

ÍNDICE

| | |
|---|----------|
| 1. Introducción | 2 |
| 2. Objeto | 2 |
| 3. Alcance | 4 |
| 4. Departamentos afectados | 4 |
| 5. Principios fundamentales | 4 |
| 6. Principios en materia de diversidad | 6 |
| 7. Aprobación, actualización y mantenimiento | 7 |

1. Introducción

La presente Política se configura como un elemento fundamental del Sistema de Gobierno Interno de CAJA RURAL DE ASTURIAS, S.C.C. y viene a dar cumplimiento a las exigencias establecidas por la normativa vigente reguladora del Gobierno Corporativo, en lo que se refiere a los criterios de selección y diversidad de miembros del Consejo Rector de la Entidad.

En concreto, a los requerimientos establecidos por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, la Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013, y las Directrices de la ESMA (*European Securities and Markets Authority*) y la EBA (*European Banking Authority*) sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave de fecha 2 de julio de 2021 (las "**Directrices sobre Idoneidad**").

De igual manera, esta Política se sujeta a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2019/876, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019, por lo que habrá de ser objeto de divulgación en los términos establecidos en el mismo.

2. Objeto

La presente Política tiene por objeto establecer las condiciones que habrán de ser tenidas en cuenta a la hora de seleccionar a cualquier candidato/a, sea persona física o jurídica, para cubrir un puesto en el órgano de administración de CAJA RURAL DE ASTURIAS, S.C.C.

Dichas condiciones serán igualmente de aplicación en la evaluación continua de todos los miembros de dicho órgano, tanto de forma individual como respecto al Consejo Rector en su conjunto.

Asimismo, la presente Política tiene por objeto establecer los objetivos y metas en relación a la diversidad exigida por la normativa en la selección de consejeros/as de las entidades de crédito.

En el supuesto de que se produzca una vacante en el Consejo Rector de la Entidad, el nombramiento de quien haya de ocupar el cargo se realizará de conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo. En particular, el proceso de selección del candidato/a se realizará, bien internamente (incluidas las propuestas que, en el marco de sus competencias, puedan hacer las personas o grupos legal o estatutariamente habilitados para ello) o bien a través de una compañía especializada en procesos de selección de consejero/as y de directivos/as, de manera que se asegure que los candidatos/as (i) tienen un perfil y experiencia adecuados para el desempeño del cargo y (ii) no están incurso en ningún tipo de situación que pudiera determinar un conflicto de interés con la Entidad a los efectos de ocupar el cargo.

Una vez sea seleccionado el candidato/a, bien internamente o a través de una firma especializada, en su caso, deberá realizarse su evaluación de idoneidad, conforme al procedimiento previsto en el Reglamento Interno Sobre la Evaluación de Idoneidad de Altos Cargos y Titulares de Funciones Clave de la Entidad (en adelante, el "**Reglamento de Evaluación de Idoneidad**") para su posterior nombramiento por la Asamblea General, en su caso, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Asimismo, para la selección de los candidatos/as, deberán tenerse en cuenta los principios previstos en la Política (aprobada por la Entidad) sobre el objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector.

En todo caso, la presente Política se aplicará con carácter complementario a las disposiciones previstas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento de Evaluación de Idoneidad.

3. Alcance

El alcance de la presente Política se circunscribe a la selección de los miembros del órgano de administración de CAJA RURAL DE ASTURIAS, S.C.C. y sus respectivas comisiones delegadas.

4. Departamentos afectados

La Política de Selección y Diversidad del Consejo Rector es de aplicación exclusivamente a las personas candidatas y miembros del Consejo Rector de CAJA RURAL DE ASTURIAS, S.C.C., y principalmente habrá de ser aplicada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la entidad en el desarrollo de las tareas que legalmente tiene encomendadas a la hora de valorar la idoneidad de las mismas con carácter previo a su nombramiento o reelección, así como en su reevaluación periódica y la del órgano de administración en su conjunto.

5. Principios fundamentales

Los principios fundamentales por los que se rige la Política de Selección y Diversidad del Consejo Rector de CAJA RURAL DE ASTURIAS, S.C.C. son los siguientes, sin perjuicio de los requisitos adicionales que se exijan de conformidad con el Reglamento de Evaluación de Idoneidad de la Entidad:

1. Los miembros del órgano de administración de CAJA RURAL DE ASTURIAS S.C.C. habrán de ser personas:

- (i) de **reconocida honorabilidad comercial y profesional**. Concorre 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 de la entidad.

- (ii) deberán poseer los **conocimientos y experiencia adecuados** para poder desarrollar las funciones que les son encomendadas, en particular en las áreas de banca y servicios financieros. En este sentido, se considerará que poseen conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones en la entidad quienes cuenten con formación del nivel y perfil adecuado en atención al puesto que ocupan o van a ocupar, en particular en las áreas de banca y servicios financieros y experiencia práctica relevante derivada de sus anteriores ocupaciones durante periodos de tiempo relevantes. Se tendrán en cuenta para ello tanto los conocimientos adquiridos en un entorno académico como la experiencia en el desarrollo profesional de funciones similares a las que van a desarrollarse en otras entidades;
- (iii) deberán tener las **competencias adecuadas** para el cargo, en atención a las funciones y responsabilidades del puesto. A este respecto, se considerará, en su caso, la lista no exhaustiva de competencias relevantes prevista en el anexo II de las Directrices sobre Idoneidad; y
- (iv) deberán estar en disposición de ejercer un **buen gobierno en la entidad**, actuando en todo momento con honestidad, integridad e independencia de ideas en el ejercicio de sus funciones, y con dedicación de tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones y responsabilidades que le correspondan dentro del seno del Consejo Rector.

2. CAJA RURAL DE ASTURIAS, S.C.C. tiene como principio fundamental garantizar la independencia de las ideas de todos los miembros de su órgano de administración, de manera que los mismos puedan tomar y emitir decisiones y opiniones sólidas, objetivas e independientes en el desempeño de sus funciones y responsabilidades. La concurrencia de las aptitudes necesarias para ello y la ausencia de conflictos de interés, o en su caso la correcta gestión de los mismos para que no

afecten a la toma de decisiones, habrán de ser valorados en el proceso de selección de los candidatos/as.

3. CAJA RURAL DE ASTURIAS, S.C.C. se asegurará de que el Consejo Rector en su conjunto posea, en todo momento, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para poder comprender las actividades de la entidad, incluidos los riesgos principales.

6. Principios en materia de diversidad

Además de los descritos anteriormente, la Política de Selección y Diversidad del Consejo Rector se regirá por los siguientes principios en materia de diversidad:

1. En el nombramiento y/o reelección de los consejeros/as se velará por favorecer la diversidad de conocimientos y de experiencia, de manera que su composición refleje un colectivo diverso en materias como el perfil académico y profesional, el género, la edad y la procedencia geográfica. En este sentido, al seleccionar a los miembros del Consejo Rector se tratará de incorporar un amplio conjunto de cualidades y competencias para lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias y para promover opiniones independientes y una toma de decisiones sólida, y tratará de respetarse en todo momento el principio de igualdad de oportunidades.

2. En especial, se facilitarán los mecanismos oportunos para alcanzar el objetivo de representación que se fije en su caso para el sexo menos representado en el Consejo Rector.

3. La Entidad respetará en todo caso el principio de no discriminación e igualdad de trato de manera que en el proceso de selección de consejeros/as se evite la concurrencia de circunstancias que puedan suponer cualquier tipo de discriminación por razón de género, raza, color, origen social o étnico, características genéticas, religión o creencia, pertenencia a una minoría nacional, procedencia, discapacidad, edad u orientación sexual o de cualquier otra índole.

7. Aprobación, actualización y mantenimiento

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo Rector de CAJA RURAL DE ASTURIAS, S.C.C.

Esta Política será revisada cuando así lo aconsejen las siguientes circunstancias, sin que la lista sea necesariamente exhaustiva:

- ❑ Cambios en el marco normativo.
- ❑ Recomendaciones del supervisor.
- ❑ Desarrollo de nuevas políticas o modificaciones sobre las existentes con impacto en esta Política.
- ❑ Cuando el resultado de su seguimiento y control aconseje modificarla.

Cualquier modificación de la presente Política habrá de ser aprobada por el Consejo Rector de CAJA RURAL DE ASTURIAS, S.C.C.