POLÍTICA DE APTITUD Y HONORABILIDAD



CONTROL DE VERSIONES

Versión	Causa del Cambio	Responsable	Fecha del Cambio	Fecha de Aprobación por la Junta Directiva
1.0	Creación Documento	Capital Humano	01/06/2017	29/06/2017
2.0	Actualización	Capital Humano	15/05/2018	22/05/2018
3.0	Actualización	Capital Humano	10/01/2020	30/01/2020

1. ANTECEDENTES.

2. INTRODUCCIÓN.

3. OBJETO Y ALCANCE.

3.1 Dirección Efectiva de la Mutualidad.

3.2 Funciones Clave.

3.3 Dirección.

3.4 Externalización de Funciones.

4. OBJETIVO.

5. ACTUALIZACIÓN.

6. SISTEMA DE GOBIERNO.

7. PROCEDIMIENTOS DE IMPLEMENTACIÓN.

7.1 Niveles de cumplimiento.

7.2 Confidencialidad y protección de datos.

7.3 Procedimiento de evaluación de Aptitud y Honorabilidad.

7.3.1 Aptitud:

- Cumplimiento de exigencias de Aptitud.
- Revisión de la adecuación a las exigencias de Aptitud.
- Tratamiento de valoración "no apto".
- Ratificación del cumplimiento de exigencias de Aptitud.

7.3.2 Honorabilidad:

- Cumplimiento de requisitos de Honorabilidad.
- Revisión de la adecuación a los requisitos de Honorabilidad.
- Tratamiento de valoración "no apto".
- Ratificación del cumplimiento de requisitos de Honorabilidad.
- Extensión nivel de exigencia de los requisitos de Honorabilidad.
- Principio de proporcionalidad en la exigencia de cumplimiento con los requisitos de Honorabilidad.

7.4 Procedimiento de prevención y control relativos a la Política de Aptitud y Honorabilidad.

- Identificación de situaciones sospechosas de incumplimiento de la Política de Aptitud y Honorabilidad.
- Tratamiento de situaciones sospechosas de incumplimiento de la Política de Aptitud y Honorabilidad.
- Exigencia de comunicación de incumplimientos de la Política de Aptitud y Honorabilidad.

7.5 Divulgación de la Política de Aptitud y Honorabilidad.

1.- ANTECEDENTES

La Política de Aptitud y Honorabilidad está regulada por el artículo 42 de la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre el seguro de vida, el acceso a la actividad del seguro y de reaseguro y su ejercicio, en adelante, Directiva de Solvencia II.

Además de la Directiva, ha servido de base para el desarrollo de la presente política la siguiente normativa:

- El Reglamento Delegado 2015/35/CE, que desarrolla la Directiva 2009/138/CE, en concreto sus artículos 258.1.c) y 258.1,d) y 273-Exigencias de Aptitud y Honorabilidad.

- Las Directrices de EIOPA sobre el Sistema de Gobernanza EIOPA – Bos – 14/253 ES, en particular las Directrices 11 a 14.

- Orden ECC/730/2014, de 29 de abril, de medidas temporales para facilitar la progresiva adaptación de las entidades aseguradoras y reaseguradoras al nuevo régimen de la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2009, sobre el seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio.

- Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, artículo 38.

- Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, artículo 18.

El presente documento “Política de Aptitud y Honorabilidad” forma parte de las políticas escritas de la Mutualidad tal y como contempla el artículo 41 de la Directiva de Solvencia II, las cuáles deben ser aprobadas por el Consejo de Administración y revisadas anualmente.

2.- INTRODUCCIÓN

El objeto del presente documento es recoger los principales criterios adoptados por la **MUTUALIDAD DE PREVISIÓN SOCIAL MONTEPÍO DE CONDUCTORES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**, con respecto a la implementación de los procesos que garantizan que todas las personas que dirigen de manera efectiva la empresa, incluidos los miembros del Consejo de Administración, o desempeñen funciones claves, cumplen en todo momento las exigencias de Aptitud y los requisitos de Honorabilidad, así como que los cambios en la identidad de éstas son notificados al órgano supervisor, en línea con los requisitos establecidos en la normativa de aplicación.

La presente política incluye los siguientes aspectos:

- Alcance.
- Objetivos.
- Actualización.
- Sistema de Gobierno.
- Procedimientos de implementación.

Esta política, junto con los Estatutos de la Mutualidad, la experiencia adquirida a lo largo de sus casi 100 años de vida, el trabajo en equipo y siempre sin perder de vista el espíritu de la Mutualidad, constituyen las directrices de gobierno y gestión en Montepío de Conductores de la Comunidad Autónoma de Andalucía Mutualidad de Previsión Social.

Los requisitos sobre el sistema de gobernanza tienen por finalidad proporcionar una gestión prudente y adecuada de las actividades de las empresas sin limitarlas indebidamente a la hora de elegir su propia estructura organizativa, siempre que estas establezcan una separación de funciones adecuada.

Adicionalmente, la política de Aptitud y Honorabilidad da respuesta a las exigencias que la Directiva de Solvencia II dicta para todas aquellas personas que dirigen de manera efectiva la empresa y ejercen funciones claves en relación a los principios éticos que han de regir en el ámbito del mercado asegurador europeo, destacando especialmente el papel de la alta Dirección.

En aras al principio de transparencia, esta Política se encuentra disponible en el portal web, permitiendo acceder a la misma a través de la siguiente ruta:

DIRECCIÓN WEB

Es por ello que la Mutualidad de Previsión Social, **MONTEPIO DE CONDUCTORES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**, tiene especial cuidado y revisión de su Junta Directiva, en aras de no perjudicar a sus mutualistas, y es por ello que dispone de una Junta Directiva con Aptitud y Honorabilidad conforme a los puestos que desempeñan adecuada para el buen conocimiento y funcionamiento de la entidad.

3.- OBJETO Y ALCANCE.

El objetivo de la Política de Aptitud y Honorabilidad es asegurar que todas las personas que forman parte de la Junta Directiva, Dirección, las personas que ocupan puestos que desarrollan funciones clave o forman parte del equipo de dirección, aquellas que dirigen de manera efectiva la empresa cumplen los requisitos establecidos por la Mutualidad en materia de Aptitud y Honorabilidad.

APTITUD entendida como una adecuada cualificación profesional, competencia y experiencia que permita una gestión sana y prudente.

HONORABILIDAD entendida como buena reputación e integridad de las personas que dirigen la Mutualidad.

La consecución de este objetivo requiere evaluar el nivel de cumplimiento de las exigencias de Aptitud y requisitos de Honorabilidad de aquellos miembros de la Mutualidad sujetos a su cumplimiento, así como establecer los mecanismos necesarios de detección de inadecuaciones a este respecto.

En cumplimiento de la Directiva de Solvencia II, los criterios y normas de actuación que recoge esta Política son de obligado cumplimiento para las personas que dirigen de manera efectiva la Mutualidad, incluidos los miembros de su Junta Directiva y personas que desarrolla funciones clave.

3.1 Dirección efectiva de la Mutualidad.

La dirección efectiva de la Mutualidad es asumida por el director nombrado por la Junta Directiva, toman decisiones significativas; es decir, que son claves, inusuales o que tendrán o podrían tener un impacto importante en la organización.

La empresa deberá garantizar que toda decisión importante, antes de ser aplicada, haya sido adoptada con la participación de al menos cuatro personas que dirijan de manera efectiva la entidad, y que conforman el comité de dirección de la misma.

Así mismo la Mutualidad documentará adecuadamente las decisiones adoptadas a nivel Órgano de Administración, Dirección y Supervisión de la empresa, y en qué medida se ha tenido en cuenta la información del sistema de gestión de riesgos.

3.2 Funciones Clave.

Tal como recogen las Directrices sobre el Sistema de Gobernanza, al menos cuatro de las funciones se consideran funciones fundamentales, y también son funciones importantes o decisivas, tales como:

- La Función Actuarial.
- La Función de Auditoría Interna.
- La Función de Gestión de Riesgos y
- La Función de Cumplimiento.

Por tanto esta política será de aplicación a los responsables de dichas funciones.

3.3 Dirección.

La presente política se hace extensiva al Director gerente y demás Directores, al considerar que en el ejercicio de sus funciones, deben proceder según los principios definidos en esta Política.

Se asimilará el nivel de exigencia en el cumplimiento de la Política al descrito para las personas que desarrollan funciones clave.

3.4 Externalización de Funciones.

En los casos de externalización de Funciones Clave, se garantizará que las personas empleadas por los proveedores de servicios cumplan con los requisitos de aptitud y honorabilidad.

Asimismo, la Mutualidad designará a una persona de su organización, con responsabilidad general sobre la función fundamental externalizada, que sea apta y honorable y posea conocimientos y experiencia suficientes sobre la función en cuestión para poder evaluar el rendimiento y los resultados del proveedor de servicios. La persona designada deberá considerarse como la persona responsable de la función fundamental de acuerdo con el artículo 42, apartado 2, de Solvencia II, que requiere ser notificada a la autoridad de supervisión.

4. OBJETIVO.

El objetivo de la Política de Aptitud y Honorabilidad es asegurar que todas las personas que forman parte del Consejo de Administración, las personas que ocupan puestos que desarrollan funciones clave o forman parte del equipo de dirección, cumplen los requisitos establecidos por la empresa en materia de Aptitud y Honorabilidad.

Adicionalmente, con la implantación de esta política se da cumplimiento a la Directiva de Solvencia II, a las Directrices de EIOPA, así como a la Orden ECC/730/2014, garantizando que las personas que dirigen de manera efectiva la empresa y las personas que ocupan puestos clave, conocen y cumplen su deber, procediendo en el ejercicio de sus funciones según los principios de Aptitud y Honorabilidad.

La consecución de este objetivo requiere evaluar el nivel de cumplimiento de las exigencias de Aptitud y requisitos de Honorabilidad de aquellos miembros de Montepío de Conductores sujetos a su cumplimiento, así como establecer los mecanismos necesarios de detección de inadecuaciones a este respecto.

5. ACTUALIZACIÓN.

Anualmente se auditará la aplicación de la Política de Aptitud y Honorabilidad. Posteriormente desde el departamento de Auditoría Interna se remitirá un informe de resultados al Consejo de Administración.

El informe de auditoría, junto con las sugerencias aportadas por el Consejo de Administración, así como las oportunidades de mejora identificadas adicionalmente por esta misma Comisión, fundamentarán la revisión y actualización anual de esta Política, que se llevará a cabo desde la Dirección de Capital Humano en el plazo de un mes desde la recepción del informe de auditoría.

Una vez elaborada la nueva versión de la Política se remitirá al Director de Área Jurídica para que, en el plazo de quince días naturales, valide este documento desde el punto de vista del cumplimiento normativo.

El Consejo de Administración aprobará la Política de Aptitud y Honorabilidad. Una vez aprobada, se publicará la nueva versión a disposición de todos los empleados.

Asimismo, la Dirección de la Mutualidad comunicará la actualización de la presente Política a los empleados por el medio que estime oportuno, a fin de garantizar su difusión.

En caso de que se produzcan circunstancias que requieran de la actualización inmediata de esta política, la Dirección de la Mutualidad llevará a cabo una actualización “ad hoc”, que igualmente se someterá a la revisión y aprobación del Consejo de Administración, con la premura que la nueva circunstancia requiera. Por último, se dará traslado al resto de empleados.

6. SISTEMA DE GOBIERNO.

Una vez confeccionada la Política de Aptitud y Honorabilidad, se procede a su presentación y aprobación por el Consejo de Administración.

Correspondiendo al Consejo de Administración las siguientes funciones:

- Aprobar la Política de Aptitud y Honorabilidad, tanto la propuesta inicial como cualquier cambio posterior, a menos que éste sea irrelevante.
- Conocer cualquier cambio que se produzca en la Política con carácter inmediato.
- Realizar las recomendaciones que estime oportunas, a propósito de esta política, y tomar las decisiones que corresponda para su implementación argumentando mediante informe las motivaciones de estas decisiones.
- Asegurar que todos los empleados conozcan y observen la Política de Aptitud y Honorabilidad en sus respectivas áreas de actividades.

Y a la Dirección de Auditoría Interna las siguientes:

- Comprobar la adecuación y eficacia de los procedimientos establecidos para dar cumplimiento a la Política de Aptitud y Honorabilidad.
- Remitir a la Comisión de Retribuciones y Nombramientos el resultado de la auditoría anual, previa presentación del mismo a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento Normativo.

Obligación de las unidades organizativas

En virtud de la Directriz 7 de las Directrices sobre el Sistema de Gobernanza (EIOPA-Bos-14/253 ES), todos los empleados tienen la obligación de informar a las funciones clave competentes de los hechos relevantes que puedan contribuir a un mejor desempeño de sus funciones. En relación con esta Política se dará cumplimiento a esta exigencia mediante el envío del documento de soporte pertinente al Secretario del Consejo de Administración.

Concretamente los empleados tienen la obligación de informar si observan alguna de las siguientes situaciones:

- Cuando existan razones para creer que una persona no va a cumplir con el compromiso de buscar el negocio de una manera que sea consistente con la legislación aplicable.
- Cuando haya razones para creer que una persona va a aumentar el riesgo de delitos financieros, por ejemplo, blanqueo de capitales o financiación del terrorismo.
- Cuando existan razones para creer que la gestión sana y prudente de la actividad de la empresa está en riesgo.

En el plazo máximo de quince días desde que el empleado comunica la situación, se verificará si la situación identificada por el empleado se encuentra o no entre las descritas, y en tal caso tomar las medidas que resulten necesarias para asegurar el cumplimiento de esta política.

7. PROCEDIMIENTOS DE IMPLEMENTACIÓN.

7.1 Niveles de cumplimiento.

Los procedimientos de implementación de la Política de Aptitud y honorabilidad diferencian tres niveles de cumplimiento, aplicando el principio de proporcionalidad, según el nivel de responsabilidad de cada persona respecto de la presente Política:

1. Consejo de Administración.

2. Subdirecciones Generales, personas que ocupan puestos clave y personas que ocupan un puesto de dirección.

3. Resto de empleados.

7.2 Confidencialidad y protección de datos

Dado el carácter de la información solicitada a las personas sujetas a la presente Política de Aptitud y Honorabilidad con el fin de acreditar el cumplimiento de los requisitos y exigencias que se regulan en la misma, Montepío de Conductores se compromete a garantizar la confidencialidad de los datos y la documentación aportada voluntariamente, estableciendo todos los mecanismos, medidas de seguridad y procedimientos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones que determina la normativa de protección de datos, especialmente en materia de acceso, tratamiento y archivo de los datos y de la documentación solicitada.

Dicha documentación se custodiará en un espacio independiente y accesible únicamente para la Comisión de Retribuciones y Nombramientos y la Dirección de Capital Humano.

El acceso a esta información será restringido, limitándose exclusivamente a los miembros de la Comisión correspondiente y Auditoría Interna, cuando ello sea necesario para la finalidad establecida en el presente documento.

No obstante, cualquiera de las personas sujetas a esta Política de Aptitud y Honorabilidad podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, informando de ello según corresponde.

7.3 Procedimiento de evaluación de Aptitud y Honorabilidad

El procedimiento para valorar la aptitud y honorabilidad de las personas que dirigen la empresa de manera efectiva o desempeñan otras funciones clave, se ha establecido tanto en el momento de ser designada para un cargo específico como durante el desempeño del mismo.

7.3.1 Aptitud.

La Mutualidad garantiza que las personas que dirigen de manera efectiva o desempeñan otras funciones claves en la mutualidad, son “aptas” y atienen a las obligaciones que les corresponden, así mismo se garantiza que las tareas asignadas a cada miembro son acordes con la diversidad de cualificaciones, conocimientos y experiencia para que la empresa sea gestionada y supervisada de forma profesional.

Los miembros de la Junta Directiva, de forma colectiva, deben poseer cualificación, experiencia y conocimientos apropiados, al menos, sobre las siguientes materias:

- Mercado financiero y de seguros: Conocimiento de la actividad que desarrolla la Mutualidad y de su entorno económico, financiero y de mercado en el que la empresa desarrolla su actividad y la conciencia del nivel de conocimiento y necesidades de los asegurados.

- Estrategia empresarial y modelo de negocio: Conocimiento de la estrategia y forma en la que la Mutualidad desarrolla su negocio.

- Sistema de gobierno: Conciencia y comprensión de los riesgos a los que se enfrenta la empresa y capacidad para gestionarlos. Además, se incluye la posibilidad de evaluar la eficacia de los acuerdos de la empresa para ofrecer un gobierno, una supervisión y unos controles eficaces en la empresa y, si es necesario, vigilar los cambios en estas áreas.

- Análisis financiero y actuarial: capacidad de interpretar la información financiera y actuarial de la Mutualidad, pudiendo identificar las cuestiones claves o relevantes y establecer controles adecuados y tomar las medidas necesarias sobre la base de esta información.

- Marco regulatorio y requerimientos supervisores: Concienciación y comprensión del marco regulatorio en el que opera la empresa, tanto en los términos de los requisitos reglamentarios y expectativas, como en lo relativo a la capacidad de adaptarse a los cambios en el marco regulatorio sin demora.

Los miembros del Consejo de Administración, en su conjunto, deben poseer cualificación, experiencia y conocimiento sobre las materias enunciadas, de tal manera que cada área de conocimiento esté adecuadamente cubierta por al menos un consejero y adicionalmente cumplir con los requisitos para su nombramiento especificados en los Estatutos de la Mutualidad, siempre atendiendo al principio de proporcionalidad establecido en la legislación vigente.

El mecanismo de control con el que se verifica el cumplimiento de las exigencias de Aptitud, en lo relativo a su cualificación, experiencia y conocimientos, es el análisis de su Curriculum Vitae (en adelante, CV), donde en conjunto el Consejo de Administración deberá evidenciar, estar en posesión de titulaciones universitarias, experiencia profesional de al menos cinco años en puestos de alto nivel (Dirección o alta Dirección) en empresas u organizaciones, públicas o privadas, libres de cuestionamiento en los valores que configuran la cultura de la empresa, que otorguen al Consejero el dominio en al menos tres de las áreas de conocimiento expresadas, mantenerse profesionalmente activo y actualizado respecto a las novedades del entorno y el sector, es por ello que anualmente se estará pendiente de los cursos formativos que pudiesen ser de interés tanto para la Junta Directiva como para el personal de la Mutualidad, en aras de formarse sobre la actualización de normativas, funcionamiento o novedades para el mejor funcionamiento de la entidad.

Adicionalmente, una vez dentro del Consejo de Administración deberán conocer la estructura organizativa, procedimientos y objetivos a medio y largo plazo de Montepío de Conductores de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Para valorar la Aptitud de los miembros de la Junta directiva en lo relativo a su cualificación, experiencia y conocimientos se atenderá al conjunto recogido en sus currículums.

Igualmente para las personas que ocupen cargos de dirección y puestos clave se atenderá, a su Currículum Vitae, siendo requisito imprescindible estar en posesión de titulación universitaria o diplomatura universitaria y experiencia en dirección y gestión de empresas del sector seguros por un periodo no inferior a cinco años, acorde al puesto a desempeñar.

Cumplimiento de exigencias de Aptitud

El análisis del cumplimiento de exigencias de Aptitud se llevará a cabo por la Comisión de Auditoría Interna y se realizará por primera vez, para los miembros que en la actualidad forman parte del Consejo de Administración, al aprobarse por el Consejo la Política de Aptitud y Honorabilidad, mediante verificación a través de la consulta de la última DEC de la Mutualidad presentada en la Secretaría General de Finanzas y Sostenibilidad de la Junta de Andalucía; y sucesivamente para aquellas personas susceptibles de incorporarse en el futuro como miembros del Consejo, en el momento de presentar su candidatura al cargo, mediante el análisis de su CV y entrevistas personales al respecto.

Revisión de la adecuación a las exigencias de Aptitud

Una vez aprobada por el Consejo la presente Política, su Secretario remitirá a la Dirección de Capital Humano la información recabada en el Registro Administrativo de Altos Cargos, así como los CV de los miembros del Consejo en el plazo de un mes desde la aprobación.

La Dirección de Capital Humano verificará que esta documentación recoge toda la información necesaria para la valoración. Si fuese necesario, en el pazo de quince días naturales, solicitará información complementaria a los miembros del Consejo a través de su Secretario.

El Secretario de la Comisión, en el plazo de una semana natural desde la recepción de la documentación curricular completa, remitirá la documentación a la Comisión de Auditoría Interna, con objeto de revisar la adecuación de la misma de los Consejeros a las exigencias de Aptitud.

Las personas optantes por primera vez a un cargo en el Consejo de Administración, deberán acompañar la candidatura con su CV, con el objetivo de verificar su adecuación a las exigencias de Aptitud. El Secretario del Consejo remitirá a la Dirección de Capital Humano el CV, que desencadenará el proceso de revisión explicado para los miembros del Consejo.

Tratamiento de valoración "no apto"

En el caso de que alguno de los miembros del Consejo sea valorado como "no apto", el Presidente del Consejo informará al Consejero valorado como "no apto", a fin de participarle el resultado de la valoración e informarle que dispone de un plazo de un mes para realizar las argumentaciones que considere oportunas para poder revisar el caso.

En caso de que el Consejero en cuestión no solicite la revisión, o si tras la revisión la Comisión ratifica la valoración de "no apto", se desarrollarán los mecanismos necesarios para el cese del Consejero valorado como no apto.

Las personas optantes por primera vez a un cargo en el Consejo de Administración que reciban la valoración de "no apto" serán informadas de esta situación por el Presidente del Consejo, no pudiendo mantener su candidatura ni presentarla nuevamente hasta que no se resuelva la situación que provocó la valoración de "no apto".

Ratificación del cumplimiento de exigencias de Aptitud

Los miembros del Consejo de Administración deberán ratificar su adecuación a las exigencias de Aptitud de la presente Política, cada vez que presenten su candidatura para la revalidación en el cargo, mediante el envío de una comunicación a la Comisión de Auditoría Interna.

7.3.2 Honorabilidad.

La Directiva de Solvencia II interpreta que una persona es apta cuando el resultado de su evaluación respecto a su honestidad y la solidez financiera, basada en la evidencia, relevante en cuanto a su carácter, la conducta personal y en los negocios, incluyendo cualquier, conducta criminal, los aspectos financieros y de control, independientemente de la ubicación, resulta satisfactoria.

Los requisitos de Honorabilidad definidos en la presente Política, que permiten valorar como apta a una persona, resultan de aplicación al Consejo de Administración, personas que ocupan puestos clave y cualquier otra persona que ocupe un puesto de dirección en las empresas incluidas en el alcance de esta Política.

Para el desempeño de sus funciones estas personas deben ser íntegras y por tanto no deben estar sometidas a incompatibilidades con las funciones que desempeñan, como son:

- Decisiones judiciales;
- Procedimientos judiciales pendientes;
- Investigaciones judiciales en el pasado o en el presente y/o acciones ejecutorias;
- Imposición de sanciones administrativas por incumplimiento de normas reguladoras de entidades aseguradoras u otras entidades financieras, normas reguladoras de los mercados de valores o de instrumentos de pago, o cualquier norma reguladora de servicios financieros;
- Investigaciones en el pasado o en el presente y/o acciones ejecutorias por parte de cualquier otro órgano regulador o profesional por incumplimiento de las normas que resulten de aplicación;
- Conflictos de interés. Se tendrá especial cuidado en que ningún Consejero o persona que ocupe un puesto clave tenga ningún tipo de relación personal, familiar o profesional con los Auditores externos del Grupo;
- Tener la consideración de imputado.

En cualquier caso se contempla el plazo de prescripción de la infracción cometida que se juzga sobre la base de la legislación o la práctica nacionales.

Asimismo, tener infracciones anteriores no se traduce automáticamente en un resultado no adecuado de la evaluación de la persona para ejercer las funciones que tiene que desempeñar. Se reconoce que, si bien las condenas penales, disciplinarias o administrativas o mala conducta pasada son factores significativos, la evaluación de los requisitos de idoneidad debe hacerse sobre la base de un análisis

individual, es decir, caso a caso. Por lo tanto, es necesario tener en cuenta el tipo de falta o de condición, si la sentencia es firme o cabe recurso, el lapso de tiempo transcurrido desde la mala conducta o la condena, y su gravedad, así como la conducta posterior de la persona.

Los requisitos de Honorabilidad, resultan de aplicación a todos los empleados en la Mutualidad, aunque no dirijan de manera efectiva la misma u ocupen puestos clave dentro de la misma; si bien a la hora de realizar cualquier evaluación de estos casos sí se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad, según el nivel de responsabilidad del empleado.

Cumplimiento de requisitos de Honorabilidad

El procedimiento inicial para verificar por primera vez el cumplimiento de los requisitos de Honorabilidad de los miembros del Consejo de Administración consiste en la verificación a través de la consulta del Registro Administrativo de Altos Cargos de la Junta de Andalucía o de la DGSFP.

Para verificar por primera vez el cumplimiento de los requisitos de Honorabilidad en el caso de los Subdirectores Generales y personas que ocupan puestos clave, se solicitará una declaración jurada a tal efecto.

Sucesivamente para las personas que se incorporen en el futuro al Consejo de Administración o a puestos clave, se solicitará la presentación de un Certificado de Antecedentes Penales y una declaración jurada en la que manifiesten que no se encuentran en situaciones que puedan derivar en incompatibilidad ni en situaciones susceptibles de provocar conflictos de intereses, indicando las sociedades en las que ocupen cargos de Consejeros o Altos Directivos y aquellas otras de las que tengan una participación accionarial significativa, a fin de verificar el cumplimiento del art. 229 de la Ley de Sociedades de Capital.

En aras de una Prevención de la Responsabilidad Penal Corporativa, los miembros del Consejo de Administración, o personas que desempeñen funciones clave deberán comunicar la existencia de cualquier procedimiento judicial en el que figuren como parte acusada o procesada. Idéntica obligación se establece respecto de todas aquellas infracciones administrativas o disciplinarias relacionadas con los ámbitos mercantil, fiscal, laboral, comercio, mercados, consumidores y normas de supervisión cuya comisión les hubiera sido imputada; así como de las multas o sanciones que llegasen a imponérseles derivadas de tales infracciones.

Las personas señaladas anteriormente remitirán la información correspondiente a la Auditoría Interna, quien decidirá si a la vista de su contenido puede llegar a apreciarse la existencia de una posible incompatibilidad o conflicto de intereses. En caso afirmativo, se evaluará el cumplimiento de los requisitos de Honorabilidad.

Revisión de la adecuación a los requisitos de Honorabilidad

El departamento de Auditoría Interna realizará la correspondiente consulta del Registro Administrativo de Altos Cargos de la Junta de Andalucía o DGS para verificar el cumplimiento de los requisitos de Honorabilidad por parte de los miembros del Consejo.

Asimismo solicitará el Certificado de Antecedentes Penales y la declaración jurada a los futuros miembros del Consejo de Administración, que dispondrán de un mes para presentar la documentación solicitada.

Se les solicitará a los Subdirectores Generales y personas que ocupan puestos clave la citada declaración jurada, y en lo sucesivo a las personas que se incorporen a estos puestos el Certificado de Antecedentes Penales y la declaración jurada, dando un plazo de un mes para su presentación.

Asimismo, se solicitará la presentación de esta misma documentación a las personas que en el futuro se incorporen a los puestos citados anteriormente y se valorará la adecuación a los requisitos de Honorabilidad.

Tratamiento de valoración "no apto"

Si, tras la celebración de la reunión de valoración de cumplimiento de los requisitos de Honorabilidad, se identifica que alguna de las personas sujetas a valoración se encuentra en una situación de incompatibilidad y/o conflicto de intereses se valorará si:

· Los motivos encontrados constituyen una causa de cese inmediato de la persona en sus funciones.

· Los motivos encontrados requieren de una ampliación de información para su valoración, en cuyo caso se solicitará a la persona la información adicional que se estime oportuna para dirimir la situación.

Si la persona no aporta la información requerida en el plazo de un mes, salvo concesión de prórroga para recabar la información necesaria, o el nuevo análisis concluye que se trata de una situación de incompatibilidad y/o conflicto de intereses se producirá el cese inmediato de la persona en sus funciones.

Si la valoración concluye que la situación se puede reconducir y solucionar se establecerá un horizonte temporal concreto para ello, a cuyo término la situación que ha conducido a esta acción debe haber quedado resuelta definitivamente. En caso contrario se producirá el cese y sustitución de la persona en su cargo.

Ratificación del cumplimiento de requisitos de Honorabilidad

De manera ordinaria los miembros del Consejo de Administración deberán ratificar su adecuación a los requisitos de Honorabilidad de la presente Política, cada vez que se produzca su reelección en el cargo, mediante el envío de declaración jurada manifestando que no se encuentran en situaciones que puedan derivar en incompatibilidad, ni en situaciones susceptibles de provocar conflictos de intereses.

Extraordinariamente, la comisión de Auditoría Interna se reserva el derecho de solicitar a los miembros del Consejo de Administración su ratificación del cumplimiento de los requisitos de Honorabilidad en el momento que considere oportuno.

Extensión nivel de exigencia de los requisitos de Honorabilidad

El nivel de exigencia del cumplimiento del requisito de Honorabilidad para los Subdirectores Generales o personas que desempeñan funciones claves, no contempla el principio de proporcionalidad o la aplicación de normas diferentes a las definidas para los miembros del Consejo de Administración, ya que la reputación y la integridad de las personas siempre deben estar en el nivel adecuado con independencia de la naturaleza, escala y complejidad de los riesgos inherentes al negocio o del perfil de riesgo de la empresa. Por tanto, al presentar su candidatura al cargo, estas personas deberán presentar declaración jurada manifestando que no se encuentran en situaciones que puedan derivar en incompatibilidad, ni en situaciones susceptibles de provocar conflictos de intereses.

Principio de proporcionalidad en la exigencia de cumplimiento con los requisitos de Honorabilidad

De manera general todos los empleados están obligados a evitar, en la medida de lo posible, las actividades que podrían crear conflictos de interés o la apariencia de conflictos de interés.

Las consideraciones anteriores, sobre el requisito de Honorabilidad, resultan de aplicación a todos los empleados en la empresa, aunque no dirijan de manera efectiva la misma u ocupen puestos clave dentro de la misma; si bien a la hora de realizar cualquier evaluación de estos casos sí se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad, según el nivel de responsabilidad del empleado.

7.4 Procedimiento de prevención y control relativos a la Política de Aptitud y Honorabilidad

Los procesos de información que contribuyen a la prevención y control respecto al incumplimiento de la Política de Aptitud y Honorabilidad quedan determinados como se explica a continuación.

Identificación de situaciones sospechosas de incumplimiento de la Política de Aptitud y Honorabilidad

En caso de que una de las personas que ocupan puestos clave identifique cualquier comportamiento o circunstancia sospechosa de poner en riesgo el cumplimiento de la Política de Aptitud y Honorabilidad, deberá comunicar esta situación mediante la elaboración y envío inmediato, por correo electrónico, al Secretario del Consejo de Administración de un informe explicativo con el detalle de las evidencias que justifican la sospecha explicitando la/s persona/s responsable/s implicada/s.

Tratamiento de situaciones sospechosas de incumplimiento de la Política de Aptitud y Honorabilidad

Este informe de sospecha de infracción de la Política de Aptitud y Honorabilidad se remitirá a la Comisión de Auditoría Interna. El autor del informe puede ser convocado a la reunión de la Auditoría Interna en la que se trate este documento, a fin de profundizar en el contenido del mismo.

En la reunión de la Comisión en que se dé tratamiento al informe se decidirán acciones a abordar para erradicar la incidencia o circunstancia susceptible de impactar en esta Política, así como el responsable de su desarrollo e implantación.

El periodo de tiempo entre la entrega del informe a la Comisión de Auditoría Interna y la decisión que se derive de su análisis, por parte del Consejo de Administración, no superará el periodo de treinta días naturales.

Exigencia de comunicación de incumplimientos de la Política de Aptitud y Honorabilidad

En caso de que cualquiera de las personas que dirigen de manera efectiva la empresa, incluidos los miembros del Consejo de Administración, y personas que ocupan puestos clave en Montepío de Conductores de la Comunidad Autónoma de Andalucía experimente una circunstancia sobrevenida que afecte a las exigencias de Aptitud y requisitos de Honorabilidad que le facultaron para la asunción de su rol, o pudiera interferir en el correcto desempeño de las funciones encomendadas, debe comunicarlo inmediatamente a la Comisión de Auditoría Interna para proceder a la revocación de sus funciones y/o puesto e iniciar el correspondiente proceso de selección.

7.5 Divulgación de la Política de Aptitud y Honorabilidad

La Comisión de Auditoría Interna es responsable de divulgar la información relativa a la Política de Aptitud y Honorabilidad, así como informar de sus actualizaciones, a los miembros del Consejo de Administración, así mismo es responsable de divulgar la información sobre esta Política y sus actualizaciones a todos los empleados, por el medio que estime más oportuno, para garantizar su conocimiento.



MONTEPÍO

Su entidad aseguradora de toda la vida

Telf. 24 H. 902 11 11 75
www.montepioconductores.com

SEDE CENTRAL: José de la Cámara 5, 1ª planta • 41018 Sevilla • Telf.: 954 98 74 74 • Fax: 954 98 84 09 • E-mail: montepio@montepioconductores.org