

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Objeto	2
3. Alcance	4
4. Proceso operativo de evaluación de candidaturas	4
5. Departamentos afectados	5
6. Funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materia de selección	5
7. Principios fundamentales	6
8. Principios en materia de diversidad	9
9. Política de rotación	10
10. Aprobación, actualización y mantenimiento	10

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 y de la alta dirección 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 y en la alta dirección 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 con la diversidad exigida por la normativa en la selección de consejeros/as y alta dirección de las entidades de crédito.

En el supuesto de que se produzca una vacante en el Consejo Rector o la alta dirección 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, deberá realizarse su evaluación de idoneidad, si así lo establece y 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 y, en lo que sea de aplicación, a la alta dirección.

4. Proceso operativo de evaluación de candidaturas

Con el fin de dotar de mayor trazabilidad y homogeneidad al proceso de selección, la evaluación de las candidaturas a miembros del Consejo Rector y a la alta dirección se desarrollará, con carácter general, a través de las fases operativas que se detallan a continuación.

1. Identificación de la necesidad y apertura del proceso. La existencia de una vacante, renovación o necesidad de cobertura será identificada por el Consejo Rector o por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que determinará si el proceso debe abordarse internamente o con apoyo de una firma externa especializada.

2. Definición del perfil. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará o validará la descripción del puesto, las aptitudes necesarias, la experiencia requerida, la dedicación de tiempo prevista y los objetivos de diversidad aplicables al proceso, diferenciando entre puestos de consejero/a y de alta dirección.

3. Búsqueda y preselección. Recursos Humanos, con el apoyo que en su caso acuerde la Comisión, recopilará las candidaturas, verificará la documentación inicial y realizará una primera revisión de adecuación al perfil definido, sin perjuicio de las propuestas que puedan formular las personas o grupos legitimados legal o estatutariamente para ello.

4. Evaluación técnica y de idoneidad. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizará la honorabilidad, los conocimientos, las competencias, la experiencia, la disponibilidad de tiempo, la independencia de criterio y la posible existencia de conflictos de interés de las personas candidatas, pudiendo recabar información adicional o apoyo externo cuando lo considere conveniente.

5. Informe y propuesta. Concluida la evaluación, la Comisión emitirá un informe motivado con el resultado de la valoración y elevará, en su caso, la propuesta correspondiente al Consejo Rector o, cuando proceda, para su elevación a la Asamblea General.

6. Formalización y seguimiento. Una vez efectuado el nombramiento, la persona designada quedará sujeta a los procesos de evaluación continua, formación e integración previstos en la normativa interna de la Entidad y, cuando resulte exigible, se realizarán las comunicaciones oportunas a las autoridades competentes.

En todo caso, el proceso operativo descrito en este apartado deberá ajustarse a lo establecido en los Planes de Sucesión tanto en la Presidencia del Consejo Rector como en la Dirección General, así como a los propios Estatutos Sociales de la Entidad.

5. Departamentos afectados

La Política de Selección y Diversidad del Consejo Rector y la alta dirección es de aplicación exclusivamente a las personas candidatas y miembros del Consejo Rector y la alta dirección de CAJA RURAL DE ASTURIAS, S.C.C., y principalmente habrá de ser aplicada por su Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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, en su caso, así como en la reevaluación periódica o en su conjunto del órgano de administración.

6. Funciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en materia de selección

En materia de selección y nombramientos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones ejercerá, además de las funciones previstas con carácter general en la normativa aplicable, las atribuidas en su Reglamento interno y, en particular, las siguientes: evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector; elaborar la descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto; valorar la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto; revisar periódicamente las políticas de sucesión referidas al Consejo Rector

y la alta dirección; e identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Asamblea General, candidatos y candidatas para cubrir puestos vacantes en el órgano de administración.

Asimismo, corresponderá a la Comisión verificar, al menos una vez al año, el grado de cumplimiento efectivo de la presente Política de Selección y Diversidad y elevar al Consejo Rector un informe sobre sus resultados, incidencias observadas y, en su caso, propuestas de mejora o actualización.

7. Principios fundamentales

7.1 Consejo Rector

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.

En la evaluación de candidatos/as a miembros del Consejo Rector se prestará una atención diferenciada a su capacidad de supervisión y control, a la comprensión del negocio bancario y cooperativo, al conocimiento de los principales riesgos de la Entidad, y a la disponibilidad para participar activamente en el funcionamiento del órgano.

2. CAJA RURAL DE ASTURIAS, S.C.C. tendrá como principio fundamental garantizar la independencia de las ideas y de criterio de todos los miembros de su órgano de administración, entendida esta como la aptitud para formarse un juicio propio y para cuestionar constructivamente las propuestas sometidas a su consideración, 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 exigencia de independencia de criterio tiene naturaleza funcional y conductual y deberá apreciarse con independencia de la eventual condición formal de consejero/a independiente que pueda corresponder conforme a la normativa y a las directrices supervisoras aplicables.

3. 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.

4. 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. A estos efectos, la Entidad fija como objetivo específico que, al menos, el 20% de los miembros del Consejo Rector, lo que equivale a tres personas sobre su composición, posea conocimientos y experiencia en banca y servicios financieros. Este objetivo deberá tomarse en consideración en los procesos de selección, propuesta, reelección y planificación de la sucesión.

7.2 Alta Dirección

Del mismo modo que una adecuada composición del Consejo Rector resulta prioritaria para poder garantizar su funcionamiento eficaz, siendo una pieza fundamental del gobierno corporativo de las entidades de crédito, también reviste la máxima importancia el procedimiento de selección y nombramiento de la alta dirección de la Entidad, puesto que constituye el enlace entre el Consejo Rector y el resto de la Entidad.

En la selección y nombramiento de la alta dirección se deberá asegurar que las propuestas de nombramiento se fundamenten en un análisis previo de las necesidades de la dirección de la Entidad, así como cuando la alta dirección deba poner su cargo a disposición del Consejo de Rector y formalizar, si este lo considera conveniente, la correspondiente dimisión.

Es competencia del Consejo Rector, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el nombramiento y eventual cese, en su caso, de la alta dirección, así como la aprobación de las condiciones básicas de su contrato.

La selección de candidatos/as se fundamentará en un análisis previo de las necesidades existentes y futuras que garantice la captación de nuevo talento para que la Entidad cuente con los mejores profesionales en sus órganos de dirección y que tenga en cuenta la diversidad de género, edad, procedencia geográfica, conocimientos y experiencias y que evite sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, particularmente de género, raza, color, origen social o étnico, características genéticas, religión o creencia, pertenencia a una minoría nacional, discapacidad, edad u orientación sexual.

Las propuestas de candidatos/as a la alta dirección deberán recaer sobre personas de reconocida trayectoria profesional, honorables, idóneas, de reconocida solvencia, cualificación, formación y compromiso con el interés y beneficio de la Entidad.

En la evaluación de candidatos/as a la alta dirección se valorarán específicamente, además de la honorabilidad y la experiencia general, la capacidad ejecutiva, el liderazgo de equipos, la aptitud para implantar la estrategia definida por el Consejo Rector, la experiencia en gestión y control de riesgos, la capacidad de interlocución con funciones de control y supervisores y la adecuación técnica al área o líneas de negocio cuya responsabilidad asuma.

En la selección de la alta dirección se priorizará la búsqueda de perfiles que reúnan las competencias, conocimientos y experiencia necesaria para el desarrollo de las funciones ejecutivas encomendadas a la alta dirección de la Entidad, favoreciendo, en todo caso, la captación, retención y desarrollo del talento.

8. Principios en materia de diversidad

Además de los descritos anteriormente, la Política de Selección y Diversidad del Consejo Rector y la alta dirección 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. A estos efectos, la Entidad fija como objetivo específico que el género

menos representado alcance, al menos, el 45% de los miembros del Consejo Rector, lo que equivale a seis personas sobre la composición de referencia del órgano. Este objetivo deberá tomarse en consideración en los procesos de selección, propuesta, reelección y planificación de la sucesión.

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 y alta dirección 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.

9. Política de rotación

La Entidad tratará de que, en la medida de lo posible y, en particular, en atención al tamaño del Consejo Rector y al número de consejeros independientes, la composición de las distintas comisiones delegadas no sea idéntica y, para ello, entre otras medidas, considerará la rotación de miembros del Consejo Rector entre las distintas comisiones delegadas, incluidos sus presidentes, siempre teniendo en cuenta la experiencia concreta, los conocimientos y las competencias que se requieran individual o colectivamente para formar parte de dichas comisiones.

Asimismo, para la composición del Consejo Rector la Entidad, entre otros aspectos, podrá tener en consideración la antigüedad media de sus miembros.

10. 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.