



## Diversidad en el Consejo de Administración: objetivo de representación y orientaciones.

En la aplicación de la Política de Idoneidad, Cecabank reconoce el valor de la diversidad en la composición del Consejo de Administración y la importancia de contar con miembros del Consejo capaces de aportar diversos puntos de vista, perspectivas, capacidades, experiencias, trayectorias profesionales, tanto en los debates en el seno del Consejo como en sus procesos de toma de decisión, lo cual, en última instancia conduce a la mejora de las decisiones del Consejo. En este sentido, Cecabank fomentará la diversidad en el Consejo de Administración, de manera que su composición refleje un colectivo diverso, teniendo en cuenta, por otro lado, la estructura del grupo CECA-Cecabank, en el que el accionista mayoritario es CECA.

En el procedimiento de selección de los miembros del Consejo, se procurará, en la medida de lo posible, 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 dentro del Consejo de Administración.

Para ello, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos en materia de diversidad: perfil académico y profesional, edad y género.

Respecto de la diversidad de género, Cecabank vela porque los procesos de selección y evaluación favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en la composición del Consejo en su conjunto, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, discapacidad, formación académica y experiencia profesional y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Por otro lado, la figura del miembro del Consejo con el carácter de independiente se considera esencial en materia de gobierno corporativo, como medio de canalizar las funciones de supervisión del Consejo de Administración. La normativa vigente da un peso especial a este tipo de Consejeros, estableciendo que en los Comités de Nombramientos, de Remuneraciones y de Riesgos, al menos un tercio de sus miembros y, en todo caso, el presidente deberán ser miembros del Consejo independientes y, en el caso de las Comisiones de Auditoría, donde se establece que estará compuesta exclusivamente por miembros del Consejo no ejecutivos, la mayoría de los cuales, al menos, deberán ser miembros independientes y, uno de ellos designado en base a sus conocimientos y experiencia.

Con objeto de que el Consejo de Administración se vea enriquecido tanto por la presencia de miembros del Consejo independientes, como por la diversidad en su composición, Cecabank, teniendo en cuenta la estructura CECA-Cecabank, velará porque la representación paritaria en el Consejo de Administración se cumpla con la cuota de Consejeras independientes, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos de idoneidad aplicables.

### **(a) Objetivo de representación**

La Entidad tiene fijado como objetivo alcanzar la representación paritaria o presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el Consejo de Administración. Esto es, Cecabank deberá alcanzar, en los plazos que establece la normativa para entidades de interés público, la situación en la que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en el Consejo de Administración.

### **(b) Orientaciones**

Con el objeto de alcanzar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, el Comité de Nombramientos, tendrá en cuenta las siguientes orientaciones:

- El Comité deberá identificar las posibles vacantes que vayan a producirse en el Consejo de Administración a medio-largo plazo. Asimismo se deberán identificar el tipo de conocimientos y experiencia que deberán reunir las personas candidatas a fin de que los miembros del Consejo de Administración, considerados en su conjunto, reúnan suficiente experiencia profesional en el gobierno de las entidades de crédito para asegurar la capacidad efectiva del Consejo de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la Entidad.
- En la identificación de vacantes, el Comité deberá tener en cuenta el carácter de dominical, independiente o ejecutivo y los conocimientos específicos necesarios para cubrir las vacantes que también impliquen ocupar un puesto en una de las Comisiones del Consejo, y eventualmente presidirlas, y que requieran conocimientos y experiencias específicos.
- En el procedimiento de selección de las personas candidatas, el Comité incluirá personas candidatas del sexo menos representado en el Consejo de Administración, salvo que se acredite que habiendo adoptado medidas tendentes a incluirlas entre las potenciales personas candidatas no haya resultado posible. En ese caso se deberán explicar los motivos que hayan impedido incluir a personas del sexo menos representado en las candidaturas.
- En el caso de que la valoración de la idoneidad de dos candidatos de distinto sexo aplicando los criterios de la Política de Idoneidad sea sustancialmente igual, el Comité dará prioridad a la persona candidata del sexo menos representado en el Consejo.