

## ***Política de selección de los Consejeros***

### ***BANCO DE CRÉDITO SOCIAL COOPERATIVO, SA***

BCC cuenta con una Política para la Selección y Sucesión de Consejeros y Altos Directivos de BCC (en adelante, la Política) que tiene, entre otras, la finalidad de establecer los procedimientos y mecanismos necesarios para garantizar que el Consejo tiene, en todo momento, los conocimientos especializados, la experiencia, las competencias, el entendimiento y las cualidades personales necesarios, incluyendo la profesionalidad y la integridad personal, para el ejercicio de su cargo.

Adicionalmente, la Política pretende garantizar la transparencia, equidad e igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de consejeros evitando que dichos procesos adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación.

La Política se basa en los principios de efectividad, imparcialidad y transparencia, diversidad, competencias y desempeño adecuados, dimensionamiento y composición adecuada y proporcionalidad.

#### **Fases para la aplicación de la Política:**

##### **1. Análisis previo de las necesidades del Consejo**

El análisis previo de las necesidades del Consejo se efectuará en los siguientes casos

- Anualmente el Comité de Nombramientos analizará los conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo con el fin de alcanzar un adecuado equilibrio de todos ellos, utilizando a tal fin las siguientes dos herramientas:
  - (i) El Procedimiento para la Evaluación de la Idoneidad de Consejeros y Personal Clave.
  - (ii) El Procedimiento para la Evaluación del Consejo.
- En situaciones especiales sobrevenidas, el Comité de Nombramientos podrá iniciar dicho proceso de análisis en cualquier momento que estime oportuno.
- Cuando se detecte que el perfil del Consejo no cumple con el perfil de referencia que garantice un gobierno adecuado y no estén previstas vacantes, el Comité de Nombramientos propondrá las medidas que permitan que el perfil del Consejo se ajuste al perfil de referencia en el menor tiempo posible.

## 2. Selección de consejeros

El Proceso de selección consta de los siguientes hitos:

- Determinación del perfil del consejero a seleccionar. De acuerdo con las necesidades identificadas, el Comité de Nombramientos definirá los criterios mínimos que debe cumplir una persona para cubrir una vacante en cuanto a conocimientos, competencias, experiencia y diversidad para garantizar el adecuado gobierno de la entidad y, así mismo, evaluará el tiempo y dedicación precisos para que los candidatos puedan desempeñar eficazmente el cargo.

El Procedimiento recoge una guía orientativa de los conocimientos, capacidades, experiencia, independencia y diversidad que ha de reunir el Consejo de BCC en su conjunto.

- Conocimientos y competencias en las siguientes materias: contabilidad y finanzas, riesgos, auditoría, remuneraciones, nombramientos, cumplimiento normativo, mercados financieros, gestión del negocio bancario, servicio público/universidad/investigación y estrategia.
- Experiencia en órganos de administración, comités de dirección o en la dirección de una unidad de negocio relevante de entidades de crédito, otras entidades financieras u otras entidades distintas de las anteriores.
- En materia de diversidad, a efectos de la composición del Consejo, se favorecerá la selección de candidatos y la reelección de consejeros que, contando con los conocimientos y experiencia necesarios, favorezcan la representación en el Consejo de la realidad demográfica de los mercados en los que opera el Grupo, evitando la discriminación por razones de sexo, edad, cultura, religión y raza.

A este respecto, la política de selección ha favorecido la incorporación del sexo menos representado al Consejo, representando en la actualidad el 21,43% del total de consejeros, la integración de distintas culturas y formas de hacer, fruto de la incorporación de consejeros provenientes de otras entidades de crédito y de otros sectores distintos al financiero, así como la realidad geográfica del origen e implantación del Grupo en el que se integra BCC, como demuestra la incorporación de consejeros con domicilio e influencia en aquellos territorios donde el Grupo tiene mayor presencia.

- El Consejo debe, además, contar con un número suficiente de consejeros independientes, para ello el Comité de Nombramientos es el encargado de verificar la tipología de consejero que tendría cada potencial candidato. En la actualidad, el número de consejeros independientes representa el 42,86% del total de consejeros.

- Revisión conjunta del perfil elaborado por el Comité de Nombramientos y por el Presidente del Consejo.
- Propuesta de candidatos potenciales. Una vez determinado el perfil, el Comité de Nombramientos seleccionará, a la vista de los currículum vítae presentados por los candidatos, el candidato o candidatos sobre los que deba continuar el procedimiento, para lo que podrá emplear tanto fuentes internas como externas.
- Evaluación y entrevista del candidato o candidatos. El Comité de Nombramientos realizará una entrevista a cada candidato con el objeto de determinar en qué medida el perfil del candidato se ajusta a las necesidades detectadas en el proceso de evaluación del Consejo en su conjunto, pudiendo solicitar la colaboración de cualquier órgano o profesional de BCC cuando lo estime necesario.
- Propuesta del candidato o candidatos. El Comité de Nombramientos, de acuerdo con el análisis efectuado, seleccionará el candidato o candidatos, en función de los puestos a cubrir y elevará su propuesta o informe al Consejo que, una vez aprobada la propuesta, someterá el nombramiento o nombramientos a la aprobación de la Junta General.