



POLÍTICA DE SELECCIÓN

Y DIVERSIDAD

CONSEJO RECTOR

CAIXA RURAL GALEGA

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Objeto.....	2
3. Alcance	2
4. Departamentos afectados	3
5. Principios fundamentales	3
6. Aprobación, actualización y mantenimiento.....	5

1. Introducción

La presente Política se configura como un elemento fundamental del Sistema de Gobierno Interno de CAIXA RURAL GALEGA, S.C.C.L.G., 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 personas consejeras 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 las personas que forman parte del órgano de administración y las personas titulares de funciones clave de fecha 21 de marzo de 2018.

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 persona candidata, sea persona física o jurídica, para cubrir un puesto en el Consejo Rector de CAIXA RURAL GALEGA, S.C.C.L.G.

Dichas condiciones serán igualmente de aplicación en la evaluación continua de las personas que integran el Órgano de Gobierno, 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 personas consejeras de las Entidades de Crédito.

3. Alcance

El alcance de la presente Política se circunscribe a la selección de las personas integrantes del Órgano de Gobierno de CAIXA RURAL a las personas consejeras que sean personas físicas, como a los que sean personas jurídicas y a las personas físicas que representen a estos últimos.

Lo dispuesto en esta Política tiene su desarrollo en el Reglamento sobre evaluación de idoneidad de las personas Altos Cargos y personal clave de la Entidad y en el Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

4. Departamentos afectados

La Política de selección y diversidad de personas consejeras es de aplicación exclusivamente a las personas candidatas y consejeras actuales del Consejo Rector de CAIXA RURAL GALEGA, S.C.C.L.G. 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 y en la reevaluación periódica de las personas consejeras 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 personas Consejeras de CAIXA RURAL GALEGA, S.C.C.L.G. son los siguientes:

1. Las personas integrantes del Consejo Rector de Caixa Rural Galega 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 y;
 - (iii) 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. CAIXA RURAL GALEGA tiene como principio fundamental garantizar la independencia de las ideas de todas las personas que integran su Órgano de Gobierno, de manera que las mismas 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 las personas candidatas.

3. CAIXA RURAL GALEGA 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.

4. En el nombramiento y/o reelección de las personas consejeras 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 especial, se facilitarán los mecanismos oportunos para alcanzar el objetivo del 30% de representación que se fije en su caso para el sexo menos representado en el Consejo Rector.

5. Asimismo, en la designación como personas consejeras también se valorará el nombramiento de representantes de las personas socias de la Entidad, velando por qué en dicha designación se tenga en cuenta a todas ellas por igual con independencia del tamaño o relevancia de la entidad a la que representan.

6. Para garantizar un adecuado equilibrio entre experiencia y conocimientos de las personas integrantes del Consejo adquiridos en el ejercicio de su función y evitar eventuales efectos no deseados por una elevada duración de los cargos, se perseguirá una adecuada rotación entre los miembros del máximo órgano de administración de la Entidad.

7. CAIXA RURAL GALEGA respeta en todo caso el principio de no discriminación e igualdad de trato de manera que en el proceso de selección de personas consejeras se evitará la concurrencia de circunstancias que puedan suponer cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, haciendo especial hincapié en la protección a las personas LGTBI, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

8. CAIXA RURAL GALEGA, anualmente realizará una evaluación de la idoneidad del Consejo Rector de la Entidad en su conjunto, evaluando los conocimientos, las competencias y la experiencia de los miembros del órgano de gobierno a título individual, teniendo en cuenta las principales áreas de negocio de la entidad y sus riesgos, permitiendo identificar las fortalezas y debilidades del órgano de gobierno y, por lo tanto, evaluar los conocimientos, competencias y experiencias que reúne en su conjunto. En dicha evaluación, se desgranarán las actuaciones llevadas a cabo en materia de capacitación, selección y diversidad del Consejo Rector, y aquellas que se plantean de cara al futuro.

6. Aprobación, actualización y mantenimiento

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo Rector de CAIXA RURAL GALEGA, S.C.C.L.G.

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 Rector del CAIXA RURAL GALEGA, S.C.C.L.G.