudente del delito;
 - ii. si la condena o sanción es o no firme;
 - iii. la gravedad de la condena o sanción impuestas;
 - iv. la tipificación de los hechos que motivaron la condena o sanción, especialmente si se tratase de delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, o supusiesen infracción de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores, o de protección de los consumidores;
 - v. si los hechos que motivaron la condena o sanción se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros cuya administración o gestión de negocios le hubiese sido confiada, y en su caso la relevancia de los hechos por los que se produjo la

condena o sanción en relación con las funciones que tenga asignadas o vayan a asignarse al cargo en cuestión en la Entidad;

- vi. la prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal;
 - vii. la existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción; y
 - viii. la reiteración de condenas o sanciones por faltas o infracciones.
- c) 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 ésta resultase relevante para la evaluación de su honorabilidad, ésta 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

Artículo 6º. Requisitos de conocimientos, experiencia e independencia de ideas

Las Personas Sujetas deberán poseer los conocimientos y experiencia adecuados. En este sentido, se considerará que poseen conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones en la Entidad quienes cuenten con formación del nivel y perfil adecuado en atención al puesto que ocupan o van a ocupar, en particular en las áreas de banca y servicios financieros 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.

6.1 Conocimientos

Los miembros del Consejo Rector deberán tener un conocimiento actualizado del negocio y riesgos de la entidad y de los sectores de actividad en los que esta presta de forma significativa servicios financieros, de acuerdo 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.

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

6.2 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.

6.3 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.



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.

6.4 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:
 - valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del órgano de administración;
 - la capacidad para formular preguntas a los miembros del órgano de administración en su función de dirección; y
 - la capacidad para 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

Artículo 7º. Requisitos de buen gobierno para los miembros del Consejo Rector

Para el caso particular de los miembros del Consejo Rector, éstos 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; o
 - ii. Intereses económicos;
 - iii. una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo Rector 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 votar sobre dicho asunto.

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

b) La capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo 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 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.

Artículo 8º. 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 adecuada 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.

Artículo 9º. 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.

Artículo 10º. 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.



Capítulo V Procedimiento para la valoración de idoneidad de las personas sujetas

Artículo 11º. Valoración de la idoneidad para nombramientos y reelecciones

Cualquier propuesta de nombramiento y reelección de Personas Sujetas deberá ser previamente comunicada al comité, para que éste proceda a valorar su idoneidad preferentemente con anterioridad al nombramiento o a la reelección y, en todo caso, dentro de los cuatro días siguientes a éste, en la medida en la que sea posible.

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 artículo. *Requisitos de Información.*

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, ausentándose de la reunión en ese momento.

Para la evaluación de los miembros del Consejo Rector, el comité 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 éste en su conjunto cumple con los criterios de idoneidad en relación con el nivel de complejidad y naturaleza de las actividades de la Entidad, y reúne los conocimientos, competencias y experiencias suficientes en el gobierno de la entidad para emprender 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 evaluación periódica.

Si la valoración de un candidato resultase negativa, el comité determinará si dicha valoración es subsanable o insubsanable. En el primer supuesto, el comité indicará las medidas que deban llevarse a cabo para garantizar su idoneidad. En el supuesto de que el comité entienda que la valoración

negativa es insubsanable, elevará su valoración al Consejo Rector para que éste adopte la decisión que estime conveniente al respecto.

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.

En el caso de los candidatos a miembros del Consejo Rector, cuando la valoración se haya realizado con anterioridad a la celebración de la Asamblea General en donde se examine su nombramiento, se pondrá a disposición de los socios los resultados sobre dicha valoración.

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..

Artículo 12º. 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..

Artículo 13º. Reevaluación periódica de la idoneidad de las personas sujetas

Con carácter anual, 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, que se incluye como Anexo 1.

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

13.1 Circunstancias sobrevenidas que pudiera afectar a la idoneidad de una Persona Sujeta

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.

Artículo 14º. Criterios a seguir para la evaluación de la idoneidad de las personas sujetas

El comité 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 o el sector cooperativo. El nivel de la formación o estudios con los que cuente la Persona Sujeta serán factores a tener en cuenta.

En cualquier caso, en este apartado, con carácter general se ponderará la experiencia profesional y conocimientos adquiridos a través del ejercicio profesional o laboral sobre el nivel de formación, de forma tal que insuficiencia de formación pueda ser suplida por experiencia profesional. En estos supuestos se podrá asimismo complementar adicionalmente con el diseño de formación específica a la Persona Sujeta.



En la valoración de la experiencia profesional, el ejercicio o desarrollo de funciones y actividades relacionadas con la actividad financiera y de mercado de valores, cargos directivos y de gestión en cooperativas, sociedades mercantiles u otras entidades y su volumen, complejidad de tareas bajo su responsabilidad, relación con el sector cooperativo, y tiempo en el ejercicio de todas estas funciones, serán factores que ponderarán positivamente.

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

- c) 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).
- d) Por último, y aplicable sólo a los miembros del Consejo Rector, se valorará su independencia de ideas en los términos previstos en este reglamento.

Artículo 15º. Requisitos de información

15.1 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 del comité del nombramiento de una Persona Sujeta, 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 tenga publicado el Banco de España en cada momento.
- b) Fotocopia del DNI, pasaporte o tarjeta de residencia en vigor.
- c) Curriculum Vitae actualizado
- d) 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 concurso y similares);



- e) Autorización de la Persona Sujeta a favor de la Entidad para solicitar a la CIRBE los datos que puedan existir sobre sus operaciones con entidades de crédito.
- f) 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).
- g) 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.
- h) Puesto para el que se nombra o nombrará a la persona.
- i) 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.

En relación con las propuestas de nombramientos o cambios sustanciales en las funciones de personas Sujetas, en caso de valoración de idoneidad positiva por la Comisión se procederá al envío de la información pertinente al Banco de España para su correspondiente evaluación de idoneidad.

15.2 Requisitos de información para propuestas de nombramientos o cambios sustanciales en las funciones de Personas Sujetas o de reelecciones 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 I** 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.

Artículo 16º. Archivo de la documentación

La documentación acreditativa del procedimiento de evaluación de las Personas Sujetas 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 Gestión de Personas 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.



REGLAMENTO DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES	PE.9957.007.A
Tipo: PE – Política Entidad; Dpto: 9957 – Gestión de Personas; Tema nº: 007; Ámbito: A - Entidad	Fecha última revisión: 24/10/2023

Capítulo VI Composición

Artículo 17º. Composición

El comité estará formado por consejeros que no tengan asignadas funciones ejecutivas.

Artículo 18º. Número de miembros

El comité estará compuesto por tres miembros del Consejo Rector, de entre los cuales se designará al Presidente, el Secretario y un Vocal.

Capítulo VII Designación y cese de miembros

Artículo 19º. Composición

Los Consejeros miembros del comité serán designados por el Consejo Rector de entre los Consejeros que lo integren.

Artículo 20º. Cese

Los miembros del comité cesarán en su cargo:

1. Cuando pierdan su condición de Consejeros de la Caja.
2. Por acuerdo del Consejo Rector de la Caja.
3. Cuando pasen a tener la condición de Consejeros ejecutivos.

Artículo 21º. Duración

Los miembros del comité serán nombrados por el mismo plazo que su nombramiento como miembros del Consejo Rector, de tal forma 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 del nuevo Consejo Rector que se celebre.

Capítulo VIII Reuniones

Artículo 22º. Sesiones

1. El comité se reunirá cuantas veces fueran necesarias, a juicio de su Presidente, para el cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas, y como mínimo, una vez al año.
2. Igualmente deberá reunirse cuando existan razones fundadas para ello a propuesta de al menos dos de sus componentes.

Artículo 23º. Convocatoria

1. La convocatoria será comunicada con una antelación mínima de cinco días por el Secretario del Comité a cada uno de sus miembros por valija interna, carta, fax, telegrama o correo electrónico, y estará autorizada con la firma del Presidente o Secretario por orden verbal o escrita de aquél.
2. En la convocatoria se incluirá el orden del día de la sesión.

Artículo 24º. Constitución

1. Quedará constituido el comité con la presencia de la mitad más uno de sus miembros.
2. En caso de ausencia del Presidente presidirá la sesión el Consejero más antiguo y en caso de ausencia del Secretario actuará como tal el Consejero más moderno.

Artículo 25º. Acuerdos

1. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros, presentes o representados. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.
2. El Secretario del comité levantará acta de cada una de las sesiones mantenidas, que será aprobada en la misma sesión o en la inmediatamente posterior.

Artículo 26º. Asistencia

1. El Director General podrá solicitar reuniones informativas de carácter excepcional con el comité.
2. Los miembros del comité, cobrarán, en su caso, unas dietas de asistencia del mismo importe que las que perciban en su calidad de Consejeros.

Capítulo IX Relaciones

Artículo 27º. Relaciones con el Consejo Rector

1. El Presidente del comité informará periódicamente al Consejo Rector sobre sus actividades y establecerá aquellas medidas que estime conveniente implantar dentro del ámbito de sus funciones.
2. Anualmente se presentará al Consejo Rector una Memoria con las actividades desarrolladas por el comité.

Artículo 28º. Relaciones con el Director General

Adicionalmente a las responsabilidades propias de su función, la Dirección General será el órgano normal de comunicación entre el comité y el resto de la organización de la Entidad.

Artículo 29º. Relación con Profesionales Externos

El comité podrá recabar asesoramiento de profesionales externos para el mejor cumplimiento de sus funciones, quienes deberán dirigir sus informes directamente al Presidente del Comité.

El Comité también podrá solicitar la presencia de profesionales externos en sus sesiones.

Capítulo X Facultades, Obligaciones e Interpretación

Artículo 30º. Facultades y Obligaciones

1. El comité podrá acceder libremente a cualquier tipo de información, documento, contrato, etc., que considere necesario para el cumplimiento de sus funciones.
2. En todo caso, y de acuerdo con la circunstancia derivada de sus miembros por su condición de Consejeros y de miembros del comité, deberán éstos actuar con independencia de criterio y de acción respecto al resto de la organización, ejecutar su trabajo con la máxima diligencia y competencia profesional, y mantener la más absoluta confidencialidad, siendo responsables del buen cumplimiento de las funciones que les vienen atribuidas por el presente Reglamento.
3. Los miembros del comité tienen la obligación de asistir a las reuniones de los comités y prestar la cooperación que el Presidente les solicite.
4. Los miembros del comité deberán mantener en todo momento un comportamiento ético ejemplar.

Artículo 31º. Facultades y Obligaciones

Los Consejeros miembros del comité y los Directivos de la Caja tienen la obligación de conocer y cumplir el presente Reglamento a cuyo efecto, el Director General facilitará a todos ellos un ejemplar del mismo.

Artículo 32º. Interpretación y diferencias

Cualquier duda o discrepancia de interpretación del presente Reglamento será resuelta por mayoría en el propio comité y, en su defecto, por el Presidente, asistido de las personas que al efecto el Consejo designe.



Anexo 1

Modelo de comunicación del consejero para la reevaluación periódica

Cuestionario evaluación continuada (Consejero)

En Orihuela, a 20 de diciembre de 202x

D./ Dña.XXXXX, con DNI/NIF XXXX, en el marco del proceso de revisión anual de las condiciones de idoneidad para continuar siendo Consejero de la Cooperativa de Crédito **Caja Rural Central, S.C.C**, bajo mi responsabilidad:

DECLARO

Cuestión	Sí	No
Continúa concurriendo honorabilidad comercial y profesional		
Ha recaído alguna sentencia o resolución en algún proceso penal o administrativo que estuviera en fase de investigación o de inicio a la fecha de la última revisión		
Se han iniciado acciones penales por algún delito o falta		
Se han iniciado acciones administrativas sancionadoras por las infracciones mencionadas en la normativa de idoneidad		
Se han iniciado expedientes investigadores conforme a la normativa de idoneidad		



Se han iniciado relaciones personales, comerciales o profesionales con otros consejeros que puedan incidir en el buen gobierno de la Cooperativa de Crédito		
Ha aumentado el número de sociedades o entidades en las que ocupo el cargo de consejero o asimilado		
Ha aumentado el número medio de reuniones anuales de los órganos de esas otras entidades que me limitan la capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes a consejero		
Se ha modificado mi actividad		

Y para que conste, se incorpore a mi expediente como Consejero de la Cooperativa de Crédito y se acceda al mismo conforme requiera el procedimiento previsto en el Reglamento y en la normativa vigente, suscribo la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Firma



En Orihuela, a 20 de diciembre de 2.02x

D^a. xxxxx, con DNI/NIF nº xxxx, como Secretaria de la Cooperativa de Crédito Caja Rural central, S.C.C., bajo mi responsabilidad:

DECLARO

Que continúan siendo válidos, exactos y completos los extremos contenidos en mi declaración de fecha 05 de septiembre de 2013 expedida con motivo de mi evaluación como Secretaria de esta Cooperativa de Crédito, sin que existan hechos o circunstancias nuevas relacionadas con la normativa aplicable, general o interna de esta cooperativa de crédito, sobre idoneidad de cargos de entidades de crédito, que deban ser objeto de comunicación.

Y para que conste y se incorpore a mi expediente de mi evaluación, conforme requiere el procedimiento previsto en el Reglamento y en la normativa vigente, suscribo la presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Firma

Anexo 2

Valoración de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave de CRC

Aplicación de 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, 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”)

1. Requisitos de honorabilidad comercial y profesional

- a. Trayectoria del cargo en cuestión (2 puntos)
- b. Que no haya tenido o tenga una condena por la comisión de delitos de infracciones administrativas. (2 puntos)
- c. Que no haya tenido o tenga otras medidas relevantes por incumplimiento de cualquier disposición relevante que regule las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros. (2 puntos)
- d. No existencia de investigaciones relevantes en el ámbito penal o administrativo (2 puntos)
- e. Que no haya cometido o intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo. (2 puntos)
- f. **Solo Consejo Rector:** Alto desempeño profesional pasado y presente, así como solvencia financiera. (2 puntos)
- g. **Solo Consejo Rector:** Niveles elevados de integridad y honestidad (2 puntos)

Para el Consejo Rector si la valoración es igual o superior a 11 puntos se continúa valorando. Si es inferior a esa cifra, la calificación es no apto.

Para el Personal identificado si la valoración es igual o superior a 7 puntos se continúa valorando. Si es inferior a esa cifra, la calificación es no apto.

2. Requisitos de conocimiento, experiencia e independencia de ideas

- a. Formación Académica (4 puntos)
- b. Experiencia Profesional (4 puntos)
- c. **Solo Consejo Rector:** Independencia de ideas (4 puntos)

A efectos de ponderación de la formación académica se establece la siguiente escala:

- Grado en ADE, Derecho, Económicas, o relacionadas con el mundo financiero y Master o Doctorado vinculado mundo financiero, gestión bancaria, derecho (4 puntos)

- Grado en ADE, Derecho, Económicas, o relacionadas con el mundo financiero (3 puntos)
- Resto de grados o formación universitaria similar (2 puntos)
- Sin estudios o estudios primarios (1 punto)

Para el Consejo Rector si la valoración es igual o superior a 9 puntos se continúa valorando. Si es inferior a esa cifra, la calificación es no apto.

Para el Personal identificado si la valoración es igual o superior a 5 puntos se continúa valorando. Si es inferior a esa cifra, la calificación es no apto.

3. Requisitos del buen gobierno (Solo Consejo Rector)

- a. Presencia de potenciales conflictos de interés (4 puntos)
- b. Circunstancias que impidan dedicar la atención a la Entidad (4 puntos)
- c. Capacidad para dedicar tiempo suficiente a la Entidad (4 puntos)

Para ser declarado apto la puntuación tiene que ser igual o mayor a 4 puntos.

Para ser declarado apto como Consejero debe obtener una puntuación igual o mayor a 24 puntos de los 38 puntos posibles.

Para ser declarado apto como Personal clave debe obtener una puntuación igual o mayor a 12 puntos de los 18 puntos posibles.

