
**INFORME DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y
RETRIBUCIONES SOBRE LA EVALUACIÓN DEL
PATRONATO Y GERENTE**

EJERCICIO 2024

Fecha 24 de enero de 2025

CONTENIDO

1.	OBJETO Y COMPETENCIA	3
2.	EVALUACIÓN DEL PATRONATO EN SU CONJUNTO	4
2.1.	Sobre su estructura y organización	4
2.2.	Sobre su composición	4
2.3.	Sobre la agenda e información	5
2.4.	Sobre su funcionamiento	5
2.5.	Sobre la contribución de los patronos	6
3.	AUTOEVALUACIÓN DE LOS PATRONOS	6
4.	EVALUACIÓN DE CARGOS Y COMISIONES	7
4.1.	Sobre el presidente	7
4.2.	Sobre el secretario	8
4.3.	Sobre la Comisión de Inversiones	8
4.4.	Sobre la Comisión de Auditoría y Cumplimiento	9
4.5.	Sobre la Comisión de Nombramiento y Retribuciones	9
5.	EL GERENTE	9
6.	PLAN DE ACCIÓN	10

1. OBJETO Y COMPETENCIA

En virtud de lo establecido en el artículo 8 de la Política de Idoneidad de la FUNDACIÓN MONTELEÓN, el Patronato se asegurará de que posee, en todo momento y en su conjunto, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para poder comprender su actividad y los riesgos principales, de tal manera que pueda:

1. Adoptar las decisiones adecuadas, teniendo en cuenta los fines de la Fundación.
2. Cuestionar y supervisar de manera efectiva las actividades de la Fundación y el proceso de toma de decisiones.

Los miembros del Patronato reunirán, en su conjunto, conocimientos y experiencia suficientes para abarcar todas las áreas de conocimiento necesarias teniendo en cuenta los fines, la actividad, la situación financiera y el entorno en el que opera la Fundación. Deberá existir un número suficiente de miembros con conocimientos en cada área, que permita debatir las decisiones a adoptar.

Se procederá a la evaluación de la idoneidad de conjunto del Patronato como mínimo a principios de cada año. Asimismo, el artículo 9 de la Política de Idoneidad prevé la evaluación anual de la actuación del Gerente de igual forma que al Patronato.

La competencia para llevar a cabo la evaluación anual del Patronato, sus cargos y el Gerente recaerá sobre la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, debiendo seguirse la Política de Evaluación de la Idoneidad, aprobada en el Patronato de fecha 11 de enero de 2023.

Para la elaboración del presente informe se ha tenido en cuenta el formulario anexo a la Política de Idoneidad que ha recibido esta Comisión, debidamente rellenado por los Patronos. Este mismo consiste en una serie de preguntas enfocadas en los aspectos más relevantes de cada una de las materias a valorar.

El análisis que se efectúa en este informe consta de un apartado para cada una de dichas materias. En cada uno de ellos se analizará el resultado que arroja el cuestionario, al que se acompañarán, cuando correspondan, las medidas de acción que esta Comisión propone al Patronato.

En virtud de lo anterior, la presente evaluación ha sido aprobada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en su reunión celebrada el día 24 de enero de 2025, para su posterior elevación y examen por parte del Patronato.

2. EVALUACIÓN DEL PATRONATO EN SU CONJUNTO

Usando como herramienta la escala del 1 al 10, la nota media resultado de la valoración global de los Patronos acerca del funcionamiento del Patronato, en su conjunto, asciende a 8,7.

2.1. Sobre su estructura y organización

Con un resultado de 8,4, ligeramente inferior al del año pasado, la estructura y organización de la Fundación son valoradas positivamente por sus Patronos. En este sentido, el marco de gobernanza interna, estatutos y reglamentos internos, tanto del Patronato como de las Comisiones, está bien definido y documentado y es conocido por los Patronos.

El número y la duración de las reuniones del Patronato son suficientes para permitir que el mismo cumpla con sus responsabilidades, así como las Comisiones en composición y número son las adecuadas para favorecer su eficaz funcionamiento. No obstante, algunos Patronos consideran que podría celebrarse un mayor número de reuniones con menor duración de cada sesión.

2.2. Sobre su composición

Con un resultado de 7,7, ligeramente inferior al del año pasado, se valora positivamente que los Patronos, en su conjunto, gozan de adecuados conocimientos, habilidades y relaciones externas, con una visión amplia a medio y largo plazo de los valores de la entidad, así como de un completo y común entendimiento de las funciones y responsabilidades propias de su cargo de Patrono. Asimismo, se promueve la diversidad de conocimientos y experiencias de sus miembros. No obstante, algunos Patronos afirman no conocer las habilidades y/o capacidades de todos los miembros que configuran el Patronato. Del mismo modo, existen otros Patronos que aplauden la tranquilidad que otorga contar con la presencia de una cifra significativa de patronos concedores de los sistemas bancarios.

Además, se mantiene el debate entre los Patronos acerca de si el tamaño del Patronato resulta adecuado para el cumplimiento de sus funciones, favorece su eficaz funcionamiento y asegura la participación de todos los Patronos, así como la agilidad en la toma de decisiones.

A este respecto, esta Comisión recomienda que cada Patrono haga un ejercicio de reflexión individual de cara al vencimiento de los cargos que se cumplirá en octubre de este año 2025.

2.3. Sobre la agenda e información

Con un resultado de 8,3, ligeramente inferior al del año pasado, en general se valora muy positivamente que el Patronato recibe toda la información relevante para poder cumplir con sus responsabilidades. En este sentido, se aplaude el nuevo sistema de envío de documentación y trabajo con los dispositivos Tablet, lo que ha supuesto un esfuerzo económico importante. Además, normalmente el orden del día comprende todos los asuntos que previsiblemente se van a tratar en las reuniones y, a lo largo del año, se tratan todas las materias que son de su competencia para el debido cumplimiento de los fines del Patronato. No obstante, algunos Patronos opinan que este aspecto es mejorable. Concretamente se menciona que existen asuntos de trámite que podrían resolverse más ágilmente, asimismo, se menciona que existen algunas actuaciones que son informadas posteriormente al Patronato.

Respecto a la formación de los Patronos en lo que se refiere a los aspectos de funcionamiento, normativa, responsabilidades y objetivos de la entidad, no existe un plan de formación concreto. No obstante, algunos Patronos no lo consideran necesario. Por su parte, otros Patronos mencionan ser conocedores de que la AEF ha venido impartiendo alguna clase a través de su “Escuela de Patronos”, aunque ningún Patrono ha asistido.

Existe una agenda del Patronato en la que se recogen los siguientes asuntos: i) estrategia, (ii) presupuestos y su cumplimiento, (iii) información pública, (v) gestión de riesgos y control interno (vi) transacciones de importancia, (vii) cultura corporativa y (viii) nombramientos y retribuciones y obligaciones legales.

2.4. Sobre su funcionamiento

Esta categoría obtiene un resultado de 8,8, ligeramente inferior al del año pasado. De esta forma, el Patronato en su conjunto actúa diligentemente para asegurar que los planes aprobados se ejecutan con eficacia y rigor, se efectúa un buen seguimiento y control de las actividades, así como de la labor de gerencia, y existe un intercambio real de opiniones y pareceres durante sus reuniones que, previo a la adopción de decisiones, hace que las deliberaciones sean constructivas en un clima abierto sin que, en ningún caso, el debate resulte dirigido.

A la luz de las distintas sugerencias de mejora por parte de los Patronos, esta Comisión propone las siguientes medidas:

1. Disminuir el número de Patronos para mejorar la operatividad de la Fundación y concienciar una mayor participación entre ellos, tanto en las actividades como en las comisiones.

2. Impulsar un mayor seguimiento del plan estratégico de la entidad.
3. Incentivar el flujo de información y garantizar una mayor comunicación entre las diferentes sesiones del Patronato.
4. Mayor ritmo y precisión en las intervenciones de las sesiones del Patronato.
5. Acercarse a la paridad en la composición del Patronato.

2.5. Sobre la contribución de los Patronos

Con un resultado de 8,5, idéntico al del año pasado, el conjunto de los Patronos conoce la cultura, valores y principios éticos y de gobierno corporativo de la entidad y actúa en todo momento de forma ejemplar. Además, mantienen absoluta confidencialidad acerca de los asuntos de los que tienen conocimiento a través de las sesiones a las que asisten.

Se valora muy positivamente que, con independencia de criterio, el conjunto de Patronos participa en las reuniones, estudia y analiza adecuadamente la información relevante que recibe, y propone, analiza y decide oportunamente sobre situaciones importantes para el futuro de la entidad. No obstante, se espera que la contribución en la ejecución de las actividades sea mayor, lo que garantizará una mayor participación en las sesiones, labor que apoyará la dirección y la Gerencia.

3. AUTOEVALUACIÓN DE LOS PATRONOS

Usando como herramienta la escala del 1 al 10, la nota media resultado de la autoevaluación efectuada por los Patronos acerca de su contribución al Patronato, a título individual, asciende a 8,9, ligeramente superior al del año pasado.

En general, los Patronos consideran que preparan diligentemente las reuniones del Patronato, participan activamente en las deliberaciones, ponen al servicio de la Fundación su experiencia y están dispuestos a realizar cualquier cometido específico que les encomiende el Patronato. Cumplen estrictamente con los deberes de lealtad, diligencia y secreto establecidos en el Reglamento del patronato, y en el Código de Conducta y respetan tanto los intereses legítimos de beneficiarios, empleados y otras partes interesadas, como al resto de Patronos.

El conjunto del Patronato considera que asiste siempre, salvo excepciones insalvables, a todas las sesiones del Patronato y que en las mismas ha informado y actuado siempre adecuadamente ante cualquier potencial conflicto de interés que haya surgido en su condición de Patrono.

Sin perjuicio de que la valoración es en general positiva, los aspectos que presentan una menor valoración son los siguientes:

1. *Solicitud de información de naturaleza jurídica o técnica complementaria cuando se considera necesaria o conveniente para cumplir con las funciones y responsabilidades del Patrono.* No obstante, especificando que simplemente no se ha dado el caso.
2. *Se cuenta con el apoyo adecuado a través de programas de formación o actualización. Y en este sentido, se asiste a programas de formación periódica o actualización en relación a las novedades normativas que afectan a las funciones del Patrono.* Esta cuestión ya ha sido tratada anteriormente.
3. *Participación en los eventos de la Fundación.* Algunos Patronos reconocen que podrían tener una participación más activa en las actividades de la Fundación, aspecto que esta Comisión deja en manos de los propios Patronos, ya que cada uno es conocedor de los límites de su tiempo y dedicación a los asuntos de la Fundación.

4. EVALUACIÓN DE CARGOS Y COMISIONES

4.1. Sobre el Presidente

Usando como herramienta la escala del 1 al 10, la nota media resultado de la valoración de los Patronos acerca del funcionamiento del cargo de Presidente del Patronato asciende a 9,6, ligeramente superior al del año pasado.

El conjunto de Patronos valora el empeño, dedicación y diligencia de la figura del Presidente de forma espectacular.

En este sentido, el Presidente: define una agenda que prioriza los temas relevantes, procurando y promoviendo la participación activa y el debate de todos los Patronos por igual; asegura que las decisiones del Patronato se tomen sobre una base adecuada y bien fundamentada y de que la documentación se reciba con suficiente antelación antes de cada reunión; supervisa y controla a la Gerente en las funciones que le encomienda; y preside las reuniones de forma adecuada, solicitando a todos los miembros del Patronato aportaciones y asegurándose de que las opiniones discrepantes puedan expresarse y considerarse en el proceso de decisión.

Al margen de continuar con la paciencia y perseverancia habituales, las únicas sugerencias que se le hacen, por parte de algunos Patronos, son tratar de ajustar estrictamente las convocatorias de Patronatos a los plazos legales establecidos, un tema que ya ha sido justificado en múltiples ocasiones, así como incentivar la participación del resto de Patronos.

4.2. Sobre el Secretario

Usando como herramienta la escala del 1 al 10, la nota media resultado de la valoración de los Patronos acerca del funcionamiento del cargo de Secretario del Patronato asciende a 9,6, ligeramente superior al del año pasado.

El conjunto de Patronos valora el empeño, dedicación y diligencia de la figura del Secretario de forma espectacular.

En este sentido, el Secretario: presta a los miembros de Patronato el asesoramiento legal y la información necesarios para el buen desarrollo de las reuniones y vela por la legalidad de las actuaciones del Patronato, así como por el respeto a las mejores prácticas de Buen Gobierno y por su conformidad con los estatutos sociales y demás normativa interna; asiste al Presidente para que los Patronos reciban la información relevante para el ejercicio de su función con la antelación suficiente y en el formato adecuado, y mantiene una relación fluida y de apoyo a todos los miembros del Patronato; recoge los acuerdos, intervenciones y oposiciones de los Patronos, así como cualquier otra información que hubiera sido relevante en el transcurso de las sesiones en las correspondientes actas; y pone las actas a disposición de los Patronos y les avisa cuando estén disponibles y en caso de cambios.

4.3. Sobre la Comisión de Inversiones

Usando como herramienta la escala del 1 al 10, la nota media resultado de la valoración de los Patronos acerca del funcionamiento de la Comisión de Inversiones de la Fundación asciende a 9,5, superior al del año pasado (8,6).

El general de Patronos considera que el funcionamiento de esta Comisión es muy adecuado para el cumplimiento de sus fines, recogidos en su normativa interna y el reglamento de la Fundación.

Este órgano, que fue creado en la sesión del Patronato de 28 de diciembre de 2021, presenta una larga trayectoria que le ha permitido madurar y mejorar, adaptándose perfectamente a las necesidades del Patronato. Concretamente, la Comisión ha efectuado el control y supervisión encomendados de manera adecuada y responsable dentro de sus competencias; ha cumplido correctamente con sus funciones de seguimiento de las inversiones; siempre ha informado adecuadamente al Patronato sobre las operaciones efectuadas; y ha cumplido sobradamente con la realización de los informes periódicos que recogen sus actuaciones para ser elevados al Patronato.

Entre los aspectos a mejorar, se ha propuesto que sus miembros asistan a un curso sobre la materia anualmente.

4.4. Sobre la Comisión de Auditoría y Cumplimiento

Usando como herramienta la escala del 1 al 10, la nota media resultado de la valoración de los Patronos acerca del funcionamiento de la Comisión de Inversiones de la Fundación asciende a 9,4, superior al del año pasado (8,2).

El general de Patronos considera que el funcionamiento de esta Comisión es adecuado para el cumplimiento de sus fines, recogidos en su normativa interna y el reglamento de la Fundación.

Entre los aspectos a mejorar, se ha propuesto que sus miembros asistan a un curso sobre la materia anualmente. Asimismo, también se ha sugerido que se maximice la coordinación con el resto de estructuras y actividades.

4.5. Sobre la Comisión de Nombramiento y Retribuciones

Usando como herramienta la escala del 1 al 10, la nota media resultado de la valoración de los Patronos acerca del funcionamiento de la Comisión de Inversiones de la Fundación asciende a 9,5, superior al del año pasado (8,5).

El general de Patronos considera que el funcionamiento de esta Comisión es adecuado para el cumplimiento de sus fines, recogidos en su normativa interna y el reglamento de la Fundación.

Sin embargo, dado que este órgano fue creado en la sesión del Patronato de 29 de octubre de 2022 y todavía no ha tenido ningún asunto importante que tratar, el general de Patronos entiende que aún es pronto para poder valorar, de forma rigurosa y objetiva, su breve trayectoria.

Entre los aspectos a mejorar, se ha propuesto que sus miembros asistan a un curso sobre la materia anualmente.

5. EL GERENTE

Usando como herramienta la escala del 1 al 10, la nota media resultado de la valoración de los Patronos acerca del funcionamiento de la Gerencia de la Fundación asciende a 9,6, ligeramente superior al del año pasado.

El conjunto de Patronos valora positivamente el empeño, dedicación y diligencia de la persona responsable de la Gerencia de la Fundación.

En este sentido, la Gerente: tiene preparación técnica, experiencia y habilidades suficientes para desarrollar las funciones propias de su cargo; dedica el tiempo necesario y ejecuta con eficiencia los cometidos que le son encargados; representa

adecuadamente a la Fundación en los actos a los que acude en su nombre; se relaciona de forma conveniente con las partes interesadas de la Fundación; presta la colaboración oportuna al Secretario de Patronato; redacta correctamente las actas de las reuniones de Patronato; participa activamente en la memoria anual y el balance cuentas de la Fundación y el presupuesto general para cada ejercicio económico; se preocupa de actualizar sus conocimientos en relación con los nuevos requerimientos, de todo tipo, que pueden afectar al ejercicio de sus funciones; y guarda secreto de las deliberaciones y acuerdos del Patronato y, en general, se abstiene de revelar las informaciones, datos, informes o antecedentes a los que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo, y de utilizarlos en beneficio propio directo o indirecto.

Entre los aspectos a mejorar, los Patronos han sugerido que consolide su perfil y experiencia en la línea seguida hasta la fecha para alcanzar la excelencia en su actuación. Asimismo, se le propone hacer las veces de docente para los Patronos, propuesta que, según conoce esta comisión, será concretada próximamente.

6. PLAN DE ACCIÓN

Culminado el análisis de los cuestionarios rellenos por los Patronos acerca de todas las materias relevantes que afectan a la Fundación y su funcionamiento, se han revelado pequeñas flaquezas en las que el Patronato debería trabajar para mejorar.

Junto al análisis de cada una de las materias, cada apartado refleja las medidas concretas que esta Comisión considera que deben ser llevadas a la práctica. En este sentido, el plan de acción pasa por tomar conciencia de aquellas e ir reforzándolas con el paso del tiempo, ya que tampoco existe ninguna flaqueza grave o que requiera de medidas inmediatas.

Se han registrado, en general, los mismos comentarios que el ejercicio anterior, especialmente en lo que se refiere al número de Patronos que conforman el Patronato, a cuyo respecto esta Comisión recomienda que cada Patrono haga un ejercicio de reflexión individual de cara al vencimiento de los cargos que se cumplirá en octubre de este año 2025.

Del mismo modo, se ha registrado nuevamente la necesidad de una mayor participación por parte de los Patronos en las actividades, a cuyo respecto esta Comisión recomienda que sean los propios Patronos quienes decidan hasta qué punto quieren y pueden implicarse, ya que cada uno es conocedor de los límites de su tiempo y dedicación a los asuntos de la Fundación.

León, a 24 de enero de 2025.

D. Ángel Valencia López

D. Germán Manzano Llamazares

PRESIDENTE

SECRETARIO

Dña. M^ª Victoria Seco Fernández

D. Manuel Valdés Fernández

CONFIDENCIAL