REGLAMENTO INTERNO SOBRE LA EVALUACIÓN DE IDONEIDAD DE ALTOS CARGOS Y TITULARES DE FUNCIONES CLAVE DE CAJA RURAL DE TERUEL

Aprobado por el Consejo Rector del 19 de diciembre de 2023

ÍNDICE

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

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 Teruel (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**"), así como los Estatutos de la Entidad, el Reglamento Interno de su Consejo Rector y demás normas de su Sistema de Gobierno Interno.

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 General;

c) los responsables de las funciones de control interno: el responsable de Auditoría Interna, el responsable de Cumplimiento Normativo y el responsable de Gestión Global de Riesgos;

d) el personal clave para el desarrollo diario de la actividad financiera de la entidad: el responsable de Riesgo de Crédito y el responsable de Negocio; y

e) otros empleados de la Entidad que, a criterio del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, deban estar sujetas al presente Reglamento en atención a la relevancia de sus funciones.

3. CARGOS OBLIGATORIOS DEL CONSEJO RECTOR

La Entidad nombrará de entre los miembros del Consejo Rector a un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario, los cuales ejercerán las funciones y las competencias que les atribuyen las normas legales en vigor, los Estatutos Sociales de la entidad y el Reglamento del Consejo Rector.

4. REQUISITOS DE LAS PERSONAS SUJETAS

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.

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.

4.2 Requisitos de conocimientos, competencias, experiencia e independencia de ideas

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.

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 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.

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 políticas, controles y procedimientos para atenuar y gestionar eficazmente los riesgos asociados a dicha materia.

4.2.2 Competencias

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

4.2.3 Experiencia

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

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

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

4.3 Independencia de ideas

Asimismo, los miembros del Consejo Rector deberán actuar con independencia de ideas, esto es, deberán ejercer activamente sus funciones y poder tomar y emitir decisiones y opiniones sólidas, objetivas e independientes en el desempeño de sus funciones y responsabilidades. En este sentido, se valorará si todos los miembros del Consejo Rector:

a) Poseen las habilidades de comportamiento necesarias, que incluyen:

   i. valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del órgano de administración;

   ii. la capacidad para formular preguntas a los miembros del órgano de administración en su función de dirección; y

   iii. la capacidad para resistirse al «pensamiento gregario».

b) Tienen conflictos de interés, hasta un punto que comprometería su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente y objetiva.

4.4 Requisitos de buen gobierno para los miembros del Consejo Rector

Para el caso particular de los miembros del Consejo Rector, estos deberán estar en disposición de ejercer un buen gobierno de la Entidad. A efectos de considerar esta cualidad de los miembros del Consejo Rector se tendrá en cuenta:

a) La presencia de potenciales conflictos de interés que generen influencias indebidas de terceros derivados de:

   i. Los cargos desempeñados en el pasado o en el presente en la Entidad o en otras organizaciones privadas o públicas;

   ii. intereses económicos;

   iii. relaciones personales o profesionales con otros miembros del Consejo Rector o personal de la Entidad o con terceros relevantes con intereses en esta;

   iv. otros empleos en los últimos cinco años;

   v. pertenencia a un órgano o titular de un órgano o entidad con intereses en conflicto; e

   vi. influencia política o relaciones políticas.

En caso de conflicto de intereses, el miembro del Consejo Rector afectado se abstendrá de 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 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. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones realizará una estimación de tiempo necesario para el desempeño de sus funciones y responsabilidades, para los cargos ejecutivos (si los hubiere) y los no ejecutivos, e informará de ello a los miembros del Consejo Rector.

La Entidad mantendrá registros de todos los puestos que, al margen de la propia entidad, ocupan los miembros del Consejo Rector. Dichos registros se actualizarán cada vez que un miembro notifique a la entidad un cambio y cuando la entidad tenga conocimiento por otras vías de tales cambios. Cuando se produzcan cambios en dichos puestos que, a juicio de la Entidad, puedan reducir la capacidad de un miembro del Consejo Rector para dedicar tiempo suficiente al desempeño de su función, la Entidad reevaluará la capacidad del miembro para dedicar el tiempo requerido para su puesto.

5. CRITERIOS DE IDONEIDAD DEL CONSEJO RECTOR EN SU CONJUNTO

La Entidad se asegurará de que el Consejo Rector en su conjunto posea, en todo momento, los conocimientos, las competencias y la experiencia 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.

6. OBJETIVOS DE DIVERSIDAD

La Entidad, a la hora de conformar el Consejo Rector, tratará de fomentar la diversidad en este órgano, de manera que su composición refleje un colectivo diverso en materias como perfil académico y profesional, género, edad y procedencia geográfica. En este sentido, al seleccionar a los miembros del Consejo Rector se tratará de incorporar un amplio conjunto de cualidades y competencias para lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias y para promover opiniones independientes y una toma de decisiones sólida, y tratará de respetarse en todo momento el principio de igualdad de oportunidades. A este respecto, la Entidad se asegurará de que, a la hora de seleccionar los candidatos al Consejo Rector, no se produzca discriminación de ningún tipo basada en el género, raza, color, origen social o étnico, características genéticas, religión o creencia, pertenencia a una minoría nacional, discapacidad, edad u orientación sexual.

Asimismo, dichos objetivos de diversidad incluirán también los relativos a una mayor participación del género menos representado en el Consejo Rector.

7. POLÍTICA Y OBJETIVOS DE INTEGRACIÓN Y FORMACIÓN

La Entidad contará con programas para la integración y formación de los miembros del Consejo Rector, con el fin de ayudarles a comprender claramente las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas pertinentes, la estructura, el modelo de negocio, el perfil de riesgo y los sistemas de gobierno corporativo de la Entidad, y su función dentro de esta, así como los beneficios de la diversidad en este órgano.

En materia de integración, los nuevos miembros del Consejo Rector recibirán la información más relevante en el plazo de un mes desde su toma de posesión, y su integración deberá completarse en el plazo de seis meses.

En lo relativo a la formación, los miembros del Consejo Rector mantendrán y ampliarán los conocimientos y competencias necesarios para cumplir con sus responsabilidades. La Entidad asignará recursos, tanto humanos como financieros, suficientes para la integración y la formación de los miembros del Consejo Rector, con el objeto de garantizar su idoneidad en esta materia. A este respecto, la Entidad tendrá un programa de formación continua para todos los miembros del Consejo Rector, en la que se identificarán las áreas concretas en las que se requiera formación para cada momento, debiendo actualizarse de forma periódica. Asimismo, cualquier miembro del Consejo Rector podrá solicitar al Comité sesiones específicas de formación, que serán examinadas por este.

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones 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.

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.

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 9.4 siguiente.

c) En relación con el miembro del Consejo Rector representante de los trabajadores de la Entidad nombrado por el Comité de Empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 de los Estatutos de la Entidad, informar debidamente al Comité de Empresa de los requisitos del puesto y del perfil de la persona antes de su nombramiento.

d) Evaluar a aquellas otras personas que, además de las incluidas expresamente en el Artículo 2 anterior, tengan la consideración de Personas Sujetas.

e) Elaborar un Plan de Sucesión de las Personas Sujetas.

f) 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.

g) Evaluar la idoneidad del Consejo Rector y de sus Comités Delegados en su conjunto.

h) Realizar una estimación del tiempo que necesitan los miembros del Consejo Rector para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades.

i) Considerar los objetivos de la política de diversidad.

j) Proponer al Consejo Rector la modificación del presente Reglamento.

k) Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de evaluación de idoneidad.

l) Aquellas otras que le hubiesen sido asignadas en este Reglamento o le fueren atribuidas por decisión del Consejo Rector.

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

9.1 Valoración de la idoneidad para nombramientos o reelecciones

Cualquier propuesta de nombramiento de Personas Sujetas o reelección de un miembro del Consejo Rector deberá ser previamente evaluada por el Comité, para que este 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 al Comité toda la información escrita necesaria para evaluar la adecuación de la persona en cuestión y, al menos, la que se indica en el Artículo 10 siguiente.

El Comité 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 del propio Comité, esta persona se abstendrá por completo de intervenir en la evaluación, ausentándose de la reunión en ese momento.

Para la evaluación de los miembros del Consejo Rector, el Comité deberá valorar la idoneidad del candidato considerada tanto de forma individual como respecto de la totalidad de los miembros del Consejo Rector, de forma que permita garantizar que 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, el Comité 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, 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 supuesto de que el Comité 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 del Comité se incluirá en todo caso en la preceptiva comunicación que se realice al Banco de España con ocasión del nombramiento de la Persona Sujeta.

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

El Comité dejará documentada la descripción del puesto para el que se realiza la evaluación y especificará los resultados de esta en relación con los siguientes criterios: (i) dedicación de tiempo suficiente, (ii) cumplimiento con la normativa referida a la limitación de cargos (en su caso), (iii) conocimientos, competencias y experiencia adecuados, honorabilidad, honestidad e integridad e (iv) independencia de ideas.

La Entidad transmitirá a las autoridades competentes el resultado de las evaluaciones de idoneidad de los nuevos miembros del Consejo y de la composición conjunta del mismo según el procedimiento establecido por éstas.

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

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

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

9.3 Evaluación periódica de la idoneidad de las Personas Sujetas a título individual y del Consejo Rector en su conjunto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) A continuación, y aplicable sólo a los miembros del Consejo Rector, la valoración de los requisitos de buen gobierno se aplicará de la forma siguiente:

i. La concurrencia o existencia de conflictos de interés que no puedan ser evitables o para los que no se puedan establecer mecanismos o procedimientos correctores que salvaguarden que no tengan efectos o los mitiguen de forma muy significativa para la Entidad, será causa determinante de una valoración negativa.

ii. La no disponibilidad para dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes será igualmente causa determinante de una valoración negativa.

iii. El cumplimiento de la normativa referida a la limitación de cargos (si fuera aplicable).

d) Por último, y 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 Comité 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, 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 al Comité por la Persona Sujeta de conformidad con los formatos o formularios exigidos en cada momento por la normativa vigente o el Banco de España.

En relación con las propuestas de nombramientos o cambios sustanciales en las funciones de personas Sujetas, en caso de valoración de idoneidad positiva por el Comité 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 evaluación periódica de miembros del Consejo Rector.

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

11. PLAN DE SUCESION

A fin de garantizar la continuidad de los Órganos Rectores y del Comité de Dirección de la Caja y demás puestos esenciales de la entidad el Comité de Nombramientos y Remuneraciones podrá valorar posibles sustitutos para las Personas Sujetas oyendo a la persona que debe ser sucedida y cualesquiera otras que puedan ser relevantes.

12. 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.

13. MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

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

****

CUESTIONARIO DE REEVALUACIÓN PERIÓDICA DE IDONEIDAD

El presente cuestionario tiene por finalidad permitir al Comité de Nombramientos y Remuneraciones de Caja Rural de Teruel (la "**Entidad**") reevaluar la idoneidad de las personas sujetas, de conformidad con lo establecido en el Reglamento sobre la evaluación de idoneidad de altos cargos y titulares de funciones clave 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 procedimiento seguido para la reevaluación de la idoneidad del Consejero.

1. IDENTIFICACIÓN

Apellidos:
Nombre:
DNI:
CARGO:

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 para el correspondiente cargo 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.- (*aplicable a Consejeros)* El Comité de Nombramientos y Remuneraciones tendrá en cuenta la relación de cargos que usted ocupa en otras sociedades y que a la Entidad le constan por estar registrados en su declaración anual de partes vinculadas. En caso de existir alguna variación desde su última declaración rogamos proceda a su oportuna actualización.

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 en el correspondiente cargo, y consiguientes evaluación y reevaluación de idoneidad posteriores.

En Teruel, a de de

Firma