
Procedimientos de idoneidad, selección e incompatibilidades de altos cargos del Grupo Cooperativo Cajamar

1. INTRODUCCIÓN

El Grupo Cooperativo Cajamar (en adelante, el Grupo) cuenta con una Política de Idoneidad (en adelante, la Política) para asegurar la idoneidad en todo momento de los consejeros y directores generales y personal clave (en adelante, personas sujetas) de las distintas entidades de crédito que lo integran.

Dicha Política, aprobada por el Consejo de Administración de Banco de Crédito Social Cooperativo, S.A. (en adelante BCC), como entidad cabecera del Grupo, previo informe favorable del Comité de Nombramientos de BCC, recoge en un único documento los procesos de selección y evaluación de las personas sujetas, así como las normas sobre incompatibilidades que habrán de observarse de conformidad con la normativa nacional y las Directrices y Guías sobre idoneidad publicadas por la EBA y el BCE, respectivamente.

El presente documento tiene por objeto dar cumplimiento a lo previsto en la norma 60, letra m) de la Circular 2/2016 del Banco de España sobre supervisión y solvencia de entidades de crédito y en el art. 435.2, letras b) y c) del Reglamento UE 575/2013 sobre requisitos prudenciales de las entidades de crédito.

2. SELECCIÓN DE LAS PERSONAS SUJETAS

El proceso de selección establecido en la Política garantiza la selección de los mejores candidatos posibles considerando la evolución del entorno en que desarrolla su actividad el Grupo, así como la transparencia, equidad e igualdad de oportunidades de los candidatos.

Los procedimientos de selección se basan en los principios de efectividad, imparcialidad y transparencia, dedicación suficiente, diversidad y competencias, desempeño, dimensionamiento y composición adecuados.

2.1. SELECCIÓN DE CONSEJEROS

2.1.1. Análisis previo de las necesidades del Consejo

El Comité de Nombramientos de BCC efectuará una evaluación por comparación con los que estime necesarios, de los conocimientos, competencias, experiencia y diversidad de los Órganos de Administración de las entidades del Grupo en su conjunto, incluida la independencia, con el fin de alcanzar un adecuado equilibrio de los elementos mencionados.

Dicha evaluación se llevará a cabo con ocasión de la incorporación de nuevos consejeros, de forma periódica, aunque no haya nuevos consejeros y ante situaciones especiales sobrevenidas que aconsejen reevaluar las funciones y aptitudes que debe asumir el Consejo en su conjunto, o si el mismo dispone de los conocimientos, competencias y experiencia suficientes.

Cuando se detecte que el perfil del Consejo no cumple con el perfil de referencia que garantice un gobierno adecuado y no estén previstas vacantes, el Comité de Nombramientos de BCC propondrá las medidas que permitan que el perfil del Consejo se ajuste al perfil de referencia en el menor tiempo posible.

2.1.2. Proceso de selección

El proceso establecido para la selección de consejeros consta de las siguientes fases:

- Determinación del perfil del consejero a seleccionar en función de las necesidades a cubrir y los criterios mínimos que debe cumplir una persona a efectos de la cobertura de una vacante en cuanto a conocimientos, competencias, experiencia, diversidad e independencia.
- Revisión del perfil elaborado.
- Selección de los potenciales candidatos de fuentes internas o externas en función del CV aportado y del perfil a cubrir.
- Evaluación y entrevista de los candidatos.
- Selección del candidato definitivo.
- Evaluación de su idoneidad.

2.2. SELECCIÓN DE ALTOS DIRECTIVOS Y PERSONAL CLAVE

En el caso de altos directivos y personal clave el proceso constará de las mismas fases que el proceso de selección de consejeros.

3. EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD

3.1. ÓRGANOS ENCARGADOS DE LA EVALUACIÓN

La función de evaluación de la idoneidad la asume el Consejo de Administración de BCC, siendo el encargado de decidir sobre la evaluación de las personas sujetas, con el apoyo del Comité de Nombramientos que, entre otros, emitirá el preceptivo informe de evaluación que el Consejo tendrá en consideración para la toma de su decisión.

3.2. CRITERIOS EVALUADOS Y BAREMOS

Para evaluar la idoneidad, el Grupo ha definido en la Política los criterios que conforme a la normativa debe tener en cuenta la función de evaluación, así como los baremos aplicables a cada uno de los criterios, teniendo en cuenta las diferencias que pudieran ser relevantes en función de la naturaleza y complejidad del puesto y las dimensiones de la entidad del Grupo de que se trate.

3.2.1. Criterios evaluados

Con relación a lo anterior, los criterios y los aspectos a evaluar recogidos en la Política son los siguientes:

Criterios	Aspectos
Honorabilidad comercial y profesional	Solvencia personal y profesional, trayectoria profesional, condenas y sanciones e investigaciones relevantes y fundadas.
Conocimientos, competencias y experiencia	Experiencia teórica o formación, experiencia práctica o profesional y competencias.
Disposición para un ejercicio de buen gobierno	Cumplimiento de la legislación aplicable sobre límite e incompatibilidad de cargos.
	Dedicación de tiempo suficiente, ausencia de conflictos de interés, independencia de criterio e independencia formal (solo consejeros independientes)
Contribución a la idoneidad colectiva	Valoración sobre cómo contribuirá el evaluado a la idoneidad del conjunto del órgano de administración.
Idoneidad del órgano de administración en su conjunto	Valoración de la idoneidad del conjunto del órgano de administración tras la modificación de su composición.

- Con relación a los conocimientos y experiencia de los consejeros, el Grupo cuenta con una Política de Integración y Formación incluida dentro de la Política de Idoneidad y con programas de formación que garantizan que los consejeros cuenten en todo momento con los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto, incluidos los requeridos por la normativa de idoneidad: banca y finanzas, marco regulatorio, prevención de blanqueo de capitales, planificación estratégica, gestión de riesgos, ASG, contabilidad y auditoría, evaluación de controles e interpretación de la información financiera.
- Por lo que respecta a la idoneidad del órgano de administración en su conjunto y, en particular, para favorecer la variedad de puntos de vista y experiencias, así como las opiniones independientes dentro de dicho órgano, el Grupo cuenta con una Política de Diversidad, integrada dentro de la Política de Idoneidad, que recoge para BCC los siguientes objetivos y criterios para su evaluación, todos ellos alcanzados:

Criterio	Objetivo
Género	Un tercio de los miembros del Consejo en cada momento deberán pertenecer al sexo menos representado
	Favorecer en los procesos de selección la incorporación del sexo menos representado
Origen Geográfico	Un miembro de, al menos, las dos regiones donde el Grupo concentra la mayor parte de su negocio
	Un miembro de las dos regiones donde la entidad del Grupo concentre la mayor parte de su negocio
Conocimientos y experiencia	Cuatro perfiles con diferentes conocimientos y experiencia
	Favorecer la selección la de aquellos perfiles que permitan completar el conjunto de conocimientos y experiencia
Edad	Favorecer la representación de las franjas de edad menos representadas

3.2.2. Baremos

Para la evaluación de cada uno de los criterios recogidos en el apartado 3.2.1 se han establecido los siguientes tres baremos:

- **Rojo:** como regla general, la persona sujeta a evaluación será no idónea si concurre cualquiera de las circunstancias recogidas en la Política para cada uno de los criterios.
- **Ámbar:** como regla general, la declaración como idónea o no de la persona sujeta a evaluación en la que concurra cualquiera de las circunstancias recogidas en la Política para cada uno de los criterios requerirá de un análisis detallado de dichas circunstancias y podrá llevar aparejada la exigencia de alguna condición para resultar idónea.
- **Verde:** como regla general, la persona sujeta a evaluación será idónea si concurren todas las circunstancias correspondientes para cada uno de los criterios recogidas en la Política.

3.3. MOMENTOS DE LA EVALUACIÓN

Para asegurar la idoneidad de las personas sujetas, la Política fija, en términos generales, los siguientes momentos en los que es necesario efectuar su evaluación: con carácter previo al nombramiento, en el caso de reelección, cuando se produzcan situaciones especiales sobrevenidas que puedan afectar a la idoneidad y de forma periódica.

3.3.1. Inicial

Una vez que se proponga a un candidato para el puesto vacante, se le solicitará la documentación necesaria para su evaluación, que incluye, entre otros, un certificado de antecedentes penales y el currículum vitae.

Por su parte, para evaluar la idoneidad del Consejo en su conjunto, se tendrán en cuenta, además de los criterios recogidos en el apartado 3.2.1, las matrices de conocimientos y experiencia, diversidad e independencia requeridas a los consejeros recogidas en la Política de Idoneidad.

Revisada la documentación aportada por el evaluado, así como la información y documentación recabada de fuentes internas y externas ajenas al candidato, el Consejo de Administración de BCC procederá a su evaluación, previo informe del Comité de Nombramientos.

3.3.2. Reelección

Los candidatos a su reelección como consejeros de BCC deberán ser objeto de evaluación, conforme a lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración de la entidad, siguiéndose para ello los mismos trámites que los establecidos en el apartado 3.3.4 siguiente.

3.3.3. Sobrevenida

El Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos, llevará a cabo la evaluación sobrevenida de las personas sujetas a evaluación y la del Consejo en su conjunto cuando exista una circunstancia que pueda afectar de manera relevante a su idoneidad, decidiendo sobre (i) la concurrencia o no de una causa a comunicar al supervisor y/o (ii) la necesidad o no de adoptar medidas concretas, incluida la suspensión temporal o el cese definitivo en su cargo de la persona afectada.

3.3.4. Periódica

El Consejo de Administración, previo informe del Comité de Nombramientos, llevará a cabo periódicamente la reevaluación de la idoneidad de las personas sujetas, así como la de los Consejos en su conjunto de todas ellas.

Para efectuar dicha reevaluación, las personas sujetas formularán una declaración en la que manifiesten si han cambiado sus circunstancias respecto de alguno de los criterios y aspectos evaluados inicialmente recogidos en el apartado 3.2.1 y, de ser así, las variaciones que se han producido, llevándose a cabo las comprobaciones que se estimen pertinentes en bases datos internas y externas para verificar si existe alguna novedad que pueda afectar a la persona sujeta.

Además de la revisión de la evaluación individual de la idoneidad, con ocasión de la misma y en los mismos plazos, se efectuará la revisión de la evaluación del Consejo en su conjunto, partiendo para ello de la última evaluación/revisión individual de cada uno de sus miembros y de la última evaluación conjunta del propio Consejo.

4. MECANISMOS PARA CUMPLIR CON LAS NORMAS SOBRE INCOMPATIBILIDADES

La Política recoge que, como regla general, en las entidades del Grupo cuyo volumen de activos supere los 10.000 millones de euros, no será idóneo un consejero cuando, de conformidad con lo previsto en la legislación sobre ordenación supervisión y solvencia de entidades de crédito, ocupe, de manera simultánea, más cargos que los previstos en una de las siguientes combinaciones:

- a) Un cargo ejecutivo junto con dos cargos no ejecutivos.
- b) Cuatro cargos no ejecutivos.

En cuanto a las entidades del Grupo cuyo volumen de activos no supere los 10.000 millones de euros, la Política establece que no serán idóneos los consejeros que ocupen más de cuatro cargos en órganos de administración de entidades de crédito, conforme a lo previsto en la legislación sectorial aplicable.

Además de las circunstancias anteriores, la Política establece que no podrá ser idóneo, con carácter general, el consejero sujeto a una causa de incompatibilidad, por contrato o por ley, sin posibilidad de dispensa o cuando no se haya obtenido.

Dado que la verificación de la existencia de incompatibilidades es uno de los criterios que se revisan en el proceso de evaluación de la idoneidad, dicha circunstancia se revisa con ocasión de la evaluación inicial y

periódica de la idoneidad, así como de manera sobrevenida cuando las circunstancias así lo requieran, teniendo en cuenta para ello, además de lo declarado por los afectados respecto a las actividades desempeñadas y los puestos ocupados, las consultas a fuentes internas y externas.

