



## **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 Consejeros 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 del género, Cecabank velará porque en los procesos de selección y evaluación se respete el principio de no discriminación e igualdad de trato y que no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de mujeres y se adopten medidas tendentes a incluir entre los potenciales candidatos, a mujeres que reúnan los perfiles profesionales buscados.

Por otro lado, la figura del Consejero 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 Consejeros independientes y, en el caso de las Comisiones de Auditoría, donde se establece que estará compuesta exclusivamente por Consejeros no ejecutivos, la mayoría de los cuales, al menos, deberán ser Consejeros 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 Consejeros independientes, como por la diversidad en su composición, se considera conveniente velar porque se alcance un porcentaje suficiente de mujeres, sobre todo Consejeras independientes, en el Consejo de Administración, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos de idoneidad aplicables.

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

La Entidad tiene fijado el objetivo de representación de mujeres en el Consejo de Administración de Cecabank en al menos un cincuenta por ciento (50%) de los Consejeros independientes. Para el cómputo de dicho porcentaje, en caso de que el número de Consejeros independientes fuera impar, se redondeará al alza hasta el siguiente entero.

Adicionalmente, la representación de mujeres en el Consejo de Administración de Cecabank tenderá a evolucionar al alza con el objetivo final de alcanzar una presencia equilibrada entre hombres y mujeres. Para alcanzarlo se tendrán en cuenta las vacantes que se produzcan en el mismo y en las distintas Comisiones del Consejo.

### **(b) Orientaciones**

Con el objeto de alcanzar el objetivo de representación establecido en el apartado anterior, 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 los candidatos 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 tipo de Consejero, 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 candidatos, el Comité incluirá candidatos del sexo femenino, salvo que se acredite que habiendo adoptado medidas tendentes a incluir entre los potenciales candidatos a mujeres no haya resultado posible. En ese caso se deberán explicar los motivos que hayan impedido incluir a mujeres en las candidaturas.
- Cuando se realice la valoración de idoneidad de candidatas femeninas, de acuerdo con la Política de Idoneidad de Cecabank, se tendrá especialmente en cuenta la experiencia en puestos académicos, en las Administraciones Públicas o de otra índole si el puesto a cubrir es de Consejero independiente. En cualquier caso, se valorarán adecuadamente los conocimientos, capacidades personales y experiencia necesarios para el desempeño del cargo del Consejero y, en su caso, de miembro de una determinada Comisión del Consejo.
- 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 candidata femenina, sobre el candidato masculino.