



***POLÍTICA DE SELECCIÓN
Y DIVERSIDAD CONSEJO RECTOR
Y DIRECCIÓN GENERAL
CAIXA RURAL GALEGA***



POLÍTICA DE SELECCIÓN Y DIVERSIDAD CONSEJO RECTOR Y DIRECCIÓN GENERAL

1.13.006

Fecha última revisión:

23/04/2026

Página 1 de 8

(Tipo: 1 – Política de la Entidad; Área: 13 – Recursos Humanos; Tema: 006 – Política de selección y diversidad Consejo Rector y dirección general)

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Objeto	2
3. Alcance	2
4. Departamentos afectados	3
5. Principios fundamentales	3
5.1. Consejo Rector	3
5.2. Dirección General	5
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 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 y que ostenten la posición de dirección general 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 2 de julio de 2021.

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 o el de dirección general 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 con relación a la diversidad exigida por la normativa en la selección de personas consejeras y que ostenten la posición de dirección general de las Entidades de Crédito.

3. Alcance

El alcance de la presente Política se circunscribe a la selección de las personas integrantes del Consejo Rector de CAIXA RURAL GALEGA, así como de sus Comisiones delegadas, así como de la posición de dirección general.

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., así como a la posición de Dirección General, 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 y Dirección General de CAIXA RURAL GALEGA, S.C.C.L.G. son los siguientes, sin perjuicio de los requisitos adicionales que se exijan de conformidad con el Reglamento Interno sobre la evaluación de idoneidad de altos cargos y titulares de funciones clave de la Entidad:

5.1. Consejo Rector

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 tener las competencias adecuadas para el cargo, en atención a las funciones y responsabilidades del puesto; 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. 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. 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.

5. CAIXA RURAL GALEGA, anualmente realizará un 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



POLÍTICA DE SELECCIÓN Y DIVERSIDAD CONSEJO RECTOR Y DIRECCIÓN GENERAL

1.13.006

Fecha última revisión:

23/04/2026

Página 5 de 8

(Tipo: 1 – Política de la Entidad; Área: 13 – Recursos Humanos; Tema: 006 – Política de selección y diversidad Consejo Rector y dirección general)

llevadas a cabo en materia de capacitación, selección y diversidad del Consejo Rector, y aquellas que se plantean de cara al futuro.

5.2. Dirección General

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 Dirección General 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 Dirección General 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 Dirección General 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 dirección general, así como la aprobación de las condiciones básicas de su contrato.

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

6. Principios en materia de diversidad

Además de los descritos anteriormente, la Política de selección y diversidad de consejeros y dirección general de la Entidad se regirá por los siguientes principios en materia de diversidad:

1. 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 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 que se fije en su caso para el sexo menos representado en el Consejo Rector.
3. 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.
4. 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 y dirección general 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,



POLÍTICA DE SELECCIÓN Y DIVERSIDAD CONSEJO RECTOR Y DIRECCIÓN GENERAL

1.13.006

Fecha última revisión:

23/04/2026

Página 7 de 8

(Tipo: 1 – Política de la Entidad; Área: 13 – Recursos Humanos; Tema: 006 – Política de selección y diversidad Consejo Rector y dirección general)

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.

7. 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.