



4. Gobierno corporativo

a) *Miembros de Dirección que ocupan cargos en el Órgano de Administración*

No hay miembros del Consejo de Dirección ocupando cargos dentro del Consejo Rector.

b) *Política de selección de los miembros del órgano de dirección y sus conocimientos, competencias y experiencia.*

Según el Artículo 5 del Reglamento del Consejo Rector de Caja Laboral Popular Coop. de Crédito, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria primera de los Estatutos Sociales, el Consejo Rector estará compuesto por un mínimo de 12 y un máximo de 13 miembros titulares, siendo este último, en su caso y cuando por imperativo legal la Cooperativa viniese obligada a ello, un trabajador de la Cooperativa, con contrato indefinido, que no podrá ser empleado en activo, por cualquier título, de otra entidad, con el mismo periodo de mandato y régimen que el resto de consejeros, y que será elegido o revocado en los términos previstos en la legislación cooperativa. Al mismo tiempo que a éstos se elegirán seis suplentes, cuya misión será sustituir a aquéllos en caso de producirse vacante definitiva, por el tiempo que le restara estatutariamente.

Cuatro miembros titulares y dos suplentes se reservan para su designación de entre los socios de trabajo. Ocho miembros titulares y cuatro suplentes del Consejo Rector se designarán de entre los restantes socios. Los miembros titulares y suplentes serán elegidos por la Asamblea General, en votación secreta, por el mayor número de votos. Tratándose de un consejero persona jurídica, deberá ésta designar a una persona física para el ejercicio de las funciones propias del cargo.

Por la Disposición Transitoria Primera del Acuerdo de Fusión, firmado en noviembre de 2012, se estableció designar tres miembros adicionales provenientes de Ipar Kutxa que se irían reduciendo progresivamente. Tras la Asamblea de 1 de Abril 2017 volvió a la cifra de 12 miembros.

Los Consejeros Rectores deben reunir en todo momento las condiciones de idoneidad consistentes en ser personas de reconocida honorabilidad comercial y profesional, poseer conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones y estar en disposición de ejercer un buen gobierno, sin perjuicio de que la idoneidad del Consejo Rector deba ser apreciada en su conjunto, teniendo en cuenta el diferente perfil de sus componentes con la finalidad de fortalecer su independencia y autonomía.

1. Honorabilidad comercial y profesional

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.

Se considera que son factores a considerar en la evaluación de la honorabilidad



comercial o profesional:

(1) 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; 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 a la normativa concursal, mientras no haya concluido el periodo 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 normativa.

A los efectos de este punto (1) se tomarán en consideración, en particular, los siguientes factores:

- El haber sido objeto de despido concurriendo causa de despido declarada procedente en sentencia firme (aunque sea en primera instancia) por la jurisdicción competente conforme a la normativa laboral, si se tratara de una previa relación de esta naturaleza.
- El haber sido cesado de un cargo o puesto anterior de carácter no laboral por incumplimiento de las obligaciones asumidas, cuando así conste en el acta del órgano que adoptó la decisión de cese o en la comunicación por la que se notifique al afectado dicho cese.
- La existencia de sentencia firme en la que se le declare responsable en virtud de una acción social o individual de responsabilidad conforme a la Ley de sociedades de capital o a lo previsto en el artículo 23.3 del Reglamento desarrollo de la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito aprobado por el Real Decreto 84/1993, de 22 de enero o acción corporativa de similar alcance en caso de haber ocupado cargos o puestos en entidades no capitalistas.
- El haber sido inhabilitado conforme a la normativa concursal, mientras no haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso.

(2) La condena por comisión de un delito o falta y la sanción por la comisión de infracciones administrativas atendiendo a las circunstancias de (i) el carácter doloso o por imprudencia del delito, falta o infracción administrativa; (ii) si la condena o sanción es o no firme; (iii) gravedad de la condena o sanción impuesta; (iv) la tipificación de los hechos que motivaron la condena o sanción, con particular atención en caso de delitos contra el patrimonio, la normativa de blanqueo de capitales, el orden socioeconómico, la Hacienda Pública o la Seguridad Social, o que supongan 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) beneficio propio o en perjuicio 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 consejero en la entidad de crédito; (vi) prescripción de los hechos ilícitos de naturaleza penal o administrativa o la posible extinción de la responsabilidad penal; (vii) concurrencia de atenuantes y conducta posterior desde la comisión del delito o infracción y (viii) reiteración de condenas o sanciones por delitos, faltas o infracciones.

(3) La existencia de una investigación relevante y fundada, tanto en el ámbito penal como administrativo, sobre algún hecho mencionado en el punto (2) (iv). No obstante, no se considerará que hay falta de honorabilidad sobrevenida por la mera circunstancia de que, estando en el ejercicio de su cargo, un consejero sea objeto de dichas investigaciones.

En el supuesto de consejeros personas jurídicas los anteriores requisitos se observarán tanto respecto de la persona física representante del consejero persona jurídica como del consejero persona jurídica.

2. Conocimiento y experiencia adecuados

El Consejo deberá estar formado por personas que, consideradas en su conjunto, reúnan los conocimientos, competencias y la experiencia suficiente en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de la entidad, incluidos sus principales riesgos, y asegurar la capacidad efectiva del Consejo Rector para tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la entidad.

En la referida valoración conjunta se garantizará que el Consejo Rector cuenta con los perfiles necesarios para el desempeño adecuado de las funciones asignadas al Comité de Nombramientos, al Comité de Remuneraciones, al Comité de Riesgos y al Comité de Auditoría, así como a cualquier otro comité exigido normativamente.

La valoración en conjunto se llevará a cabo, con carácter previo, cada vez que se modifique la composición del Consejo Rector y, como mínimo, una vez al año.

No será preciso que todos los Consejeros dispongan del mismo nivel de conocimientos y experiencia, ni que todos los Consejeros reúnan las dos cualidades, siempre que al menos se disponga de una de ellas y al menos la mayoría de los Consejeros reúnan ambas.

2.1 Conocimientos adecuados a nivel individual

Se considera que tiene conocimientos adecuados

- La persona que disponga de título de licenciado o equivalente en cualquier especialidad relacionada con la economía, administración y dirección de



empresas, finanzas, entidades financieras o en derecho, o

- La persona que disponiendo de cualquier otro título de licenciatura o equivalente acredite formación especializada a través de masters, estudios de postgrado o cursos de formación impartidos por centros especializados reconocidos como tales oficialmente en cualquiera de las materias antes indicadas; o
- La persona que no disponiendo de título de licenciado (o siendo licenciado no tenga la formación especializada de los puntos anteriores), acredite:
 - Formación práctica en entidades de crédito por haber prestado sus servicios en áreas de servicios financieros o banca o gestión de riesgos por un período mínimo de 3 años, o,
 - Haber desempeñado el cargo de miembro del Consejo de Administración o Consejo Rector de alguna entidad de crédito por un periodo mínimo de 3 años, o,
 - Haber desempeñado por un periodo de al menos tres años, funciones de dirección general o dirección de áreas financieras, administrativas o jurídicas en empresas o entidades mercantiles de cualquier clase, en puestos o con responsabilidades que sean relativamente proporcionales por el tamaño y dimensión de las mismas a los de la Entidad. A estos efectos se entiende que tiene conocimientos adecuados en puestos o con responsabilidades proporcionales por tamaño y dimensión a los de la Entidad si acredita haber desempeñado la Gerencia o Dirección Financiera al frente de una empresa de cualquier clase que (según la Recomendación de la Comisión Europea, de 6 de mayo de 2003 o regulación que la sustituya) supere los límites de una mediana empresa.

2.2 Experiencia adecuada a nivel individual

Se considera que tiene experiencia adecuada:

- La persona que haya prestado sus servicios en entidades de crédito o en cualquier otro tipo de entidades que tengan su actividad, total o parcialmente, sometida a supervisión del Banco de España, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores o de la Dirección General de Seguros u organismo supervisor equivalente en otros países, en áreas de servicios financieros o banca o gestión de riesgos, por un mínimo de tres años; o
- La persona que ha desempeñado el cargo de miembro del Consejo de Administración o Consejo Rector de alguna entidad de crédito por un periodo mínimo de 3 años; o



- La persona que haya desempeñado durante al menos tres años funciones de alta administración, dirección, control, o haya prestado servicios en el área financiera o jurídica o de gestión de riesgos (entendiendo que se refiere a riesgos cuya naturaleza sea similar a la actividad de la Entidad), de cualquier tipo de entidad española o extranjera, pública o privada, cuyo tamaño y dimensión sean, al menos, relativamente, proporcionales y en puestos cuya complejidad sea, al menos, igualmente adecuada atendida la dimensión de la Entidad.

A estos efectos se entiende que tiene experiencia adecuada en puestos o con responsabilidades proporcionales por tamaño y dimensión a los de la Entidad si acredita haber desempeñado la Gerencia o Dirección Financiera al frente de una empresa de cualquier clase que (según la Recomendación de la Comisión Europea, de 6 de mayo de 2003 o regulación que la sustituya) supere los límites de una mediana empresa.

3. Disposición para un ejercicio de buen gobierno

Los Consejeros deberán actuar con honestidad, integridad e independencia de ideas de manera que estén en disposición de ejercer un buen gobierno.

A tal efecto, se valorarán los factores que a continuación se indican de forma y manera que no determinen un conflicto continuado o estructural del Consejero con los intereses de Caja Laboral o no permitan al Consejero dedicar el tiempo suficiente a sus funciones como tal.

Los mencionados factores pueden ser cualquiera de los siguientes:

- Haber desempeñado cargos en el pasado o en el presente en Caja Laboral o en otras organizaciones privadas o públicas que determinen potenciales conflictos de interés, o;
- Tener una relación personal, profesional o económica con otros miembros del Consejo Rector de Caja Laboral o de sociedades controladas por ésta que determinen potenciales conflictos de interés; o
- Tener una relación personal, profesional o económica con los socios que ostenten el control de Caja Laboral o de sociedades controladas por ésta que determinen potenciales conflictos de interés; o
- Ser consejero, o tener puesto equivalente, en más de tres cooperativas, o en otra entidad de crédito. El Comité de Nombramientos antes de valorar la idoneidad del candidato recabará la conformidad del Consejo Rector sobre la compatibilidad de ser consejero en Caja Laboral y en otra entidad de crédito; o.



- Tener una profesión o una ocupación que previsiblemente determinen una dificultad real de atender a los asuntos de Caja Laboral; o
- Por cualquier circunstancia, estar privado por un periodo de tiempo superior a 6 meses de la capacidad física o psíquica necesaria para poder asistir a las reuniones del Consejo Rector o atender a los asuntos de Caja Laboral; o
- Mantener por sí mismos, o en representación de otras personas o entidades o ser consejero, alto directivo o empleado de una entidad que mantiene deudas vencidas y exigibles de cualquier clase con Caja Laboral o que durante el ejercicio de su cargo hubieran incumplido obligaciones contraídas con Caja Laboral según establece el artículo 9.8 de la Ley 13/1989, de 26 de mayo, de Cooperativas de Crédito; o
- Ser clasificado como cliente con riesgo dudoso o ser consejero, alto directivo o empleado de una entidad que ha sido clasificada como tal. En caso de consejero persona jurídica este requisito afecta también al representante persona física.

Asimismo se valorará la capacidad del consejero para evaluar y cuestionar el proceso de toma de decisiones en Caja Laboral y las decisiones de la alta dirección.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este cuarto punto, en ningún caso se podrá ocupar, de forma simultánea a la condición de miembro del Consejo Rector de Caja Laboral, más cargos que los previstos en las siguientes combinaciones:

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

A los efectos de interpretar adecuadamente el alcance de estas combinaciones se aplicará lo previsto en la norma 34 de la Circular 2/2016 del Banco de España.

c) Política en materia de diversidad en lo que atañe a la selección de los miembros del órgano de dirección, sus objetivos y las metas establecidas en dicha política, así como la medida en que se han alcanzado estos objetivos y metas

Según el artículo 38 del Real Decreto 84/2015 por el que se desarrolla la Ley 10/2014 de 26 de junio de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, las entidades deben establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.

En el Consejo Rector de Diciembre de 2015, se aprobó que en el proceso de selección de candidatos se evitará, en todo caso, cualquier tipo de sesgo implícito que pueda implicar discriminaciones y que obstaculice la selección de personas de uno u otro sexo y se procurará que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, un tercio del total de miembros del Consejo Rector.



A 31 de diciembre de 2017 la composición del Consejo Rector es paritaria.

d) Comité de riesgos

De acuerdo con lo establecido en los artículos 37 y 38 de la Ley 10/2014 de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, a finales de 2014 se constituyó un Comité de Riesgos para ejercer la función de gestión de riesgos. Dicha función es responsabilidad del Consejo Rector y debe ser independiente de las funciones operativas, lo que incidirá en una mayor especialización y profundización del seguimiento de los riesgos. A fecha 31/12/2017 este comité está integrado por cinco miembros del Consejo Rector.

El Comité de Riesgos tiene como funciones específicas las recogidas en el reglamento del Consejo Rector (art 11 Bis), es decir:

- Asesorar al Consejo Rector sobre la propensión global al riesgo, actual y futura, de la entidad y su estrategia en este ámbito, asistiéndole en la vigilancia de la aplicación de esa estrategia y las políticas concretas de gestión, supervisión y reducción de riesgos a los que la Entidad esté o pueda estar expuesta.
- Vigilar que la política de precios de los activos y los pasivos ofrecidos a los clientes tenga en cuenta el modelo empresarial y la estrategia de riesgo de la entidad. En caso contrario, el Comité de Riesgos presentará al Consejo Rector un plan para subsanarla.
- Asesorar al Consejo Rector en la gestión y supervisión de todos los riesgos relevantes de la Entidad.
- Asesorar al Consejo Rector en materia de stress test y planificación de capital en lo que a riesgos se refiere.
- Velar porque se asignen recursos adecuados para la gestión de riesgos y por la eficacia de la organización interna.
- Velar por que existan canales eficaces de información en materia de riesgos desde el Consejo Rector a la organización y viceversa, determinando, junto con el Consejo Rector, la naturaleza, la cantidad, el formato y la frecuencia de la información sobre los riesgos que deba recibir el propio Comité y el Consejo Rector.
- Supervisar la valoración de los activos, el uso de calificaciones crediticias externas, los modelos internos relativos a riesgos y la Unidad de Gestión de Riesgos que depende funcionalmente del Comité.
- Colaborar para el establecimiento de políticas y prácticas de remuneración racionales. A tales efectos, el Comité de Riesgos examinará, sin perjuicio del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, si la política de incentivos prevista en el sistema de remuneración tiene en consideración el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.



- Ejercer las demás funciones que en relación a las políticas de gestión de riesgos de la entidad establezcan la legislación vigente, los Estatutos Sociales, así como las que le fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

En el reglamento se establece que el Comité de Riesgos se reunirá cuantas veces se estime conveniente a convocatoria de su presidente o a petición de cualquiera de sus miembros. Cada uno de éstos tiene un voto y los acuerdos se adoptan por mayoría simple, siendo el voto del presidente el que dirime los empates. Durante el año 2017, el Comité se ha reunido en nueve ocasiones.

e) *Descripción del flujo de información sobre riesgos al Consejo Rector*

El Consejo Rector, máximo órgano de administración de la Entidad, es el responsable último de la vigilancia y supervisión de los riesgos en los que incurre la misma. Por ello, requiere de la Dirección General un control de los riesgos riguroso y un descargo sistemático de la información sobre los distintos riesgos a través de las diferentes Comisiones e Informes de los que participa.

Comisiones

- Comisión de Operaciones

La Comisión de Operaciones se reúne con carácter ordinario quincenalmente y con carácter extraordinario cuando lo convoque el Presidente. En él participan el Presidente y otros 4 miembros del Consejo Rector, el Director General y otros 4 miembros de Dirección.

Su función es realizar el análisis y sanción de propuestas de riesgos de crédito a clientes sin limitación de importe alguno, por delegación del Consejo Rector, al que se reporta mensualmente la actividad desarrollada.

- Comité de Auditoría

El Consejo Rector nombrará en su seno un Comité de Auditoría formado por un número de consejeros a determinar por el propio Consejo Rector con un mínimo de tres, compuesto exclusivamente por consejeros no ejecutivos, teniendo en cuenta para su nombramiento los conocimientos, aptitudes y experiencia de los consejeros y los cometidos de la Comisión. La mayoría de los miembros del Comité de Auditoría será independiente.

El Presidente del Comité se elegirá por el Consejo Rector de entre los independientes y deberá ser sustituido cada cuatro años, pudiendo ser reelegido una vez transcurrido el plazo de un año desde su cese.

El Comité de Auditoría tendrá al menos las siguientes competencias:



- Informar a la Asamblea General sobre las cuestiones que se planteen en su seno en materia de su competencia.
- Proponer al Consejo Rector para su sometimiento a la Asamblea General, el nombramiento, prórroga o cese de los auditores de cuentas o sociedades de auditoría, de acuerdo con la normativa aplicable a la entidad.
- Supervisar la eficacia del control interno de la sociedad, la auditoría interna, que depende funcionalmente del Comité, y los sistemas de gestión de riesgos, así como discutir con los auditores de cuentas o sociedades de auditoría las debilidades significativas del sistema de control interno detectadas en el desarrollo de la auditoría.
- Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera regulada.
- Establecer las oportunas relaciones con los auditores de cuentas o sociedades de auditoría para recibir información sobre aquellas cuestiones que puedan poner en riesgo la independencia de éstos, para su examen por el Comité, y cualesquiera otras relacionadas con el proceso de desarrollo de la auditoría de cuentas, así como aquellas otras comunicaciones previstas en la legislación de auditoría de cuentas y en las normas de auditoría. En todo caso, deberán recibir anualmente de los auditores de cuentas o sociedades de auditoría la confirmación escrita de su independencia frente a la entidad o entidades vinculadas a ésta directa o indirectamente, así como la información de los servicios adicionales de cualquier clase prestados a estas entidades por los citados auditores o sociedades, o por las personas o entidades vinculados a éstos de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Auditoría de Cuentas.
- Evaluar y aprobar, en su caso, aquellos servicios adicionales a los de auditoría que la Entidad proponga contratar con el auditor externo.
- Emitir anualmente, con carácter previo a la emisión del informe de auditoría de cuentas, un informe en el que se expresará una opinión sobre la independencia de los auditores de cuentas o sociedades de auditoría. Este informe deberá pronunciarse, en todo caso, sobre la prestación de los servicios adicionales a que hace referencia el apartado anterior.
- Supervisar el cumplimiento de los códigos de conducta y de las reglas de gobierno corporativo.

El Comité de Auditoría se reunirá cuantas veces se estime conveniente a convocatoria de su Presidente, a iniciativa propia o a petición de cualquiera de sus miembros. La asistencia a las reuniones será personal, no cabiendo la representación.



El Comité podrá requerir la asistencia del responsable de la función de auditoría interna quien está obligado a prestar su colaboración y facilitar la información de la que disponga o le sea requerida. También podrá requerir el Comité la asistencia a sus sesiones de cualquier otro miembro del equipo directivo o del personal de la Cooperativa y de los auditores de cuentas.

El Comité quedará válidamente constituido cuando asistan a la reunión más de la mitad de sus componentes. Cada miembro del Comité tendrá un voto y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos. El voto del Presidente dirimirá los empates. El Comité extenderá acta de sus sesiones y mantendrá informado al Consejo de lo tratado en las mismas, del resultado de sus trabajos y de las decisiones adoptadas, todo ello respecto de las cuestiones de mayor relevancia.

En las cuestiones no contempladas en los apartados anteriores se aplicarán por analogía las normas de funcionamiento establecidas para el Consejo Rector. Asimismo, el Comité de Auditoría podrá contar con un Reglamento aprobado por el Consejo Rector conforme a propuesta presentada por el propio Comité. Dicho Reglamento desarrollará y concretará sus normas de funcionamiento.

A fecha 31/12/2017 este Comité está integrado por tres miembros y se han reunido en diez ocasiones durante el ejercicio 2017.

- Comité de Nombramientos y Comité de Remuneraciones

El Consejo Rector nombrará en su seno un Comité Nombramientos y un Comité de Remuneraciones formados por consejeros no ejecutivos. Al menos un tercio de los miembros y, en todo caso el Presidente de ambos- que será elegido por el Consejo Rector- deberán cumplir las condiciones para su calificación como consejeros independientes. El Consejo Rector deberá determinar el número concreto de consejeros que los integren, con un mínimo de tres.

Los Comités se reunirán cuantas veces se estime conveniente a convocatoria de su Presidente, a iniciativa propia o a petición de cualquiera de sus miembros, debiendo ser la asistencia personal, no cabiendo la representación.

Los Comités quedarán válidamente constituidos cuando asistan a la reunión más de la mitad de los componentes. Cada miembro de los Comités tendrá derecho a un voto y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos. El voto del Presidente dirimirá los empates.

Los Comités extenderán acta de sus sesiones y mantendrán informado al Consejo Rector de lo tratado en las mismas, del resultado de sus trabajos y de las decisiones adoptadas, todo ello respecto de las cuestiones de mayor relevancia.

Los Comités podrán solicitar la asistencia a las reuniones de las personas que dentro de la Entidad tengan cometidos profesionales relacionados con sus funciones.



En las cuestiones no contempladas en los apartados anteriores serán de aplicación las normas de funcionamiento establecidas para el Consejo Rector. Asimismo, los Comités podrán contar con un Reglamento aprobado por el Consejo Rector conforme a propuesta presentada por los propios Comités. Dicho Reglamento desarrollará y concretará sus normas de funcionamiento.

El Comité Nombramientos desempeñará las funciones siguientes:

- Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Asamblea General, candidatos para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector.
- Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.
- Evaluar periódicamente, y al menos un vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo recomendaciones al mismo con respecto a posibles cambios.
- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo Rector y de éste en su conjunto, e informar al Consejo Rector en consecuencia.
- Revisar periódicamente la política del Consejo Rector en materia de selección y nombramiento de los miembros de la Alta Dirección y formularle recomendaciones.
- Las funciones asignadas en el Manual de Procedimiento de Selección y Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave.
- Establecer un objetivo de representación del sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo.
- Ejercer las demás funciones que establezcan la legislación vigente, los Estatutos Sociales, así como las que fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

En el desempeño de su cometido, el Comité Nombramientos tendrá en cuenta, en la medida de lo posible y de forma continuada, la necesidad de velar por que la toma de decisiones del Consejo Rector no se vea dominada por un individuo o un grupo reducido de individuos de manera que se vean perjudicados los intereses de la Entidad en su conjunto.

El Comité de Nombramientos podrá utilizar los recursos que consideren apropiados para el desarrollo de sus funciones, incluido el asesoramiento externo, y recibiendo los fondos adecuados para ello.



A los efectos de informar o valorar la idoneidad de los miembros del Consejo Rector y Personal Clave el funcionamiento del Comité se sujetará a lo previsto en el Manual de Procedimiento de Selección y Evaluación de Idoneidad de Consejeros y Personal Clave.

El Comité de Nombramientos consta de cinco miembros y se ha reunido en cuatro ocasiones durante el ejercicio 2017.

El Comité Remuneraciones desempeñará las funciones siguientes:

- Proponer al Consejo Rector la política general retributiva de aplicación en la entidad y preparar las decisiones que deban adoptarse por el Consejo Rector relativas a las remuneraciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad.
- Informar al Consejo Rector sobre la política retributiva de los directivos incluidos en el “colectivo identificado” así como general de retribuciones de los consejeros cuando tengan retribución por tal condición y del Director General y asimilados, así como de la retribución individual y demás condiciones contractuales de los miembros del Consejo Rector que desempeñen funciones ejecutivas.
- Asegurar que se efectúa una evaluación anual independiente -interna o externa- de la aplicación de la política de remuneración.
- Velar por la observancia de la política retributiva establecida en la Entidad y revisar periódicamente la política de remuneraciones aplicada a los directivos incluidos en el “colectivo identificado” consejeros cuando tengan retribución por tal condición y al Director General y asimilados.
- Ejercer las demás funciones que establezcan la legislación vigente, los Estatutos Sociales, así como las que fueran atribuidas por decisión del Consejo Rector.

Al preparar las decisiones, el Comité de Remuneraciones tendrá en cuenta los intereses a largo plazo de los socios, los inversores y otras partes interesadas en la Entidad, así como el interés público.

Cuando de acuerdo a la normativa aplicable deba haber representación del personal en el Consejo Rector, el Comité de Remuneraciones incluirá uno o más representantes del personal.

El Comité de Remuneraciones consta de cinco miembros y se ha reunido en cuatro ocasiones durante el ejercicio 2017.

- Comité de Riesgos



El Consejo Rector nombra en su seno un Comité de Riesgos formado por consejeros que no desempeñen funciones ejecutivas y que posean los oportunos conocimientos, capacidad y experiencia para entender plenamente y controlar la estrategia de riesgo y la propensión al riesgo de la entidad. El Consejo Rector deberá determinar el número concreto de consejeros que lo integren, con un número mínimo de tres.

Al menos un tercio de los miembros, y en todo caso el Presidente, que será elegido de entre ellos por el Consejo Rector, deberán ser consejeros independientes.

El Comité de Riesgos tendrá, de manera independiente de las funciones operativas, al menos, las competencias enumeradas en el apartado d) de este punto.

- Otros Comités

Pese a no participar directamente, el Consejo Rector recibe regularmente por parte de la Alta Dirección el descargo del Comité de Activos y Pasivos (COAP) y el Comité de Riesgo Operativo (CORO). Adicionalmente, los responsables del Comité de Activos y Pasivos y Comité de Riesgo Operativo pueden ser convocados a las sesiones ordinarias y extraordinarias del Consejo Rector.

Informes

Los miembros del Consejo Rector, a través del portal designado a tal efecto, tienen acceso continuo a los siguientes informes (y versiones históricas).

- Plan Estratégico
- Plan de Gestión
- Informes de Auditoría Anual
- Informes de Riesgos
- Informe de Gobierno Corporativo
- Informe de Autoevaluación del Capital
- Informe con Relevancia Prudencial
- Fondo de Educación y Promoción
- Memoria de Blanqueo de Capitales
- Memoria RSE



Asimismo, tanto por iniciativa propia como a iniciativa de la dirección, pueden acceder al descargo y/o los informes que consideren oportunos según interés o coyuntura.