POLÍTICA DE SELECCIÓN Y DIVERSIDAD DE CONSEJEROS

Caixa Rural de L'Alcúdia.

APROBADO 28/11/2023

ÍNDICE

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

HISTORIAL DE VERSIONES Y MODIFICACIONES

FECHA	VERSION	MODIFICACIONES
28/11/2023	1.0	Primera versión
13/03/2025	2.0	Se ha incluido el objetivo del 30% de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector

1. Introducción

La presente Política se configura como un elemento fundamental del Sistema de Gobierno Interno de Caixa Rural de L'Alcúdia S. Coop. V. de Crèdit (la "**Entidad**") 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 consejeros de la Entidad.

Dichas exigencias normativas serían, en particular, las establecidas 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 para cubrir un puesto en el Consejo Rector de la Entidad.

Dichas condiciones serán igualmente de aplicación en la evaluación continua de todos los miembros del Consejo Rector, tanto de forma individual como respecto a este órgano 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 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 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 proponer un candidato) o bien a través de una compañía especializada en procesos de selección de consejeros

y de directivos, de manera que se asegure que los candidatos (i) tienen un perfil y experiencia adecuados para el desempeño del cargo y (ii) no están incursos 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, bien internamente o a través de una firma especializada, en su caso, deberá realizarse su evaluación de idoneidad, conforme al procedimiento previsto en la Reglamento de evaluación de la 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 Remuneraciones.

Asimismo, para la selección de los candidatos, 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 Consejo Rector de la Entidad.

4. Departamentos afectados

La Política de selección y diversidad de consejeros es de aplicación exclusivamente a los candidatos y miembros del Consejo Rector de la Entidad y principalmente, habrá de ser aplicada por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones de la Entidad, en el desarrollo de las tareas que legalmente tiene encomendadas, a la hora de valorar la idoneidad de los mismos con carácter previo a su nombramiento o reelección y en la reevaluación periódica de los consejeros y del Consejo Rector en su conjunto.

5. Principios fundamentales

Los principios fundamentales por los que se rige la Política de selección y diversidad de consejeros de la Entidad son los siguientes, sin perjuicio de los requisitos adicionales que se exijan de conformidad con el Reglamento Interno del sobre la política de selección y diversidad de miembros del Consejo Rector y la evaluación de idoneidad de altos cargos y titulares de funciones clave de la Entidad:

1. Los miembros del Consejo de Rector de la Entidad habrán de ser personas:

   (i) de **reconocida 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 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 o en el sector cooperativo 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. la Entidad tiene como principio fundamental garantizar la independencia de las ideas de todos los miembros de su Consejo Rector, 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.

3. la Entidad 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 de consejeros de la Entidad se regirá por los siguientes principios en materia de diversidad:

1. En el nombramiento y/o reelección de los consejeros 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 del 30% de representación 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 se evite la concurrencia de circunstancias que puedan suponer cualquier tipo de discriminación por razón género, raza, color, origen social o étnico, características genéticas, religión o creencia, pertenencia a una minoría nacional, discapacidad, edad u orientación sexual.

7. Aprobación, actualización y mantenimiento

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo Rector de la Entidad.

Esta Política debe ser 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 de Rector de la Entidad.