

## **PROCEDIMIENTO DE EVALUACION DE LA IDONEIDAD**

Caja Rural San José de Almassora, S.Coop. V. cuenta con un Procedimiento de evaluación de la idoneidad de los Consejeros, del Director General y asimilados, así como del personal clave de la Entidad que tiene por objeto asegurar la adecuada selección y evaluación continua de las mismas.

Dicho procedimiento ha sido elaborado de conformidad con la normativa legal vigente en materia de Gobierno Corporativo y, en particular, con la Disposición Transitoria segunda del Real Decreto 256/2013, de 12 de abril, por el que se incorporan a la normativa de las entidades de crédito los criterios de la Autoridad Bancaria Europea de 22 de noviembre de 2012, sobre la evaluación de la adecuación de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave.

El procedimiento de evaluación de la idoneidad determina la información que habrá de ser tenida en cuenta por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones para valorar la concurrencia de los requisitos de honorabilidad comercial y profesional, conocimientos, experiencia y ejercicio de buen gobierno, en el colectivo sujeto a este requerimiento. También incluye una visión de la idoneidad del Consejo Rector en su conjunto, velando por que este disponga de las competencias adecuadas para el ejercicio de sus funciones y cumpliendo con los principios de diversidad y no discriminación.

Así mismo, se detalla el procedimiento tanto para realizar esta valoración en el momento del nombramiento y reelección de cargos como para la evaluación periódica anual encomendada al Comité de Nombramientos y Remuneraciones. Están también previstos los mecanismos de actuación en aquellas situaciones en las que se produzca una circunstancia sobrevenida que pudiese afectar a la idoneidad de las personas sujetas (ANEXO-1).

## **ANEXO 1.- Evaluación puntual ante situaciones especiales sobrevenidas**

Cada Personal Clave individualmente es responsable de comunicar de forma inmediata al Responsable de Cumplimiento Normativo (o al Presidente de la Comisión de Nombramientos en el caso del Responsable de Cumplimiento Normativo), por escrito y de forma detallada, el acaecimiento de cualquier hecho o circunstancia que pudiera afectar de forma relevante a la evaluación de su idoneidad, en los términos en que la idoneidad es definida en la normativa vigente. El Personal Clave afectado será responsable de los perjuicios que cause a la cooperativa de crédito por la ausencia o retraso en la comunicación de cualquier circunstancia que afecte a su idoneidad y que pueda impedir a la Cooperativa de Crédito cumplir con el plazo legal de comunicación de dicha circunstancia al Banco de España.

Recibida dicha comunicación o apreciada su existencia en una revisión periódica, se enviará la documentación a todos los miembros de la Comisión de Nombramientos, cuyo Presidente convocará una reunión de que habrá de celebrarse en el plazo de los 5 días siguientes a la recepción de la comunicación, a fin de que, a la terminación de la misma, se emita su resolución respecto de (a) la concurrencia de una causa que proceda comunicar al Banco de España y (b) la necesidad de adoptar medidas de suspensión temporal o cese definitivo de la persona afectada.

Este informe será remitido a los miembros del Consejo Rector, cuyo Presidente deberá o convocar una reunión presencial de este órgano o solicitar la decisión por escrito y sin sesión (siempre que ninguno de los consejeros se oponga a este procedimiento) de forma que en el plazo máximo de los 7 días siguientes se pueda confirmar la decisión del Consejo Rector sobre la exigencia de comunicación de esta circunstancia al Banco de España y la adopción de medidas de suspensión temporal o cese definitivo.

Caso de acordarse la comunicación al Banco de España, el Presidente de la Comisión de Nombramientos es el responsable de que dicha comunicación sea remitida de forma inmediata.

Obtenida la resolución del Banco de España conforme a lo previsto en el art. 2.7 b) del RD 84/1993 tras la reforma por el RD 256/2013, se procederá en consecuencia:

- Si la resolución es favorable a la idoneidad: (1) mantenimiento en el puesto (si no se hubiera adoptado medida de suspensión temporal o cese definitivo) o (2) anulación de la medida de suspensión temporal o (3) designación para el cargo si fuera posible o convocatoria de Asamblea para la nueva designación si no pudiera acordarse por el propio Consejo Rector.
- Si la resolución es contraria a la idoneidad: cese inmediato del cargo o confirmación de la suspensión temporal o del cese si ya se hubiera producido.