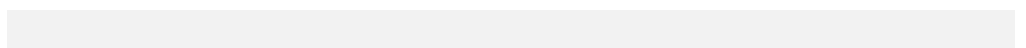




Informe de Actividad del Comité de Nombramientos de Banco de Crédito Social Cooperativo, SA, correspondiente al ejercicio 2024

Abril 2025

Informe presentado en el Consejo de Administración de fecha 29 de abril de 2025 -previa toma en consideración y elevación por parte del Comité de Nombramientos celebrado el 15 de abril de 2025-.



Contenido

1. **PRESENTACIÓN.**
2. **REGULACIÓN DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS.**
3. **DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y SU ACTIVIDAD EN 2024.**
 - 3.1 COMPOSICIÓN.
 - 3.2 FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS.
 - 3.3 FUNCIONES DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS.
 - 3.4 ACTIVIDADES REALIZADAS POR EL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS DURANTE 2024.
 - 3.5 AUTOEVALUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO Y RENDIMIENTO DEL COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS.
 - 3.6 DESVIACIONES SIGNIFICATIVAS O IRREGULARIDADES IDENTIFICADAS.
4. **CONCLUSIONES.**

1. Presentación.

El presente Informe se realiza siguiendo las recomendaciones de la Guía Técnica 1/2019 de la CNMV sobre Comisiones de Nombramientos y Retribuciones, de 20 de febrero de 2019.

El presente Informe recoge la información sobre la composición, funcionamiento y la actividad llevada a cabo por el Comité en el marco de sus competencias a lo largo del ejercicio 2024, tomando en cuenta su Reglamento de funcionamiento; y será objeto de publicación y difusión en la [página web corporativa](#).

2. Regulación del Comité de Nombramientos.

El Comité de Nombramientos se rige por lo establecido en su Reglamento, así como en las normas legales, estatutarias y el Reglamento del Consejo de Administración que le resulten aplicables; así mismo se tiene en consideración el entorno regulatorio y supervisor y las mejores prácticas del mercado.

3. Del Comité de Nombramientos y su Actividad en 2024.

3.1 Composición.

El Comité de Nombramientos se encuentra actualmente integrado por cuatro (4) miembros -no ejecutivos-, de los cuales dos (2) son Consejeros Independientes (incluida su Presidenta) y dos (2) son Consejeros Dominicales.

A este respecto, se hace constar que la actual composición del Comité de Nombramientos se deriva del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración de la Entidad en su reunión de fecha 28 de mayo de 2024, en virtud del cual aprobó por unanimidad modificar la composición del Comité de Nombramientos, causando baja en el mismo Don Francisco Javier Astiz Fernández -Consejero Independiente-, suponiendo, por tanto, la reducción de su número de miembros, quedando establecido en cuatro (4).

Consecuentemente, el Comité de Nombramientos, a la fecha del presente documento, se encuentra compuesto por los siguientes miembros:

COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS			
CARGO	NOMBRE DEL CONSEJERO/MIEMBRO	CONDICIÓN	FECHA DE ACUERDO DE INCORPORACIÓN AL COMITÉ
Presidenta	Marta de Castro Aparicio	Independiente	31 de mayo de 2016 (*)
Vocal	Luis Francisco Fernández Revuelta-Pérez	Independiente	9 de junio de 2020
Vocal	María López Fernández	Dominical	29 de junio de 2021
Vocal	Rosa María Vidal Monferrer	Dominical	30 de mayo de 2023

() Con anterioridad a dicha fecha, formaba parte del Comité de Nombramientos y Remuneraciones, el cual fue desdoblado posteriormente en un Comité de Nombramientos y un Comité de Remuneraciones.*

En virtud de lo dispuesto en el artículo 13.3 del Reglamento del Consejo de Administración de BCC y en el artículo 8 del Reglamento del Comité de Nombramientos, ejerce las funciones de Secretario de las reuniones el titular del cargo en el Consejo de Administración (o en su caso, la Vicesecretaria).

La composición del Comité de Nombramientos cumple por tanto con los requisitos exigidos por la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, y recogidos en el artículo 13.2 del Reglamento del Consejo de Administración y en el artículo 7 del Reglamento del Comité de Nombramientos, en virtud de los cuales, el Comité ha de estar integrado por un mínimo de tres y un máximo de seis Consejeros designados por el Consejo de Administración, debiendo además, estar calificados como independientes, al menos, dos de sus miembros, y contando en todo caso, el Presidente del Comité con dicha calificación.

El Comité está presidido por una Consejera independiente, cumpliendo así con las exigencias previstas en la precitada Ley 10/2014 y la Ley de Sociedades de Capital, y recogidas a su vez en los artículos 58.a) de los Estatutos Sociales, 13.3 del Reglamento del Consejo de Administración y 8 del Reglamento del Comité de Nombramientos.

Los miembros del Comité de Nombramientos cuentan con los requisitos exigidos al efecto por la normativa interna para el desempeño del cargo, en concreto, de honorabilidad comercial y profesional, de conocimientos, competencias y experiencia adecuados para ejercer sus funciones, la ausencia de conflictos de interés, méritos, independencia de ideas, formación, profesional y dedicación y compromiso necesarios para el correcto cumplimiento de sus funciones dentro del mismo.

A tal efecto, en la página web de la Sociedad <http://www.bcc.es> se encuentra disponible la experiencia y biografía profesional de cada uno de los miembros del Comité.

3.2 Funcionamiento del Comité de Nombramientos.

Durante el ejercicio 2024, el Comité de Nombramientos se ha reunido en 15 ocasiones, cumpliendo lo establecido en el artículo 13.4 del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 13 del Reglamento del Comité de Nombramientos.

Respecto a la preparación y desarrollo de las reuniones, la Presidenta del Comité ha convocado las reuniones de acuerdo a la forma y con la antelación adecuadas, en relación a las normas del artículo 14 del Reglamento del Comité de Nombramientos, esto es, por escrito y firmada por el Secretario por orden de la Presidenta, y con una antelación mínima de 3 días, incluyendo en cada caso el orden del día de la sesión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento del Comité, constando que han asistido a las quince reuniones celebradas la totalidad de los miembros del Comité que lo componían en cada momento, de forma personal. De dichas reuniones, se han celebrado doce a través de medios audiovisuales y tres, por el procedimiento de votación por escrito y sin sesión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 del Reglamento del Comité de Nombramientos.

Adicionalmente, en relación con la celebración por medios telemáticos de las sesiones del Comité, el Secretario de cada sesión ha hecho constar en cada una de las reuniones celebradas por dichos medios, y así se ha hecho constar de forma expresa en las correspondientes Actas los siguientes aspectos: 1) que se ha dispuesto de los medios precisos y necesarios para el desarrollo de las mismas por medios a distancia con la debida interconexión múltiple y sistema de participación de todos los asistentes, y 2) que previo el desarrollo de las correspondientes reuniones ha identificado a la totalidad de los asistentes, confirmando la validez de la relación incorporada a las respectivas Actas.

Asimismo los miembros del Comité han tenido a su disposición, con carácter previo a cada reunión, información relativa a los asuntos a tratar en las mismas, fomentándose así la adopción informada de acuerdos.

Por otro lado, y en consonancia con el artículo 20 del Reglamento del Comité de Nombramientos, a las distintas reuniones del mismo han asistido, además de los miembros del Comité, invitados por la Presidenta del Comité y con la conformidad del resto de miembros, el Director General de Control, el Director General de Recursos Humanos -Dirección actualmente denominada Dirección General de Personas y Tecnología- y el Director de Cumplimiento Normativo de la Entidad, a efectos de información o asesoramiento en materias de su competencia. A este respecto se hace constar que la presencia de dichos invitados se ha limitado a aquellos puntos del Orden del Día para los que habían sido convocados por estimarse necesaria su presencia, sin que hayan participado en las fases de deliberación y votación de cada una de las reuniones.

De conformidad con los artículos 13.5 del Reglamento del Consejo de Administración y 15 y 16 del Reglamento del Comité de Nombramientos, el Comité queda válidamente constituido cuando concurren a la reunión, presentes o representados, al menos, la mayoría de sus componentes. En el ejercicio 2024, los miembros del Comité de Nombramientos han asistido a todas las reuniones, habiéndose celebrado, según se ha indicado anteriormente, tres reuniones por el procedimiento de votación por escrito y sin sesión. Asimismo, los acuerdos del Comité se han adoptado por mayoría absoluta de los miembros presentes.

Así mismo, el Secretario del Comité ha levantado las correspondientes actas de todas las reuniones celebradas, reflejando en las mismas su desarrollo, contenido, deliberaciones y acuerdos adoptados, las cuales han sido puestas a disposición de todos los miembros del Consejo de Administración, de conformidad con el artículo 13.6 del Reglamento del Consejo de Administración y el artículo 19 del Reglamento del Comité de Nombramientos. De la misma forma, el Comité ha informado oportuna y puntualmente al Consejo, a través de su Presidente, de las actividades y trabajos desarrollados en su seno.

3.3 Funciones del Comité de Nombramientos.

Las funciones y competencias del Comité de Nombramientos se encuentran reguladas en el artículo 13 del Reglamento del Consejo de Administración y en el artículo 6 del Reglamento del propio Comité de Nombramientos.

El Comité de Nombramientos es un órgano interno (especializado) constituido en el seno del Consejo de Administración, de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación; cuyas actividades se extienden al Banco y a las entidades miembro del Grupo Cooperativo Cajamar, del que es Entidad Cabecera.

En este sentido, el Comité asume y desarrolla de una manera eficiente las principales funciones que tiene atribuidas las cuales son detalladas a continuación:

1. Asistir, informar y formular propuestas al Consejo de Administración en las materias que le son asignadas a estos efectos por los Estatutos y por el presente Reglamento.

2. Evaluar el equilibrio de competencias, conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia necesarios en el Consejo de Administración, así como las condiciones que deban reunir los candidatos para cubrir las vacantes que se produzcan en el mismo, valorando la dedicación de tiempo que se considere necesario para que puedan desempeñar adecuadamente su cometido, en función de las necesidades de los órganos de gobierno de la sociedad en cada momento. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos a consejero que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido, asegurándose de que los futuros consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones, dentro del marco del Procedimiento de Selección vigente en el Banco en cada momento.

3. Evaluar periódicamente y, al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración, incluyendo, la calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo de Administración, el funcionamiento y la composición de sus comités, la diversidad en la composición y competencias del Consejo de Administración, el desempeño del presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la sociedad, y el desempeño y la aportación de cada consejero, prestando especial atención a los responsables de los distintos comités del Consejo y haciendo recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios, dentro del marco del Procedimiento de Autoevaluación del Consejo vigente en cada momento. Al menos cada tres años, se

contará para la realización de la evaluación con un consultor externo, cuya independencia será verificada por el propio Comité.

4. Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración que asegure la presencia como mínimo de un 40% de su composición en cada momento. El número total de consejeros que se considerará mínimo necesario para alcanzar tal objetivo, deberá ser el porcentaje más cercano al cuarenta por ciento, sin que pueda superar en ningún caso el porcentaje del cuarenta y nueve por ciento de miembros del Consejo de Administración. A tal efecto, elaborar, en su caso, recomendaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo, entre las cuales deberá valorar, al menos, las relacionadas seguidamente, informándose, en su caso, de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo:

a. Fomentar la evaluación de candidatos de ambos géneros, asegurando el respeto del principio de igualdad de oportunidades durante el proceso de selección para lograr una composición equilibrada.

b. Cuando de las evaluaciones realizadas se desprenda que los candidatos evaluados ostentan competencias de similar nivel para el puesto que en cada momento se pretenda cubrir, se propondrá preferentemente al Consejo el nombramiento del candidato que pertenezca al género menos representado.

Así mismo, revisar la política en materia de selección y nombramiento de los miembros de la Alta Dirección, y formular recomendaciones al Consejo cuando corresponda; así como velar y establecer mecanismos para asegurar como mínimo, la presencia en la alta dirección, de un 40% del sexo menos representado.

5. Informar sobre las propuestas de nombramiento y separación de altos directivos.

6. Examinar y organizar la sucesión del presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada, llevando a cabo las actuaciones previstas en el Plan de Sucesión e involucrando al Primer Ejecutivo de la Sociedad y al Presidente en la elaboración del procedimiento de sucesión, así como pudiendo mencionar, en cuanto corresponda, las posibles incidencias en el Informe Anual de Funcionamiento del Comité. El Comité de Nombramientos, propondrá al Consejo de Administración la aprobación y posterior modificación del Plan de Sucesión.

Así mismo, el Comité tomará conocimiento en su caso, de los planes de sucesión y de carrera o desarrollo profesional de los altos directivos, con anterioridad a su aprobación.

7. Seleccionar los posibles candidatos para ser, en su caso, nombrados consejeros de la Sociedad y presentar sus propuestas o informes, según se corresponda, al Consejo de Administración a través de su Presidente. En este sentido, velará por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de honorabilidad, honestidad e integridad comercial y profesional, requisitos de conocimientos, competencia, experiencia, tanto individuales como colectivos, independencia de ideas y capacidad para ejercer un buen gobierno de la Entidad y la evaluación de la idoneidad en el conjunto del órgano de administración, incluyendo la identificación y gestión y mitigación de los riesgos derivados del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, así como los aspectos que correspondan, respecto de la evaluación de la dedicación del tiempo preciso en relación con su cargo. El Comité deberá garantizar que cualquier consejero pueda solicitar del Comité que tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

8. Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta General de Accionistas.

9. Informar sobre las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de Accionistas.

10. Proponer al Consejo de Administración, revisar y verificar la aplicación de una política de selección de consejeros -que se incluirá en la Política de idoneidad- que sea concreta y verificable, que asegure que las propuestas de nombramiento se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración y que no adolezca de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación, favoreciendo la diversidad de conocimientos, experiencias y género y verificar anualmente su cumplimiento; así como una política de diversidad a fin de favorecer la selección de candidatos que, además de contar con conocimientos y experiencia diversos que fomenten la variedad de puntos de vista, favorezcan asimismo la representación del sexo y franjas de edad menos representadas y de la realidad demográfica en los mercados en los que opera el Grupo Cooperativo Cajamar, evitando la discriminación por razones de género, origen geográfico y edad.

11. Establecer y supervisar un programa anual de evaluación y revisión continua de la idoneidad necesaria para el ejercicio del cargo de consejero y de miembro de un determinado Comité, así como de los titulares de funciones clave, y proponer al Consejo de Administración medidas que considere oportunas al respecto, pudiendo recabar cualquier información o documentación que estime necesaria u oportuna a estos efectos. A estos efectos, el Comité deberá supervisar la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto, teniendo en cuenta el diferente perfil de sus componentes con la finalidad de fortalecer su independencia y autonomía como máximo órgano gestor de la compañía.

12. Examinar, con anterioridad a la terminación del plazo por el que un consejero hubiese sido nombrado, la conveniencia de su reelección, así como su permanencia, en su caso, en las comisiones y comités del Consejo de Administración de los que formase parte, verificando que el consejero a reelegir sigue cumpliendo los requisitos generales exigibles a todo consejero de la Sociedad, de acuerdo con establecido en la ley y según el gobierno corporativo de la Sociedad, así como evaluar la calidad del trabajo, la dedicación al cargo y la disponibilidad y compromiso del consejero en cuestión durante el mandato precedente.

13. Elevar al Consejo de Administración, una vez finalizados los procedimientos descritos en los apartados anteriores, su propuesta (en el caso de consejeros independientes) o informe (en el caso de los restantes consejeros), sobre la reelección de los consejeros.

A este respecto, el Comité tendrá como principales funciones:

- Informar al Consejo de Administración sobre las propuestas de separación por incumplimiento de los deberes inherentes al cargo de consejero o por haber incurrido de forma sobrevenida en alguna de las circunstancias de dimisión o cese obligatorio.
- Proponer la separación de los consejeros en caso de incompatibilidad, conflicto de intereses estructural o cualquier otra causa de dimisión o cese.

- Solicitar, a los efectos previstos en los apartados anteriores, la información o documentación que estime necesaria u oportuna de los consejeros, de las personas físicas que hayan de representar a los consejeros personas jurídicas y, en el caso de los consejeros dominicales, de los accionistas que hayan propuesto, requerido o determinado su nombramiento.

- Para salvaguardar la independencia, imparcialidad y profesionalidad del Secretario y Vicesecretario, en su caso, del Consejo de Administración, informar sobre su nombramiento y cese para su aprobación por el pleno del Consejo. Así mismo, informar sobre el nombramiento y cese de los miembros de cada uno de los Comités o Comisiones del Consejo de Administración.

- Velar por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento prestado al Consejo.

14. El Comité colaborará en todo lo preciso, en su caso, con otros Comités cuyas actividades puedan tener un impacto en la definición y el correcto funcionamiento de las políticas y prácticas aplicables, al objeto de garantizar que la política de nombramientos sea coherente y promueva una gestión de riesgos adecuada y eficaz. Así mismo, el Comité facilitará la información apropiada al respecto, al Consejo de Administración y en su caso, a la Junta General de accionistas.

15. Revisar que la información que la Entidad difunde a través de su página web sobre materias de su competencia es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones establecidas al efecto.

16. Participar en las posibles actualizaciones del Reglamento del Consejo de Administración en relación con las materias de su competencia.

17. Las demás competencias que le asigne el Consejo de Administración, los Estatutos y las normas que le sean de aplicación.

3.4 Actividades realizadas por el Comité de Nombramientos durante 2024.

A continuación se exponen brevemente los principales asuntos tratados por el Comité de Nombramientos durante el ejercicio 2024:

- Informe Anual del Comité de Nombramientos 2023.

- Información sobre los resultados de la Autoevaluación del Consejo de Administración de 2023. Reflexiones sobre los resultados de la misma. Adopción de los acuerdos que en su caso correspondan.

- Propuesta de desdoblamiento del Comité de Estrategia y Sostenibilidad en dos comités, un Comité de Estrategia y un Comité de Sostenibilidad. Adopción de los acuerdos, que, en su caso correspondan, especialmente respecto de las respectivas composiciones.

- Información del proceso de sustitución de la Dirección General de Auditoría.

Seguimiento periódico de las evaluaciones de idoneidad e información relacionada.

- Propuesta de modificación del Reglamento del Comité de Nombramientos.
- Propuesta de modificación del apartado primero del Capítulo III, del Título II de la Política de Idoneidad: Plan de Sucesión del Presidente y del Primer Ejecutivo de Banco de Crédito Social Cooperativo, SA.
- Evaluación de idoneidad del candidato a Director General de Auditoría Interna.
- Evaluación de la idoneidad de la propuesta de distribución de cargos, en relación con la propuesta de desdoblamiento del Comité de Estrategia y Sostenibilidad. Adopción de los acuerdos que en su caso correspondan, especialmente respecto de las respectivas composiciones.
- Información sobre el proceso de selección del Director General del Control.
- Nombramiento del titular del Servicio de Atención al Cliente.
- Memoria del Programa de Formación a Consejeros correspondiente al ejercicio 2023.
- Propuestas de Planes de Formación para Consejeros para el año 2024.
- Evaluación de idoneidad del candidato a Director General de Control.
- Toma de conocimiento del escrito del Presidente del Consejo de Administración en relación con el cargo del Presidente del Comité de Auditoría, estando próximo el vencimiento del mandato del Sr. Cantón Góngora como Presidente de dicho Comité. Adopción de los acuerdos que, en su caso, correspondan.
- Adopción de acuerdos en relación con el nombramiento de Doña Mercedes Aranda Ibañez como Directora General de Personas y Tecnología.
- Memoria del Programa de Formación de Consejeros correspondiente al ejercicio 2023 y Plan de Formación para Consejeros correspondiente al ejercicio 2024.
- Revaluación periódica de la idoneidad de los altos cargos y del Consejo de Banco de Crédito Social Cooperativo, SA.
- Adopción de acuerdos relativos a la confección de la lista de candidatos a la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del Consejero Delegado de BCC.
- Evaluación de la composición prevista de los Comités Especializados del Consejo de Administración. Adopción de los acuerdos que, en su caso, correspondan, en relación con la composición de dichos Comités.
- Planes de Formación para Consejeros para el año 2024.

- Toma en consideración sobre la notificación de Banco de España relativa al Pliego de cargos respecto del expediente sancionador IE/BP-1/2024.
- Inicio de actuaciones en relación con el ejercicio anual de Autoevaluación del Consejo de Administración: Valoración del Cuestionario vigente y aprobación, en su caso, de la contratación de un asesor externo para la realización del mismo. Adopción de los acuerdos que, en su caso, correspondan.
- Proceso de evaluación del Consejo de Administración: Designación de experto externo para la realización del ejercicio correspondiente a 2024.
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Próximos hitos en relación con el Plan de Sucesión del Presidente del Consejo de Administración de la Entidad. Adopción de los acuerdos que, en su caso, correspondan.
- Procedimiento de Evaluación del Consejo de Administración: Análisis del Cuestionario elaborado por EY para la realización del citado ejercicio y recomendación supervisora derivada del análisis sobre eficacia y diversidad del órgano de administración. Adopción de los acuerdos que, en su caso, correspondan.
- Escrito remitido por el Banco Central Europeo (BCE) en relación con los resultados del análisis específico sobre la eficacia y diversidad del órgano de administración.
- Propuesta de modificación de la Política de Idoneidad: Incorporación del Plan de sucesión del Director de Auditoría Interna.
- Plan de Sucesión del Presidente del Consejo de Administración de la Entidad. Adopción de acuerdos para la selección, de entre los potenciales candidatos, de aquéllos respecto de los que deba continuar el proceso.
- Adopción de acuerdos en relación con la cobertura de la vacante prevista en el Consejo de Administración del BCC.
- Análisis de los CV de los potenciales candidatos a consejero independiente del Consejo de Administración de BCC.
- Seguimiento de los avances en el proceso de sucesión del Presidente.
- Respecto de Evaluaciones de idoneidad y propuestas e informes al Consejo, constan las relacionadas seguidamente, respecto de:
 - a) Doña Ana Núñez Álvarez y Don Luis Francisco Fernández-Revuelta Pérez, como candidatos a su reelección como consejeros independientes de Banco de Crédito Social Cooperativo, SA.

b) Doña María Dolores Parra Robles, como candidata a consejera de Caja Rural Católico Agraria, S. Coop. de Crédito V.

c) Doña María Amparo Ibáñez Albalade, Doña Silvia Usó Vicent y Don Pascual Sanz Tortosa, como candidatos a Consejeros y Doña Ana Isabel Borrás Molés como candidata a Secretaria (consejera) de Caja Rural San Jaime de Alquerías del Niño Perdido, S. Coop. de Crédito V.

d) Don Juan Jose Dualde Ballester y Doña Jordana Ninot Verdegall, como candidatos a consejeros de Caja Rural San José de Burriana, Coop. de Crédito V.

e) Don José Pascual Paradís Marco, como candidato a consejero de Caja Rural La Junquera de Chilches, S. Coop. de Crédito V.

f) Doña Gemma Huercio Moreno, como candidata a consejera de Caja Rural de Cheste, Sociedad Cooperativa de Crédito Valenciana.

g) Don Jose Miguel Monlleó Martínez, Don Vicente Vicent Almela, Doña Maria Amparo Mechó Montoliu y Doña Rosalía Sanchis Sanahuja como candidatos a consejeros y secretaria del Consejo, además, esta última, de Caixa Rural Sant Josep de Vilavella, S. Coop. de Crèdit V.

h) Doña María Jesús Lloret Jorro, como candidata a Directora General de Caixa Rural Altea, Cooperativa de Crèdit Valenciana. Adopción de los acuerdos que en su caso correspondan.

i) Doña Susana Mallasen Monfort, como candidata a Directora General de Caja Rural San Isidro de Vilafamés, S. Coop. de Crédito V. Adopción de los acuerdos que en su caso correspondan.

3.5 Autoevaluación del funcionamiento y rendimiento del Comité de Nombramientos.

La autoevaluación del funcionamiento del Comité de Nombramientos se lleva a cabo en el marco del proceso de evaluación del Consejo de Administración del BCC, en el que además, se analiza el funcionamiento de su Comisión Delegada y Comités especializados, entre los que se encuentra el Comité de Nombramientos. Dicha autoevaluación se realiza con una periodicidad anual, siguiendo el procedimiento de evaluación aprobado por la Entidad para tal fin, de conformidad con las obligaciones exigibles al efecto por la normativa aplicable, así como las recomendaciones emitidas al respecto, tanto en el ámbito nacional como internacional.

El ejercicio de autoevaluación correspondiente al ejercicio 2024 se inició mediante acuerdo adoptado en el Comité de Nombramientos de BCC en su sesión de fecha 22 de julio de 2024, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Reglamento del Comité, así como el propio Procedimiento establecido a tal fin.

Así mismo, se hace constar que, el Comité de Nombramientos en su sesión de fecha 3 de octubre de 2024, aprobó por unanimidad la designación de la firma Ernst & Young para la realización de dicho

ejercicio de autoevaluación del Consejo; dando formalmente inicio al proceso de Autoevaluación del Consejo de Administración, correspondiente al ejercicio 2024.

A este respecto, se han adoptado a su vez, por elevación del propio Comité, los acuerdos oportunos en el Consejo de Administración de BCC en sus sesiones de fecha 30 de julio de 2024 y 8 de octubre de 2024.

Seguidamente, se hace constar que dicho proceso persigue los siguientes objetivos:

a) Responder a la obligación referente a la vigilancia, control y evaluación periódica de la eficacia del sistema de gobierno corporativo, así como la adopción de las medidas adecuadas para solventar, en su caso, sus deficiencias, bajo el marco de lo estipulado en artículo 29 de la Ley 10/2014 de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, el artículo 529 nonies de la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, sus Reglamentos Internos y las recomendaciones emitidas al respecto, tanto en el ámbito nacional como internacional.

b) Establecer la metodología para evaluar anualmente la calidad y eficiencia del funcionamiento no solo de su Consejo de Administración, sino también de su Comisión Delegada y de los Comités Especializados, así como para valorar a su Presidente y al Primer Ejecutivo, así como al Secretario del Consejo de Administración, en el ejercicio de sus funciones y proponer planes de acción que sirvan, en su caso, para corregir las deficiencias u oportunidades de mejora detectadas.

Este procedimiento se desarrolla bajo la responsabilidad del Presidente del Consejo de Administración, con apoyo interno del Secretario del Consejo y el Presidente del Comité de Nombramientos, habiéndose realizado el proceso de evaluación correspondiente al ejercicio 2024, con apoyo de asesores externos.

Desde el punto de vista interno, el citado procedimiento contempla la evaluación del Consejo de Administración siguiendo las siguientes fases:

1ª) Cumplimentación por parte de todos los Consejeros de un cuestionario aprobado al efecto, formulado con la finalidad de que tales Consejeros manifiesten su grado de acuerdo con una serie de afirmaciones acerca de la estructura, responsabilidades y funcionamiento del Consejo de Administración y los Comités especializados, y acerca del ejercicio de sus responsabilidades por el presidente del Consejo y el primer ejecutivo, así como del Secretario del Consejo de Administración.

2ª) Realización de entrevistas personales con los miembros del Consejo de Administración, sobre la base de los resultados del referido cuestionario, las cuales han sido realizadas por el experto externo, al objeto de recabar las respuestas de los Consejeros a las cuestiones planteadas en el cuestionario, así como recoger sus reflexiones acerca de la estructura, responsabilidades y funcionamiento del Consejo y sus comités, entre otros.

3ª) Análisis agregado de los resultados y elaboración de un informe de resultados y conclusiones en este caso, elaborado por el experto externo, presentado, entre otros aspectos, ante el Comité de Nombramientos para la adopción de los acuerdos oportunos y su elevación al Consejo de Administración.

Adicionalmente, se hace constar que en el citado ejercicio de autoevaluación correspondiente a 2024, junto a dicha documentación, se ha presentado un análisis comparativo de los resultados del ejercicio de evaluación de 2024, respecto de 2023, así como el seguimiento de las medidas adoptadas en relación con los Planes de acción establecidos en los dos últimos ejercicios.

3.6 Desviaciones significativas o irregularidades identificadas.

Se hace constar que no se ha identificado ninguna irregularidad o desviación significativa.

4. Conclusiones.

En relación con lo expuesto, se concluye que el Comité de Nombramientos presenta una composición adecuada para el cumplimiento de los fines que le son propios, cumple con sus normas de funcionamiento y asume y cumple eficientemente las competencias atribuidas por la normativa aplicable y por los distintos textos corporativos de la Sociedad.

Lo indicado se basa en el proceso de Autoevaluación del propio Consejo de Administración y del presente Comité, sin que haya menciones o cuestiones adicionales que expresar a efectos de que cualquier tercero cuente con una imagen exacta del funcionamiento del Comité o de las conclusiones del proceso anual de evaluación.