



Reglamento interno sobre la Evaluación de Idoneidad de Altos Cargos y Titulares de Funciones Clave

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.....	3
3. REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS	4
3.1 Requisitos de honorabilidad comercial y profesional.....	4
3.2 Requisitos de conocimientos, competencias y experiencia.....	6
3.2.1 CONOCIMIENTOS.....	7
3.2.2 COMPETENCIAS.....	7
3.2.3 EXPERIENCIA	7
3.3 Independencia de ideas	7
3.4 Requisitos de buen gobierno para los miembros del Consejo Rector	8
4. CRITERIOS DE IDONEIDAD DEL CONSEJO RECTOR EN SU CONJUNTO	10
5. OBJETIVOS DE DIVERSIDAD	10
6. POLÍTICA Y OBJETIVOS DE INTEGRACIÓN Y FORMACIÓN	11
7. LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES	12
8. PROCEDIMIENTO PARA LA VALORACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LAS PERSONAS SUJETAS.....	12
8.1 Valoración de la idoneidad para nombramientos o reelecciones	12
8.2 Valoración de la idoneidad para cambios sustanciales en las funciones de una Persona Sujeta.....	14
8.3 Reevaluación periódica de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector a título individual y del Consejo Rector en su conjunto.....	14
8.4 Circunstancias sobrevenidas que pudieran afectar a la idoneidad de una Persona Sujeta.....	14
8.5 Criterios a seguir para la evaluación de la idoneidad de las Personas Sujetas	14
8.6 Otros criterios específicos.....	16
8.6.1 DIRECCIÓN GENERAL	16
8.6.2 DIRECCIÓN FINANCIERA	17
8.6.3 RESPONSABLES DE FUNCIONES DE CONTROL	18
9. REQUISITOS DE INFORMACIÓN.....	19
9.1 Requisitos de información para propuestas de nombramientos o cambios sustanciales en las funciones de Personas Sujetas o de reelecciones de miembros del Consejo Rector	19
9.2 Requisitos de información para la reevaluación periódica de miembros del Consejo Rector	20
10. ARCHIVO DE LA DOCUMENTACIÓN.....	20
11. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO	21

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 Asturias S.C.C* (en adelante, la “**Entidad**”) y los procedimientos internos de esta para la adecuada selección y evaluación continua de las personas afectadas por la presente norma, todo ello de conformidad con la normativa legal vigente y, en particular, con la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, 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**”).

A estos efectos, la evaluación de idoneidad se realizará de forma coordinada con la Política de Conflictos de Interés y con el Manual Operativo de Conflictos de Interés de la Entidad, que tendrán la consideración de normativa interna complementaria para la identificación, declaración, gestión y, en su caso, mitigación de situaciones que puedan afectar a la honorabilidad, al buen gobierno, a la independencia de criterio o a la ausencia de conflictos de interés de las Personas Sujetas.

En particular, cuando en el curso de la evaluación o reevaluación de idoneidad se detecten conflictos de interés reales, potenciales o sobrevenidos, la Comisión tendrá en cuenta lo previsto en dichos documentos internos a efectos de valorar la suficiencia de las medidas de gestión, abstención, mitigación o, en su caso, la incompatibilidad de la situación con el desempeño del cargo.

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, así como las personas físicas que representen a los consejeros que sean personas jurídicas;
- b) el Director/a General;
- c) el Director/a Financiero;
- d) Los responsables de las funciones de control interno:
 - i. el responsable de Auditoría Interna
 - ii. el responsable de Cumplimiento Normativo
 - iii. el responsable de PBC/FT.

- iv. el responsable de la Unidad de Gestión de Riesgos; y
 - v. El titular del Servicio de Atención al Cliente (SAC)
- e) otros empleados de la Entidad que, a criterio de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante la “Comisión”), deban estar sujetos al presente Reglamento en atención a la relevancia de sus funciones o a que ejerzan una influencia significativa sobre la dirección de la Entidad.

3. REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS

3.1 Requisitos de honorabilidad comercial y profesional

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

Concurre honorabilidad comercial y profesional en quienes hayan venido mostrando una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de la Entidad.

Sin perjuicio de lo establecido en la 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.
- 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) cuando existan motivos razonables para sospechar que se ha cometido, se está cometiendo o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, o que existe un mayor riesgo de que se cometa en la Entidad y, en particular, en situaciones en las que la información disponible indica que en la Entidad:
- i. no se han implantado controles internos o mecanismos de supervisión adecuados para vigilar y mitigar los riesgos de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo (detectados, por ejemplo, durante las inspecciones *in situ* o a distancia, el diálogo supervisor o en el contexto de procedimientos sancionadores);
 - ii. se han incumplido las obligaciones en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo de acuerdo a la legislación aplicable; o
 - iii. se ha cambiado su actividad o modelo de negocio de tal manera que indica que su exposición al riesgo de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo ha aumentado significativamente.

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

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

- a) ser un deudor moroso (por ejemplo, tener registros negativos en una sociedad de información crediticia reconocida, en su caso);

- b) el desempeño empresarial y financiero de las entidades bajo su titularidad o dirección o en las que haya tenido o tenga una participación o influencia significativas, teniendo especialmente en cuenta cualquier procedimiento concursal y de liquidación, y si ha contribuido a la situación que dio lugar al procedimiento y de qué forma;
- c) la declaración de concurso personal; y
- d) sin perjuicio de la presunción de inocencia, demandas civiles, procedimientos administrativos o penales, grandes inversiones o exposiciones y préstamos contraídos, en la medida en que puedan tener un impacto significativo en su solvencia financiera o de las entidades de su propiedad o bajo su dirección, o en las que tenga una participación significativa.

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

- a) cualquier prueba de que la persona no haya mantenido una actitud transparente, abierta y de colaboración en sus relaciones con las autoridades competentes;
- b) la denegación, revocación, retirada o expulsión de cualquier registro, autorización, afiliación o licencia para desarrollar una actividad comercial, un negocio o una profesión;
- c) las razones de cualquier despido o de la destitución de un puesto de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o por las que se le pidió su cese;
- d) la inhabilitación por parte de cualquier autoridad competente relevante para actuar como miembro de un órgano de administración; y
- e) cualquier otra prueba que indique que la persona no actúa de una manera acorde con unos estándares de conducta elevados; a este respecto, se podrá tener en consideración informes desfavorables con información creíble y fiable que sean parte de procedimientos de denuncia abiertos contra la persona (por ejemplo, como parte de los procedimientos de denuncias internas) y cualquier otra prueba o acusación grave basada en información pertinente, creíble y fiable que indique que esta no actúa de una manera acorde con unos estándares de conducta elevados.

3.2 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.

3.2.1 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 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.

3.2.2 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.

3.2.3 Experiencia

En la valoración de la experiencia práctica y profesional deberá prestarse especial atención a la naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados por la Persona Sujeta, las competencias y poderes de decisión y responsabilidades asumidas, así como el número de personas a su cargo, el conocimiento técnico alcanzado sobre el sector financiero o cooperativo y los riesgos que deberán gestionar.

En todo caso, el criterio de experiencia se aplicará valorando la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de la Entidad y las concretas funciones y responsabilidades del puesto asignado a la Persona Sujeta en la Entidad.

Deberá llevarse a cabo un análisis de la experiencia práctica de cada consejero/a, 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.

3.3 Independencia de ideas

Asimismo, los miembros del Consejo Rector deberán actuar con independencia de ideas, esto es, deberán ejercer activamente sus funciones y poder tomar y emitir decisiones y opiniones

sólidas, objetivas e independientes en el desempeño de sus funciones y responsabilidades. En este sentido, se valorará si todos los miembros del Consejo Rector:

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

A efectos del presente Reglamento, la independencia de criterio constituye una pauta de conducta exigible a todos los miembros del Consejo Rector, con independencia de la categoría formal que les corresponda dentro del órgano de administración. Dicha independencia de criterio implica la aptitud y la disposición real para formar un juicio propio, objetivo y autónomo, cuestionar constructivamente las propuestas y decisiones sometidas a consideración del Consejo Rector o de sus comisiones, resistir sesgos de grupo o influencias indebidas y actuar exclusivamente en interés de una gestión sana y prudente de la Entidad.

La anterior exigencia es distinta de la figura formal del consejero independiente a la que se refieren las Directrices EBA/GL/2021/06, por lo que su concurrencia deberá valorarse como requisito de comportamiento y buen gobierno de todos los miembros del Consejo Rector y no únicamente de aquellos que, en su caso, sean categorizados formalmente como independientes, y será igualmente requerida en el caso de las personas responsables de las distintas funciones de control de la entidad.

3.4 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.

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.

Sin perjuicio de la valoración individualizada que deba realizarse en cada caso, la Entidad fija como referencia mínima de dedicación al cargo para los miembros del Consejo Rector la disponibilidad de 2 días por cada reunión del Consejo Rector y de cada una de sus comisiones delegadas de las que formen parte (Comisión de Auditoría, Comisión de Riesgos y Comisión de Nombramientos y Retribuciones), comprendiendo dicho tiempo tanto la preparación previa de la sesión y el análisis de la documentación como la asistencia y participación efectiva en la reunión y el seguimiento posterior de los acuerdos adoptados.

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. 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.

5. 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. En este marco, la Entidad fija como objetivo específico que el género menos representado alcance, como mínimo, el 45% de los miembros del Consejo Rector, lo que, a la fecha de aprobación de este Reglamento y atendiendo a la composición prevista del órgano, equivale a 6 personas. La Comisión deberá tomar este objetivo en consideración en los procesos de selección, propuesta, nombramiento, reelección y reevaluación del Consejo Rector en su conjunto.

6. 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.

Como criterio general de dedicación formativa, los miembros del Consejo Rector deberán realizar un mínimo de entre 12 y 18 horas de formación continua al año, sin perjuicio de las acciones adicionales que, en atención a cambios normativos, a la complejidad de los riesgos asumidos por la Entidad, al resultado de las evaluaciones de idoneidad o a las necesidades específicas detectadas por la Comisión, se consideren necesarias para mantener la idoneidad individual y colectiva del órgano.

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.

7. LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

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

Las funciones de la Comisión 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 8.1 siguiente.
- b) Proceder a una reevaluación 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 8.4 siguiente.
- c) En relación con el miembro del Consejo Rector representante del personal de la Entidad nombrado por el Comité de Empresa o de conformidad con lo previsto en el artículo 40 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.
- d) Designar 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) Evaluar la idoneidad del Consejo Rector en su conjunto.
- 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.

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

8.1 Valoración de la idoneidad para nombramientos o reelecciones

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

Junto con la propuesta se facilitará a la Comisión toda la información escrita necesaria para evaluar la adecuación de la persona en cuestión y, al menos, la que se indica en el Artículo 9 siguiente.

La Comisión procederá a la evaluación de la idoneidad del candidato, indicando si reúne o no los requisitos para el puesto, de conformidad con lo previsto en el presente Reglamento y la normativa que sea de aplicación, pudiendo solicitar, si así lo estima necesario, el apoyo de un experto externo. Asimismo, podrá solicitar la información adicional que estime oportuna sobre el candidato. En el caso de que se trate de la evaluación de la reelección de uno de los miembros de la propia Comisión, esta persona se abstendrá por completo de intervenir en la evaluación, ausentándose de la reunión en ese momento.

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

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

Si la valoración de la idoneidad resultase positiva, esta tendrá una validez de seis meses. Si durante ese plazo la Entidad no procediera al nombramiento o reelección del candidato, deberá iniciarse de nuevo el procedimiento. No obstante, la valoración positiva podrá incluir determinadas recomendaciones para la Persona Sujeta, cuyo cumplimiento se analizará en la siguiente reevaluación periódica.

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

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

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.

8.2 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 8.1 anterior.

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

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

Con carácter anual, la Comisión procederá a realizar una nueva evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector. A tal efecto, les remitirá un cuestionario en donde se solicitará nueva información sobre circunstancias que, en atención a lo previsto en este Reglamento o en la normativa aplicable, pudiera afectar su idoneidad, que se incluye como **Anexo I**.

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

8.4 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, la Comisión deberá proceder a una nueva evaluación en el plazo máximo de 10 días naturales, informando inmediatamente del resultado de dicha evaluación al Consejo Rector, sin perjuicio de su comunicación, en su caso, al Banco de España en el plazo legalmente previsto.

Si, a criterio de la Comisión, alguna circunstancia sobrevenida alterara la idoneidad de una Persona Sujeta, se adoptarán las medidas oportunas para subsanar las deficiencias identificadas y, si fuera necesario, se procederá a su suspensión temporal o cese definitivo de aquella.

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

La Comisión se ajustará a los criterios que a continuación se describen a la hora de valorar la idoneidad de las Personas Sujetas.

- a) En primer lugar, se evaluarán los requisitos de honorabilidad comercial y profesional. La honorabilidad se considerará un factor esencial y determinante en la evaluación de la idoneidad de la Persona Sujeta, de forma tal que la no concurrencia de la honorabilidad

será inmediata causa de evaluación negativa de idoneidad, sin que pueda ser suplida por otros factores, y por tanto ya no se entrará a valorar para la Persona Sujeta el resto de requisitos de idoneidad.

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

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

- b) Seguidamente, se procederá a valorar los conocimientos y experiencia de la Persona Sujeta. En la valoración de la formación se ponderará positivamente los estudios en materias específicas y relacionadas con la actividad financiera 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.

8.6 Otros criterios específicos

8.6.1 Dirección General

Con carácter adicional a los criterios generales de honorabilidad, conocimientos, competencias y experiencia previstos en este Reglamento, la evaluación del Director/a General deberá realizarse atendiendo a la naturaleza ejecutiva de sus funciones, a su capacidad para dirigir de forma efectiva la actividad ordinaria de la Entidad y a su contribución a una gestión sana y prudente, coherente con el modelo de negocio, el perfil de riesgo, la estrategia aprobada por el Consejo Rector y el régimen cooperativo de la Entidad.

En particular, la Comisión valorará la experiencia práctica previa en puestos de alta dirección, dirección general o gestión ejecutiva de entidades de crédito, entidades financieras, cooperativas u organizaciones de complejidad equivalente, teniendo en cuenta la dimensión, naturaleza y complejidad de las responsabilidades asumidas, el volumen de negocio gestionado, los poderes de decisión ejercidos, los equipos bajo su responsabilidad y la exposición a procesos de planificación estratégica, transformación organizativa, gestión comercial, gestión de riesgos y relación con órganos de administración o supervisión.

Asimismo, deberán ponderarse de forma específica los conocimientos técnicos del candidato en materia de banca minorista y servicios financieros, estructura y funcionamiento de las entidades cooperativas de crédito, gobierno interno, normativa bancaria y prudencial, gestión de riesgos de crédito, mercado, liquidez, operacional, tecnológico, de cumplimiento, reputacional, de conducta, ambientales, sociales y de gobernanza, así como en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

La evaluación atenderá igualmente a la capacidad del Director/a General para ejecutar la estrategia y las políticas aprobadas por el Consejo Rector, implantar una cultura de riesgos prudente, promover una adecuada coordinación entre las áreas de negocio, control y soporte, asegurar la eficacia del sistema de control interno, impulsar la calidad de la información elevada a los órganos de gobierno y mantener una interlocución transparente, diligente y técnicamente solvente con las autoridades supervisoras, auditores externos y demás partes interesadas relevantes.

También se valorarán sus competencias de liderazgo, toma de decisiones, visión estratégica, orientación al largo plazo, capacidad de anticipación y gestión de situaciones de estrés, independencia de criterio, comunicación clara con el Consejo Rector y sus comisiones, aptitud para promover una conducta ética y una cultura de cumplimiento, así como su disponibilidad efectiva y ausencia de conflictos de interés que puedan comprometer el desempeño objetivo e independiente de sus responsabilidades.

Cuando la evaluación ponga de manifiesto carencias subsanables, la Comisión podrá proponer medidas específicas de formación, acompañamiento, seguimiento reforzado o limitación temporal de determinadas funciones, siempre que tales medidas resulten suficientes para

asegurar el ejercicio adecuado del cargo y no afecten de forma relevante a la gestión sana y prudente de la Entidad.

8.6.2 Dirección financiera

Con carácter adicional a los criterios generales de idoneidad previstos en este Reglamento, la evaluación del Director/a Financiero deberá atender a la relevancia de sus funciones en la planificación financiera, la gestión económico-financiera, la elaboración y supervisión de la información financiera y regulatoria, la gestión de capital y liquidez y el soporte técnico a los órganos de gobierno en materia financiera, contable, presupuestaria y prudencial.

La Comisión valorará de forma específica la formación y experiencia práctica del candidato en contabilidad financiera y de entidades de crédito, normativa contable aplicable, información financiera, control presupuestario, planificación de capital, gestión de liquidez y financiación, fiscalidad, tesorería, gestión de balance, análisis de rentabilidad, solvencia y sostenibilidad financiera, así como en la preparación, revisión o supervisión de estados financieros individuales y, en su caso, consolidados.

Deberán ponderarse especialmente sus conocimientos sobre requerimientos prudenciales y de información supervisora aplicables a entidades de crédito, incluyendo, entre otros, los relativos a recursos propios, solvencia, liquidez, apalancamiento, concentración de riesgos, información financiera y prudencial, así como su capacidad para asegurar la calidad, integridad, trazabilidad, consistencia y puntualidad de la información remitida al Banco de España, a otras autoridades competentes y a los órganos internos de gobierno y control.

La evaluación considerará igualmente la experiencia del Director/a Financiero en la implantación y mantenimiento de sistemas de control interno sobre la información financiera y regulatoria, en la identificación de debilidades o incidencias contables, financieras o de reporting, en la coordinación con auditoría externa e interna, en la interlocución con la Comisión de Auditoría y con la Comisión de Riesgos cuando proceda, y en la formulación de recomendaciones técnicas para la mejora de los procesos financieros, contables y de control.

Asimismo, se valorará su capacidad para analizar el impacto financiero y prudencial de la estrategia de la Entidad, presupuestos, planes de negocio, decisiones de inversión, políticas de remuneración, distribución de resultados, financiación mayorista o minorista, gestión de activos y pasivos, riesgo de tipo de interés estructural, liquidez, capital y escenarios de estrés, emitiendo juicios técnicos fundados, objetivos e independientes.

La Comisión deberá verificar que el Director/a Financiero dispone de competencias suficientes de rigor técnico, prudencia, integridad, capacidad analítica, comunicación con órganos de gobierno, coordinación con áreas de control, independencia de criterio y disponibilidad efectiva, así como la ausencia de conflictos de interés que puedan afectar a la objetividad de la información financiera o regulatoria o a la adecuada defensa de los intereses de la Entidad.

Cuando se detecten carencias subsanables en conocimientos técnicos, experiencia o medios disponibles para el desempeño de la función financiera, la Comisión podrá establecer medidas de formación especializada, refuerzo de recursos, seguimiento periódico o recomendaciones específicas, dejando constancia de su suficiencia para garantizar la fiabilidad de la información financiera y regulatoria y la adecuada gestión económica, prudencial y presupuestaria de la Entidad.

8.6.3 Responsables de funciones de control

Con carácter adicional a los criterios generales de honorabilidad, conocimientos, competencias y experiencia, la evaluación de los responsables de las funciones de control interno se ajustará a la naturaleza de cada función y prestará atención, entre otros elementos, a la cualificación técnica específica, la experiencia práctica en funciones equivalentes, el conocimiento del marco normativo sectorial, la autonomía e independencia funcional, la capacidad de emitir juicios técnicos fundados y la suficiencia de tiempo y dedicación para el ejercicio efectivo del cargo.

En el caso del responsable de Auditoría Interna, la evaluación considerará de forma específica la experiencia en revisión independiente de procesos y controles, el conocimiento de metodologías de auditoría interna y del marco de control interno de la Entidad, la capacidad para formular recomendaciones fundadas y efectuar su seguimiento y la independencia respecto de las áreas auditadas.

En el caso del responsable de Cumplimiento Normativo, la evaluación atenderá, entre otros extremos, al conocimiento actualizado del marco regulatorio aplicable a la Entidad, a la experiencia en la identificación y seguimiento de riesgos de cumplimiento, a la capacidad para promover una cultura de cumplimiento efectiva y a la autonomía suficiente para escalar incumplimientos o debilidades de control a la Comisión de Auditoría y al Consejo Rector.

En el caso del responsable de la Unidad de Gestión de Riesgos, se valorarán especialmente la comprensión integral del perfil de riesgos de la Entidad, la capacidad para desarrollar métricas, límites e informes de riesgo, el conocimiento de la normativa prudencial y de gobierno interno y la aptitud para emitir juicios técnicos independientes sobre el marco de apetito al riesgo, la solvencia y la sostenibilidad del modelo de negocio.

En el caso del responsable de PBC/FT, la evaluación deberá poner especial énfasis en el conocimiento de la normativa de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, en la experiencia práctica en la implantación y revisión de controles de la materia, en la capacidad para relacionarse con las autoridades competentes y con los organismos competentes en la materia, en la calidad de los procedimientos de detección, análisis y comunicación de operaciones sospechosas y en la autonomía funcional necesaria para elevar incidencias significativas a la dirección y a los órganos de gobierno.

En el caso del titular del Servicio de Atención al Cliente (SAC), la evaluación deberá realizarse considerando criterios específicos adaptados a la naturaleza de esta función, clave en la protección de la clientela y en la gestión de reclamaciones y quejas de la Entidad. En particular, se valorará el conocimiento de la normativa de transparencia y protección de la clientela bancaria, incluyendo la normativa del Banco de España en materia de atención de reclamaciones y conducta de mercado, así como la experiencia en funciones relacionadas con la gestión de reclamaciones, atención al cliente o supervisión de conducta. Asimismo, se tendrá en cuenta la capacidad del titular del SAC para garantizar una gestión objetiva, imparcial y autónoma de las reclamaciones recibidas, asegurando la adecuada separación respecto de las áreas comerciales y operativas de la Entidad. Se evaluará igualmente la capacidad para identificar patrones recurrentes de incidencias o malas prácticas, proponer medidas correctoras y trasladar información relevante a la Alta Dirección y al Consejo Rector para la mejora del sistema de control interno y de protección del cliente. Adicionalmente, se analizará la capacidad de interlocución con el Servicio de Reclamaciones del Banco de España u otras autoridades competentes, así como la calidad, claridad y fundamentación de las respuestas emitidas a clientes y organismos supervisores. Y, finalmente, la Comisión valorará la suficiencia de medios

materiales y humanos asignados a la función, así como la capacidad del titular del SAC para asegurar el cumplimiento de los plazos legales de resolución y el adecuado registro, seguimiento y archivo de las reclamaciones.

La Comisión dejará constancia expresa de los criterios aplicados y de la documentación revisada, contrastará el encaje del candidato con la correspondiente ficha de puesto y, en su caso, definirá las medidas de formación, seguimiento reforzado o recomendaciones específicas que deban imponerse a la persona evaluada, con especial atención a las carencias que pudieran afectar a la autonomía técnica de la función, a la suficiencia de medios disponibles o a la capacidad de interlocución con los órganos de gobierno y con las autoridades competentes

9. REQUISITOS DE INFORMACIÓN

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

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

- a) “*Cuestionario de idoneidad de altos cargos de entidades de crédito*” completado y firmado, de conformidad con el modelo que tenga publicado el Banco de España en cada momento.
- b) Fotocopia del DNI, pasaporte o tarjeta de residencia en vigor.
- c) 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/a, procedimientos de concurso y similares);
- d) 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.
- e) 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).
- f) Descripción de los intereses financieros (por ejemplo, préstamos o participaciones) y no financieros, o de las relaciones (por ejemplo, relaciones próximas como cónyuge, pareja de hecho inscrita, conviviente, hijo/hija, progenitor u otra persona con la que conviva) de la persona, sus familiares próximos y las sociedades de su grupo con otras Personas Sujetas, la Entidad, sus filiales y socios relevantes.
- g) Puesto para el que se nombra o nombrará a la persona.
- h) Historial de resultados de las evaluaciones de adecuación de otras entidades de crédito (no necesario en caso de reelección).

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

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.

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

En relación con la reevaluación periódica de los miembros del Consejo Rector, deberá facilitarse, al menos, un escrito firmado por el consejero/a 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.

10. ARCHIVO DE LA DOCUMENTACIÓN

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

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

11. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

El Consejo Rector podrá modificar este Reglamento, tanto a iniciativa propia, de su presidente/a o de la Comisión.

Fecha última revisión: JUNIO 2026

Anexo I
Modelo de comunicación del consejero/a para la reevaluación periódica

CUESTIONARIO DE REEVALUACIÓN PERIÓDICA DE IDONEIDAD DE CONSEJEROS/AS

El presente cuestionario tiene por finalidad permitir a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Caja Rural de Asturias (la “**Entidad**”) reevaluar la idoneidad de los actuales Consejeros/as de la entidad, la cual debe llevarse a cabo con una periodicidad anual.

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

1. IDENTIFICACIÓN

Datos personales del Consejero/a

DNI/pasaporte:

Apellidos:

Nombre:

Fecha de nombramiento o última reelección del Consejero/a:

2. CUESTIONES

1º.- ¿Existe algún hecho o circunstancia acaecido que altere o modifique la información y las declaraciones que usted realizó a la Entidad en el cuestionario de honorabilidad y buen gobierno, en el *Curriculum Vitae* o en cualquier otro documento facilitados por usted con motivo de su nombramiento como Consejero/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 cuadro que contiene la relación de cargos que a la Entidad le consta que usted ocupa en otras sociedades. ¿Está conforme con la información contenida en el mismo?

SI ☐ NO ☐

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

En caso negativo:

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

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

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

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

En _____, a ____ de ____ de ____.

Firma:

Don/Doña:

D./D^a.....

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