



**CAJA RURAL DE
EXTREMADURA**

**REGLAMENTO INTERNO SOBRE LA
EVALUACIÓN DE IDONEIDAD DE ALTOS
CARGOS Y TITULARES DE FUNCIONES
CLAVE DE CAJA RURAL DE EXTREMADURA,
SOCIEDAD COOPERATIVA DE CRÉDITO**

JULIO 2023

V.5.0

CUADRO DE VERSIONES

FECHA	VERSIÓN	USUARIO	CAMBIO
19/06/2014	V.1.0	Consejo Rector	Consejo Rector
26/02/2019	V.2.0	Consejo Rector	Consejo Rector
10/01/2023	V.3.0	Consejo Rector	Consejo Rector
28/03/2023	V.4.0	Consejo Rector	Actualización conforme a las Directrices de la ESMA y la EBA 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.
25/07/2023	V.5.0	Consejo Rector	Actualización del <i>artículo 2, Ámbito subjetivo de aplicación.</i>

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN	4
3.	CARGOS OBLIGATORIOS DEL CONSEJO RECTOR	5
3.1	El Presidente.....	5
3.2	El Vicepresidente	6
3.3	El Secretario	6
4.	REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS	6
4.1	Requisitos de honorabilidad comercial y profesional	7
4.2	Requisitos de conocimientos, competencias y experiencia	11
4.2.1	CONOCIMIENTOS	11
4.2.2	COMPETENCIAS	12
4.2.3	EXPERIENCIA.....	12
4.3	Independencia de ideas	12
4.4	Requisitos de buen gobierno para los miembros del Consejo Rector	13
4.5	Requisitos exigibles al personal clave	15
5.	CRITERIOS DE IDONEIDAD DEL CONSEJO RECTOR EN SU CONJUNTO.....	16
6.	OBJETIVOS DE DIVERSIDAD	17
7.	POLÍTICA Y OBJETIVOS DE INTEGRACIÓN Y FORMACIÓN	17
8.	EL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES.....	18
9.	ÓRGANOS Y PROCEDIMIENTO PARA LA VALORACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LAS PERSONAS SUJETAS.....	19
9.1	Valoración de la idoneidad para nombramientos y reelecciones	19
9.2	Valoración de la idoneidad para cambios sustanciales en las funciones de una Persona Sujeta.....	21
9.3	Reevaluación periódica de la idoneidad de las Personas Sujetas a título individual y del Consejo Rector en su conjunto.	21
9.4	Circunstancias sobrevenidas que pudieran afectar a la idoneidad de una Persona Sujeta.....	22
9.5	Criterios a seguir para la evaluación de la idoneidad de las Personas Sujetas	22
10.	REQUISITOS DE INFORMACIÓN	24
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	24
10.2	Requisitos de información para la reevaluación periódica de las Personas Sujetas.....	26
11.	ARCHIVO DE LA DOCUMENTACIÓN.....	26
12.	MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO	27

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 Extremadura, Sociedad Cooperativa de Crédito (en adelante, la “**Entidad**”) y las unidades y los procedimientos internos de ésta 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, 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) las personas titulares de la Secretaría General, de la Intervención General y de las Direcciones del Área de Personas, del Área de Medios y Mejora Continua, del Área de Riesgos, del Área de Negocio, del Área de Transformación Comercial y del Área de Estrategia y Control;
- d) las personas titulares de la Dirección de Auditoría Interna y de la Dirección de Control Global de Riesgos;
- e) las personas titulares de los Departamentos de Cumplimiento Normativo y de Asesoría Jurídica; y

- f) otros empleados de la Entidad que, a criterio del Consejo Rector, deban estar sujetos al presente Reglamento en atención a la relevancia de sus funciones.

Las personas descritas en las letras b) a f) anteriores serán denominadas también “**Personal Clave**”.

3. CARGOS OBLIGATORIOS DEL CONSEJO RECTOR

La Asamblea General elegirá a los miembros del Consejo Rector, designando directamente y en votación expresa a la persona que habrá de ejercer el cargo de Presidente. El resto de cargos serán designados y removidos por el mismo Consejo Rector de entre sus componentes. El Consejo Rector cuenta con 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 corresponde:

- 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 El Vicepresidente

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

3.3 El Secretario

Corresponde al Secretario:

- a) llevar y custodiar los libros 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 de la Asamblea General, en la que se relacionará, al menos, el lugar y fecha 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 tres socios designados en la misma Asamblea. Así mismo, redactar el Acta de las sesiones del Consejo Rector;
- 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.

4. REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS

Los miembros del Consejo Rector y el Director General no podrán incurrir en ninguna de las prohibiciones absolutas previstas en el artículo noveno, apartado 8, de la Ley 13/1989, de 26 de

mayo, de Cooperativas de Crédito, y en el artículo 45.3 de los Estatutos Sociales. Una vez verificada la no concurrencia de ninguna de las prohibiciones anteriores, se podrá proceder a la evaluación de los requisitos de idoneidad.

4.1 Requisitos de honorabilidad comercial y profesional

Las Personas Sujetas deberán tener reconocida honorabilidad comercial y profesional, de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable y en este Reglamento.

Concorre 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, 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.

A efectos de valoración de las anteriores circunstancias, se atenderá, entre otros, al concurso de los siguientes factores:

- La trayectoria del cargo en cuestión en su relación con las autoridades de regulación y supervisión (Banco de España, CNMV, SEPBLAC y Dirección General de Seguros). En este sentido, habrán de valorarse las siguientes tres circunstancias:
 - Que se esté siendo objeto de una investigación por parte de las autoridades.
 - Que se haya iniciado un expediente sancionador.
 - Que se haya sancionado, tras la instrucción de un expediente y se haya impuesto una sanción distinta de la inhabilitación.

- Aquella persona que haya sido cesada concurriendo causas de despido declarado procedente en sentencia firme (aunque sea en primera instancia) por la jurisdicción competente conforme a la normativa laboral, si se tratara de una previa relación de esta naturaleza.
 - La persona cesada de un cargo o puesto anterior de carácter no laboral por incumplimiento de las obligaciones asumidas, cuando así conste en el acta del órgano que adoptó la decisión de cese o en la comunicación en la que se comuniqué al afectado dicho cese.
 - La persona respecto de la que exista una sentencia firme en la que se le declare responsable en virtud de una acción individual o social de responsabilidad conforme a la Ley de Sociedades de Capital o acción corporativa de similar alcance en caso de haber ocupado cargos o puestos en entidades no capitalistas.
- b) La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas, teniendo en cuenta:
- i. el carácter doloso o imprudente del delito, falta o infracción administrativa;
 - ii. si la condena o sanción es o no firme;
 - iii. la gravedad de la condena o sanción impuestas;
 - iv. la tipificación de los hechos que motivaron la condena o sanción, especialmente si se tratase de delitos contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socioeconómico y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, o supusiesen infracción de las normas reguladoras del ejercicio de la actividad bancaria, de seguros o del mercado de valores, o de protección de los consumidores;
 - v. si los hechos que motivaron la condena o sanción se realizaron en provecho propio o en perjuicio de los intereses de terceros cuya administración o gestión de negocios le hubiese sido confiada, y en su caso la relevancia de los hechos por los que se produjo la condena o sanción en relación con las funciones que tenga asignadas o vayan a asignarse al cargo en cuestión en la Entidad;
 - vi. la prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal;

- vii. la existencia de circunstancias atenuantes y la conducta posterior desde la comisión del delito o infracción; y
 - viii. la reiteración de condenas o sanciones por 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) La existencia de 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 Requisitos de conocimientos, competencias y experiencia

Las Personas Sujetas deberán poseer los conocimientos, competencias 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 o empresas.

En todo caso, los criterios de conocimiento y experiencia se aplicarán 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.

El Consejo Rector deberá contar con miembros que, considerados en su conjunto, reúnan suficiente experiencia profesional en el gobierno de entidades de crédito para asegurar la capacidad efectiva del consejo de administración de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Entidad.

4.2.1 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 ésta 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; sector cooperativo;

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.

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, 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 las 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 deberá gestionar.

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. el 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 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.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones 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.

4.5 Requisitos exigibles al personal clave

Con carácter general, los requisitos desarrollados en los apartados anteriores, relativos a la honorabilidad comercial y profesional y a la posesión de los conocimientos y experiencia adecuados, resultarán de aplicación en la evaluación de la idoneidad del Personal Clave, con las especialidades siguientes:

- a. Honorabilidad comercial y profesional

Resultarán de aplicación íntegra las exigencias contenidas en el apartado 4.1 referidas a los Consejeros.

- b. Conocimientos y experiencia adecuados

A diferencia de lo previsto para los Consejeros, el Personal Clave deberá contar tanto con los conocimientos como con la experiencia adecuada para el ejercicio de su cargo. En particular, estas exigencias se concretan en:

- I) Conocimientos adecuados

El Personal Clave, necesariamente, tendrá que estar en posesión de una titulación, equivalente a la licenciatura o grado o formación adecuada, vinculada con el derecho, la economía o la administración y dirección de empresas o diferente complementada en las mencionadas áreas.

Adicionalmente, será valorado de forma positiva haber cursado algún máster o curso de posgrado relativo a dichas materias.

II) Experiencia adecuada

Se considera que están en posesión de la experiencia adecuada aquellas personas que cuenten con experiencia previa en el desarrollo profesional de funciones similares a las que van a desarrollarse.

Deberán tenerse en cuenta la naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados, las competencias y poderes de decisión y responsabilidades asumidas así como el número de personas a su cargo o los riesgos gestionados durante la extensión del mandato.

En todo caso, el criterio de experiencia se aplicará valorando la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de la Entidad, así como las concretas funciones y responsabilidad del puesto asignado a la persona evaluada.

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 los relativos al blanqueo de capitales y 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.

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 el 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 al Comité sesiones específicas de formación, que serán examinadas por este.

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

8. EL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES

La Entidad tendrá un Comité de Nombramientos y Remuneraciones (el “**Comité**”), que será el encargado de velar por el cumplimiento del presente Reglamento, sin perjuicio de las competencias del Consejo Rector.

Las funciones del Comité en materia de idoneidad serán, a título enunciativo, las siguientes:

- a) Realizar la valoración de la idoneidad de las propuestas de nombramiento y reelección de las Personas Sujetas, de conformidad con lo previsto en el Artículo 9.1 siguiente, correspondiendo al Consejo Rector el acuerdo sobre la evaluación de la idoneidad.
- b) Proceder a una evaluación periódica de la idoneidad de las Personas Sujetas y, en particular, tras haber conocido el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida, de conformidad con lo previsto en el Artículo 9.4 siguiente, correspondiendo al Consejo Rector el acuerdo sobre la evaluación de la idoneidad.
- c) En relación con el miembro del Consejo Rector representante de los trabajadores de la Entidad nombrado de conformidad con lo previsto en el artículo 46.4 de los Estatutos de la Entidad, realizar la valoración de la idoneidad e informar al Consejo Rector.
- d) Proponer al Consejo Rector la designación de aquellas otras personas que, además de las incluidas expresamente en el Artículo 2 anterior, tengan la consideración de Personas Sujetas.
- e) 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.
- f) Informar al Consejo Rector sobre la evaluación de la idoneidad del Consejo Rector en su conjunto, correspondiendo al Consejo Rector el acuerdo sobre la evaluación de la idoneidad.
- g) Realizar una estimación del tiempo que necesitan los miembros del Consejo Rector para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.

- h) Considerar los objetivos de la política de diversidad.
- i) Proponer al Consejo Rector la modificación del presente Reglamento.
- j) Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de evaluación de idoneidad.
- k) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueren atribuidas por decisión del Consejo Rector.

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

9.1 Valoración de la idoneidad para nombramientos y reelecciones

La evaluación de la concurrencia de los requisitos de idoneidad será competencia del Consejo Rector, previo informe del Comité.

Cualquier propuesta de nombramiento y reelección de Personas Sujetas deberá ser previamente evaluada por el Consejo Rector, para que éste proceda a valorar su idoneidad preferentemente con anterioridad al nombramiento 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 e informar al Consejo Rector y, al menos, la que se indica en el Artículo 10 siguiente. En el caso de reelección de miembros del Consejo Rector, será suficiente con que la información contenga los cambios pertinentes y cualquier información adicional que pudiera ser relevante, sin perjuicio de la obligación de completar de nuevo el cuestionario previsto en el referido Artículo 10 siguiente.

El Comité procederá a informar sobre 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. Si la evaluación de la idoneidad del candidato resultase negativa, el Comité determinará si dicha valoración es subsanable o insubsanable. En el primer supuesto, el Comité indicará las medidas que deben llevarse a cabo para garantizar su idoneidad.

En el 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. La valoración del Comité, que no tendrá carácter vinculante, será elevada al Consejo Rector quien adoptará el acuerdo sobre la evaluación. No intervendrán en el acuerdo de evaluación los Consejeros sometidos a la misma, ausentándose de la reunión en ese momento.

Para la evaluación de los miembros del Consejo Rector, se deberá valorar la idoneidad del candidato considerado 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 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, se 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 por el Consejo Rector 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 la idoneidad del candidato por el Consejo Rector resultase negativa, por no haberse adoptado las medidas propuestas por el Comité para garantizar su idoneidad tras calificar su evaluación negativa como subsanable o por considerarse la valoración negativa insubsanable, la Entidad deberá abstenerse de nombrar o dar posesión en el cargo a dicha persona.

La valoración del Consejo Rector 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, su resultado será comunicado por el Presidente del Consejo Rector a la Comisión de Auditoría y Riesgos, a los efectos de la proclamación de las candidaturas.

El Comité dejará documentada la descripción del puesto para el que se realiza la evaluación y especificará los resultados de ésta en relación con la honorabilidad comercial y profesional, los

conocimientos, competencias y experiencia adecuados, la disponibilidad para ejercer un buen gobierno y la independencia de ideas, que en cada caso se apliquen.

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 las Personas Sujetas a título individual y del Consejo Rector en su conjunto

Con carácter anual, el Consejo Rector 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 I.**

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

Asimismo, con carácter anual el Consejo Rector 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 el que se solicitará nueva información sobre circunstancias que, en atención a lo previsto en este Reglamento o en la normativa aplicable, pudiera afectar a su idoneidad, que se incluye como **Anexo II.**

9.4 Circunstancias sobrevenidas que pudieran 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 Consejo Rector deberá proceder a una nueva evaluación en el plazo máximo de 10 días naturales, que se comunicará, en su caso, al Banco de España en el plazo legalmente previsto.

Si, a criterio del Consejo Rector, 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.

Los miembros del Consejo Rector y el Personal Clave que tuviese conocimiento de que concurre en su persona o en alguna de las personas mencionadas alguna de las circunstancias que pudiera alterar su idoneidad para el cargo, deberá informar inmediatamente de ello a la entidad.

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

El Consejo Rector 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.

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 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 del Consejo Rector de la propuesta de nombramiento o cambios sustanciales en las funciones de una Persona Sujeta o 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 tenga publicado el Banco de España en cada momento.
- b) Fotocopia del DNI, pasaporte o tarjeta de residencia en vigor.
- c) *Currículum vitae*, en el que se incluya:
- iv. nombre y apellidos;
 - v. lugar y fecha de nacimiento;
 - vi. dirección;
 - vii. nacionalidad;
 - viii. descripción detallada de su formación académica y profesional;
 - ix. experiencia profesional, incluidos los nombres de todas las organizaciones para las que ha trabajado la persona y la naturaleza y la duración de las funciones desempeñadas, en particular las actividades que se enmarcan en el ámbito del puesto al que aspira y aquellas relacionadas con el sector cooperativo; para los puestos ocupados durante los últimos diez años, al describir estas actividades, la persona deberá especificar sus competencias delegadas, poder de decisión interno y áreas de actividad bajo su control, con indicación del número de empleados; si el CV incluye actividades honoríficas, como puestos en el órgano de administración, se indicará así; y
 - x. referencias laborales de al menos los tres últimos años, si se dispone de ellas.

- 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, sus familiares próximos y las sociedades de su grupo 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 (no necesario en caso de reelección).

- j) Declaración de no estar incurso/a en ninguna de las prohibiciones absolutas previstas en el artículo 9.8 de la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito, y en el último apartado del artículo 45.3 de los Estatutos Sociales (solo para miembros del Consejo Rector, y Director General).
- k) Documento de política de privacidad.
- l) Cualquier otra documentación o información que se considere necesaria.

La información anterior será facilitada al Consejo Rector 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 el Consejo Rector se procederá al envío de la información pertinente al Banco de España para su correspondiente evaluación de idoneidad.

10.2 Requisitos de información para la reevaluación periódica de las Personas Sujetas

En relación con la reevaluación periódica de las Personas Sujetas, deberá facilitarse, al menos, un escrito firmado en el que se 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 **Anexo II**, según corresponda, o bien un escrito en el que se 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 del Secretario del Consejo Rector de la Entidad, incluyendo aquella solicitada en los procesos de reevaluación periódica.

Respecto del resto de las Personas Sujetas, esta documentación será archivada bajo la responsabilidad del Área de Personas 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

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

Anexo I**Modelo de comunicación del Consejero/a para la reevaluación periódica****CUESTIONARIO DE REEVALUACIÓN PERIÓDICA DE IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL
CONSEJO RECTOR**

El presente cuestionario tiene por finalidad permitir al Comité de Nombramientos y Remuneraciones y al Consejo Rector de Caja Rural de Extremadura reevaluar la idoneidad de los actuales Consejeros de la Entidad.

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/a.

1. IDENTIFICACIÓN**Datos personales del Consejero/a**

DNI/pasaporte:

Apellidos:

Nombre:

Fecha de nombramiento o última reelección:

2. CUESTIONES

1º.- ¿Existe algún hecho o circunstancia acaecido que altere o modifique la información y las declaraciones que usted realizó a esta Entidad en el cuestionario para la evaluación, en el Currículum Vitae o en cualquier otro documento facilitado por usted con motivo de su nombramiento como Consejero/a 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 un cuadro que contiene la relación de cargos que a esta 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 a fecha actual usted 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 fecha actual usted ya no ocupa alguno de los cargos descritos en el cuadro o se ha producido alguna variación de los datos que a esta 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 Caja Rural de Extremadura 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 Caja Rural de Extremadura 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

En _____, a ____ de _____ de _____

Firma:

Don/Doña

Anexo II

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 al Comité de Nombramientos y Remuneraciones y al Consejo Rector de Caja Rural de Extremadura reevaluar la idoneidad del personal clave de la Entidad.

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

1. IDENTIFICACIÓN

Datos personales.

DNI/pasaporte:

Apellidos:

Nombre:

Fecha de nombramiento del puesto que desempeña:

2. CUESTIONES

1º.- ¿Existe algún hecho o circunstancia acaecido que altere o modifique la información y las declaraciones que usted realizó a esta Entidad en el cuestionario de honorabilidad y buen gobierno, en el Currículo Vitae o en cualquier otro documento facilitado por usted con motivo de su nombramiento en el puesto que actualmente desempeña 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.- ¿Ha cursado la formación obligatoria de carácter anual que establece la normativa vigente en relación al puesto que desarrolla?, rogamos marque en la casilla correspondiente la formación recibida y añada otra formación recibida no detallada en el listado siguiente:

➤ Formación y Reciclaje LCCI:

SI NO N/A

➤ Formación y Reciclaje MIFID II:

SI NO N/A

➤ Formación en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo:

SI NO N/A

➤ Formación en Prevención de Riesgos Laborales:

SI NO N/A

➤ Formación en Prevención de Riesgos Penales:

SI NO N/A

➤ Formación Reglamento General de Protección de Datos:

SI NO N/A

- Otras acciones formativas recibidas no incluidas en la relación anterior:

4º.- Puesto que desempeña para el cual elabora el cuestionario de evaluación periódica:
(Incluir descripción breve si ha cambiado de puesto o ha habido una variación significativa de sus funciones en el puesto que desempeña)

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 Caja Rural de Extremadura la modificación de cualquier circunstancia que altere la información y declaraciones facilitadas por mí a la Entidad con motivo de mi nombramiento en el puesto que actualmente desempeño (enunciado en el apartado 4º) y consiguientes evaluación y reevaluación de idoneidad posteriores.

Autorizo a Caja Rural de Extremadura 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.

En _____, a ____ de _____ de _____.

Firma:

Don/Doña