POLÍTICA DE SELECCIÓN, DIVERSIDAD Y EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE LOS MIEMBROS DE LA ALTA DIRECCIÓN Y OTROS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE DE CAIXABANK Y SU GRUPO

Nº versión	Control	Responsable	Fecha aprobación/revisión de la Política por el Consejo de Administración
V.1.0	Versión inicial	Secretaría General	20/09/2018
V.2.0	Revisión y actualización de la Política	Secretaría General	17/12/2020
V.3.0	Revisión y actualización de la Política	Secretaría General	20/01/2022
V.4.0	Revisión y actualización de la Política	Secretaría General	29/04/2024
V.5.0	Revisión y actualización de la Política	Secretaría General y del Consejo	26/06/2025

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETO DE LA POLÍTICA 4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN 4
4. PRINCIPIOS GENERALES 5
5. GOBERNANZA 6
5.1. Consejo de Administración de CaixaBank 6
5.2. Órganos de gobierno de las filiales del Grupo 8
5.3. Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad de CaixaBank 8
5.4. Comisión de Auditoría y Control de CaixaBank 10
5.5. Comisión de Riesgos de CaixaBank 10
5.6. Comisión Ejecutiva de CaixaBank 10
5.7. Consejero Delegado 11
5.8. Secretaría General y del Consejo de CaixaBank 11
5.9. Comité de Dirección de CaixaBank 12
5.10. Dirección de Personas de CaixaBank 12
5.11. Titulares de las funciones de control interno de CaixaBank 12
5.12. Asesoramiento externo 12
6. RÉGIMEN APLICABLE A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN 12
6.1. Elementos fundamentales de la política de diversidad en el Consejo de Administración 12
6.2. Requisitos de idoneidad de los consejeros 14
6.2.1. Requisitos individuales de selección de consejeros 14
6.2.2. Requisitos de los miembros del Consejo de Administración en su conjunto 14
6.3. Formación de los consejeros 14
6.3.1. Programas de bienvenida e integración 15
6.3.2. Planes anuales de formación continua 15
6.4. Sucesión del Consejo de Administración 16
6.4.1. Sucesión de los puestos clave en el Consejo de Administración 16
6.4.2. Sucesión del resto de consejeros 16
7. RÉGIMEN APLICABLE A LOS MIEMBROS DE LA ALTA DIRECCIÓN Y OTROS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE 16
7.1. Requisitos individuales de los miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave 16
7.2. Formación del Comité de Dirección 17
7.3. Sucesión de los miembros del Comité de Dirección y del resto de titulares de funciones clave 17
8. PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE CARGOS 17
9. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA 18

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los elementos fundamentales del gobierno corporativo de las sociedades cotizadas así como, en cualquier caso, de las entidades de crédito lo constituye el correcto funcionamiento de sus órganos de gobierno para lo que resulta prioritario establecer una estructura y composición adecuada de los mismos. De este modo, los procesos de selección y de evaluación de la idoneidad de los miembros que conforman los órganos de gobierno constituyen una pieza fundamental para asegurar su composición y funcionamiento apropiado y eficaz.

Al respecto, la importancia de la diversidad en la composición del consejo de administración, se pone de manifiesto en el artículo 529 bis del *Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio* (la "**Ley de Sociedades de Capital**") en virtud del cual los consejos de administración de las sociedades cotizadas deberán velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Profundizando en estos aspectos, la recomendación 14 del *Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas* de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (el "Código de Buen Gobierno") encomienda al Consejo la aprobación de una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración que favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género.

Asimismo, recientemente se aprobó en España la *Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres*, que transpone al ordenamiento jurídico español la *Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas*. Entre otras medidas, esta normativa impone una cuota mínima del 40 % del sexo menos representado en el consejo, ajustes en el proceso de selección de los consejeros, nuevas medidas de transparencia y, una norma programática para fomentar la paridad en la alta dirección ("cumplir o explicar").

A su vez, de acuerdo con los artículos 88.1 y 91 de la *Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión*, el órgano de administración de la entidad deberá adoptar y mantener actualizada una política para la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y dirección. Los requisitos, condiciones y elementos fundamentales de los procedimientos para evaluar la idoneidad aparecen regulados en la normativa española que resulta de aplicación; en particular, 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* y la *Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia*.

Además, las *Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave (EBA/GL/2021/06)*, obligan a que las entidades garanticen una política a escala de grupo para la evaluación de la idoneidad de todos los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave, que se cumpla dentro de todas las filiales incluidas dentro

del ámbito de consolidación prudencial, sin perjuicio de que las filiales sujetas a la *Directiva 2013/36/UE* deberán adoptar y aplicar una política de idoneidad a nivel individual que sea coherente con la política establecida a nivel consolidado.

Del mismo modo que una adecuada composición del consejo de administración 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 de la alta dirección de la entidad, pues estos directivos constituyen el enlace entre el consejo de administración y el resto de la organización. Este requisito se hace extensivo también a quienes son responsables de las funciones de control interno, elemento fundamental entre los mecanismos de gobierno interno de la Entidad, así como, en su caso, a aquellos otros titulares de funciones clave.

De conformidad con la normativa de solvencia aplicable en su condición de entidad de crédito, CaixaBank, S.A. ("CaixaBank" o la "Sociedad" o la "Entidad") deberá contar con "*unidades y procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección y evaluación continua de los miembros de su Consejo de Administración, de sus directores generales o asimilados, y de los responsables de funciones de control interno y otros puestos clave en la entidad*".

El Consejo de Administración de CaixaBank tiene atribuida como facultad indelegable la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad y del grupo del que es entidad dominante ("Grupo CaixaBank" o "Grupo"). A tales efectos, el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión de 20 de septiembre de 2018 aprobó la *Política de selección, diversidad y evaluación de la idoneidad de consejeros y de los miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave de Caixabank y su Grupo* (la "Política"), que ha sido modificada con posterioridad en diversas ocasiones, la última de ellas el 29 de abril de 2024.

La Política forma parte del sistema de gobierno corporativo de la Sociedad, y recoge los principales aspectos y compromisos de la Sociedad y su Grupo en materia de selección y evaluación de la idoneidad de consejeros y miembros de la alta dirección y titulares de funciones clave, habiendo acordado el Consejo de Administración su revisión y actualización en determinados aspectos en su reunión de 26 de junio de 2025.

2. OBJETO DE LA POLÍTICA.

La presente Política tiene por objeto establecer los principios, criterios y líneas fundamentales de la organización y de los procedimientos para llevar a cabo la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración de CaixaBank y de la alta dirección y otros titulares de funciones clave, en particular, de los procesos de selección relativos a su nombramiento, todo ello de conformidad con la normativa aplicable y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Esta Política se enmarca en el conjunto de Políticas Corporativas de CaixaBank, complementando la *Política de Gobierno Corporativo de CaixaBank y su Grupo*, la *Política de Definición de la Estructura del Grupo CaixaBank* y la *Política de Gobierno Interno*, en el ámbito referente a la idoneidad de consejeros, miembros de la alta dirección y titulares de funciones clave.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- La Política resulta de aplicación a CaixaBank. En concreto, se rigen por lo dispuesto en ella los procedimientos de selección e idoneidad de los miembros del Consejo de Administración cuya reelección se proponga y los candidatos a ser nombrados

consejero.

En el supuesto de que, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional duodécima de la Ley de Sociedades de Capital [1], fuera nombrado consejero una persona jurídica, la persona física nombrada en su representación deberá reunir los requisitos legales establecidos para los administradores, estará sometida a los mismos deberes y responderá solidariamente con la persona jurídica administrador, siéndole de aplicación en lo procedente la presente Política.

Igualmente, están sujetos a la aplicación de la Política los procedimientos de selección e idoneidad de candidatos a formar parte de la alta dirección y titulares de funciones clave.

- Los requisitos de idoneidad y los procedimientos de selección y evaluación establecidos en esta Política serán aplicados sin perjuicio de cualesquiera otras normas sustantivas o procedimentales, de carácter legal, estatutario, o, en su caso, de gobierno corporativo o convencional que regulen la capacidad, las obligaciones y los requisitos de las personas afectadas por la Política para ser nombrados y permanecer en los cargos respectivos.

- Por otro lado, la Política es corporativa por lo que tiene vocación de aplicación a todo el Grupo. Especialmente, la Política se ha de tener en cuenta por las filiales más relevantes del Grupo CaixaBank quienes deberán tomar conocimiento de la misma, pudiendo realizar, en su caso, las adaptaciones que consideren oportunas y, sin perjuicio cuando corresponda, de la aprobación de políticas propias. Se deberán tener en cuenta las singularidades que pudieran existir derivadas del marco normativo aplicable al órgano de administración de cada filial, en particular, de las presentes en sectores regulados tales como, del sector bancario, el asegurador y el de prestación de servicios de inversión y otros servicios financieros especializados, así como el de aquellas entidades que estén radicadas en jurisdicciones distintas a la española.

  Cuando las filiales realicen adaptaciones de esta Política, o bien, elaboren políticas propias deberán remitirlas con carácter previo a su aprobación a la Secretaría General y del Consejo de CaixaBank quien comprobará que los textos propuestos son consistentes con la Política remitiendo el correspondiente informe a la filial. Igualmente, Secretaría General y del Consejo informará a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad de CaixaBank de las políticas aprobadas por las filiales.

  A estos efectos, tendrán la consideración de filiales más relevantes del Grupo CaixaBank, todas las filiales financieras reguladas que realizan actividades de negocio propio de CaixaBank, así como otras filiales significativas que desarrollan su actividad en otros ámbitos de negocio.

4. PRINCIPIOS GENERALES

- Se perseguirá en todo momento que la composición del Consejo garantice su diversidad y equilibrio.

- En los procesos de selección de los miembros del Consejo de Administración y con el objeto de garantizar que concurren diferentes opiniones en el seno del mismo, los órganos responsables deberán tener presente en todo momento el principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como de diversidad de formación y

[1] Disposición adicional duodécima. Especialidades en relación con las entidades integrantes del sector público.
1. Como excepción a lo dispuesto en el artículo 529 bis.1, podrán ser miembros del consejo de administración aquellas personas jurídicas que pertenezcan al sector público y accedan al consejo de administración en representación de una parte del capital social. A las personas físicas que sean designadas representantes de estos consejeros les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 529 decies. La propuesta de representante persona física deberá someterse al informe de la comisión de nombramientos y retribuciones.

experiencia profesional, edad o procedencia geográfica y aquellos otros que se consideren oportunos para asegurar una composición del consejo apropiada, diversa y equilibrada, y el principio de no discriminación e igualdad de trato. Asimismo, velarán por que los procesos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y porque faciliten la selección de candidatos del sexo menos representado en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y se evite cualquier clase de discriminación al respecto. En particular, la Sociedad deberá asegurar que el Consejo de Administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado, en los términos y con las excepciones previstas en la Ley de Sociedades de Capital.

En caso de no cumplirse con esta cuota mínima, CaixaBank (i) adaptará los procesos de selección, (ii) establecerá un procedimiento que permita la apreciación comparativa de las competencias y capacidades de los candidatos y (iii) en caso de que varias personas están igualmente capacitadas, se le deberá dar preferencia a la persona candidata del sexo menos representado.

- En el marco de la selección de los miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave se tendrá como prioridad la atracción y retención del perfil adecuado, garantizando la identificación, retención y desarrollo del talento, debiendo velar por que se favorezca la meritocracia y la diversidad, debiendo las propuestas respetar en todo momento el principio de no discriminación e igualdad de trato. En particular, se garantizará el establecimiento de medidas que fomenten que la Entidad cuente con un número equilibrado de directivos de ambos sexos respetando en todo caso lo dispuesto en todo momento en la normativa legal vigente.
- Los acuerdos adoptados en el marco de la presente Política respetarán en todo momento la legislación vigente, el sistema y las normas de gobierno corporativo de CaixaBank, así como tomarán en consideración las recomendaciones y principios de buen gobierno.

5. GOBERNANZA

5.1. Consejo de Administración de CaixaBank

De conformidad con la normativa vigente, los *Estatutos Sociales* y el *Reglamento del Consejo de Administración de CaixaBank*, corresponderán al Consejo de Administración de CaixaBank las siguientes funciones:

i. Con respecto a las normas de gobierno corporativo

- La aprobación de la presente Política y del *Protocolo de procedimientos de* evaluación *de la idoneidad y nombramientos de miembros del Consejo de Administración y de miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave en CaixaBank*.
- De manera complementaria, la aprobación de la *Política de sucesión de los miembros del Consejo de Administración, de los miembros de la alta dirección y de otros titulares de funciones clave en CaixaBank*, en la que se establecerán los principios, criterios y líneas fundamentales de la gobernanza de los procesos de planificación de la sucesión de dichos puestos, incluida la asignación y definición de roles y responsabilidades

ii. Con respecto a los consejeros:

- Elaboración de un informe de evaluación de la idoneidad del candidato a consejero cuyo nombramiento se examina, tomando como base la propuesta de informe de evaluación de idoneidad realizado por la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.
- La elaboración de un informe justificativo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto para ser nombrado o reelegido consejero, que en todo caso deberá acompañar a la propuesta de nombramiento o reelección, y se acompañará al acta de la Junta General o del propio Consejo.
- La propuesta del nombramiento, reelección o separación de los consejeros, que no tengan la categoría de independientes, para su elevación a la Junta General o la designación por cooptación por el propio Consejo de Administración, en su caso.
- La elevación a la Junta General de la propuesta del nombramiento, reelección o separación de los consejeros independientes formulada por la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad o su designación por cooptación por el propio Consejo de Administración, en su caso.
- Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades de los consejeros establecido en la normativa aplicable, así como la autorización o dispensa de las obligaciones derivadas del deber de lealtad de los consejeros, salvo en los casos en que dicha competencia esté atribuida legalmente a la Junta General.
- Velar por que los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración favorezcan la diversidad, en particular, de género así como, entre otros, de formación y experiencia profesional, edad o procedencia geográfica y, en general, no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y que faciliten la selección de candidatos del sexo menos representado en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- La aprobación, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, del informe anual de evaluación del funcionamiento y composición del Consejo de Administración y de sus comisiones, así como la aprobación de la matriz de competencias del Consejo de Administración.
- El nombramiento de los miembros de las comisiones constituidas en el seno del Consejo.
- El nombramiento y destitución del Consejero o Consejeros Delegados de la Sociedad y, en su caso, de los demás consejeros que desempeñen funciones ejecutivas.

iii. Con respecto a los miembros de la alta dirección y titulares de funciones clave en CaixaBank:

- Evaluar, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, las competencias, conocimientos y experiencia de los altos directivos y de otros titulares de funciones clave, incluidos los titulares de las funciones de control interno.

- Nombrar y destituir a los altos directivos así como a otros titulares de funciones clave, incluidos los titulares de las funciones de control interno.

5.2. Órganos de gobierno de las filiales del Grupo

- Deberán tomar conocimiento de la presente Política, realizando las adaptaciones que, en su caso, resulten necesarias en función de su naturaleza, ámbito de actuación, jurisdicción que le resulte de aplicación, etc., o bien elaborando políticas propias.
- Deberán garantizar que la entidad cumple con los procedimientos propios establecidos para llevar a cabo la selección de los miembros de sus órganos de gobierno, de la alta dirección y, cuando resulte aplicable, de los titulares de funciones clave.

5.3. Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad de CaixaBank

i. Con respecto a las normas de gobierno corporativo:

- Eleva al Consejo de Administración de CaixaBank la propuesta de aprobación de la presente Política y de sus posteriores revisiones, así como la propuesta del *Protocolo de procedimientos de evaluación de la idoneidad y nombramientos de miembros del Consejo de Administración y de miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave en CaixaBank*.
- De manera complementaria, eleva al Consejo la propuesta de aprobación de la *Política de sucesión de los miembros del Consejo de Administración, de los miembros de la alta dirección y de otros titulares de funciones clave en CaixaBank,* así como sus posteriores revisiones.

ii. Con respecto a los consejeros:

Le corresponde, además de la formulación de propuestas e informes, la supervisión de los procesos de selección de consejeros, teniendo atribuidas, entre otras, las siguientes responsabilidades básicas:

- 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, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos consejeros por la Junta General.
- Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General.
- Evaluar la idoneidad de los candidatos a consejeros teniendo en cuenta las funciones y aptitudes necesarias, el tiempo y dedicación precisa para el desempeño eficaz del puesto y la disposición para ejercer un buen gobierno y elevar al Consejo de Administración la propuesta de informe de idoneidad junto con la propuesta de nombramiento en el caso de consejeros independientes, o bien, junto con el informe sobre la propuesta de nombramiento en el caso del resto de consejeros.

- Informar al Consejo sobre las cuestiones de diversidad, en particular en cuestión de género, velando por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género en particular, así como, de formación y experiencia profesional, edad o procedencia geográfica o de aquellos otros aspectos que considere relevantes, y faciliten la selección de miembros del sexo menos representado en el Consejo de Administración, garantizando que se persigue en todo momento el objetivo de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

  Al respecto, anualmente verificará el cumplimiento de esta política para garantizar una composición adecuada del Consejo de Administración en materia de diversidad, de lo que se dará cuenta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de este en su conjunto, e informar al Consejo de Administración en consecuencia.

- Elaborar y mantener actualizada una matriz de competencias del Consejo de Administración que elevará para su aprobación al Consejo de Administración.

- Verificar las categorías de los consejeros, supervisando la independencia de los consejeros independientes.

- Informar al Consejo sobre las situaciones en las que se encuentren los consejeros que puedan afectar al crédito o reputación de la Sociedad.

- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo de Administración y de sus Comisiones, elevando al Consejo para su aprobación un informe anual de evaluación del funcionamiento y composición del Consejo y sus comisiones.

- Liderar la planificación de la sucesión del Consejo. A tales efectos es responsabilidad de la Comisión, examinar y organizar, la sucesión de los puestos clave del Consejo de Administración en coordinación con el Presidente del Consejo de Administración, el Consejero Delegado y el Consejero Coordinador, y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que la sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.

- Evaluar el perfil de las personas más idóneas para formar parte de todas las comisiones del Consejo de Administración, de acuerdo con los conocimientos, aptitudes y experiencia de las mismas y elevar al Consejo las correspondientes propuestas de nombramiento de los miembros de las Comisiones.

- Mantener actualizado un listado de posibles candidatos de consejeros que no ocupan puestos clave.

- Tomar conocimiento de las adaptaciones realizadas por las filiales de esta Política y, en su caso, de la aprobación de políticas propias recibiendo a estos efectos la información que le remita Secretaría General y del Consejo de CaixaBank.

iii. Con respecto a los miembros de la alta dirección y titulares de funciones clave en CaixaBank:

- Elaborar y elevar al Consejo de Administración un informe sobre las propuestas de nombramiento o separación de los altos directivos y otros titulares de funciones clave, evaluando las competencias, conocimientos y experiencias necesarios, pudiendo proceder a efectuar dichas propuestas directamente cuanto se trate de altos directivos u otros titulares de funciones clave que por sus funciones bien de control, bien de apoyo al Consejo o sus Comisiones, considere que debe tomar dicha iniciativa.
- Evaluar periódicamente y, al menos una vez al año, la idoneidad de la alta dirección y otros titulares de funciones clave.
- Evaluar la composición del Comité de Dirección, así como sus tablas de reemplazo para la adecuada previsión de las transiciones.
- Realizar un seguimiento de las medidas que se hubieran establecido para fomentar que la Entidad cuenta con una política de promoción de la diversidad que incluya medidas que fomenten que haya un número equilibrado de directivos de ambos sexos.

Para el desarrollo de sus funciones en el marco de la presente Política, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad podrá utilizar los recursos apropiados para ello, incluido el asesoramiento externo.

5.4. Comisión de Auditoría y Control de CaixaBank

Es el órgano responsable de:

- proponer al Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, la selección, nombramiento, reelección y cese del responsable, o responsables, de la Dirección de Auditoría Interna de la Sociedad. Asimismo, informar las propuestas de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad sobre designación del responsable de la función de Compliance en coordinación con la Comisión de Riesgos.
- Recibir información y, en su caso, emitir informe sobre las medidas disciplinarias que se pretendan imponer a los miembros de la alta dirección de la Sociedad.

5.5. Comisión de Riesgos de CaixaBank

Informa las propuestas de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad sobre designación del responsable de la función de control y gestión de los riesgos (RMF) así como del responsable de la función de cumplimiento normativo (Compliance) en este último caso, en coordinación con la Comisión de Auditoría y Control.

5.6. Comisión Ejecutiva de CaixaBank

En relación con las sociedades del Grupo, le corresponde a la Comisión Ejecutiva de CaixaBank:

i. Cuando CaixaBank sea el único socio, con carácter general salvo razones de urgencia el nombramiento de los administradores o consejeros de las filiales.

ii. En cualquier otro caso, proponer al órgano de gobierno de las filiales el nombramiento de los administradores o consejeros de la filial que le corresponda en función de su participación en la filial o cualquier otro elemento que haya de ser tenido en cuenta.

La Comisión Ejecutiva aprueba y mantiene actualizado un Protocolo para detallar el procedimiento relativo al nombramiento de los consejeros de las filiales más relevantes del Grupo CaixaBank especificando las reglas a seguir. Con carácter semestral, la Comisión Ejecutiva informará a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad de los acuerdos de nombramientos, reelecciones o ceses de consejeros en las filiales más relevantes durante el semestre anterior.

5.7. Consejero Delegado

Sin perjuicio de las funciones que el Reglamento del Consejo de Administración o esta Política atribuye a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, el Consejero Delegado propondrá al Consejo de Administración, a través de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, el nombramiento o separación de los altos directivos y otros titulares de funciones clave de CaixaBank.

5.8. Secretaría General y del Consejo de CaixaBank

Asiste al Consejo de Administración y sus Comisiones, en el ejercicio de sus funciones en este ámbito. Entre otros, le corresponde:

- Proponer a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad de CaixaBank el borrador de la presente Política y el del *Protocolo de procedimientos de evaluación de la idoneidad y nombramientos de miembros del Consejo de Administración y de miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave en CaixaBank*, así como sus posteriores modificaciones. Igualmente, de manera complementaria, eleva a la Comisión el borrador de la *Política de sucesión de los miembros del Consejo de Administración, de los miembros de la alta dirección y de otros titulares de funciones clave en CaixaBank*.
- Revisar las adaptaciones de la Política así como las políticas propias propuestas por las filiales en esta materia para comprobar que respetan lo dispuesto en aquella, con carácter previo a la aprobación por los órganos de gobierno de la filial. A estos efectos, remitirá su informe a las filiales y a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad de CaixaBank. Secretaría General se encargará de mantener actualizada la relación de filiales más relevantes del Grupo a los efectos de esta Política con la asistencia de la Dirección de Contabilidad, Control de Gestión y Capital.
- Asistir a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad en la elaboración de la matriz de competencias del Consejo de Administración y del informe anual de evaluación del funcionamiento y composición del Consejo de Administración y sus Comisiones.
- Asistir a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad en la realización de las evaluaciones de idoneidad y en la emisión de los informes que le correspondan a la Comisión en esta materia.
- Elevar a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad la tabla actualizada de vencimiento de los mandatos de los consejeros.
- Custodiar, de manera confidencial, la lista de potenciales candidatos para cubrir los puestos clave del Consejo.
- Ser el canal de comunicación con las autoridades supervisoras en este ámbito.

5.9. Comité de Dirección de CaixaBank

Elevar a la Comisión Ejecutiva de CaixaBank las propuestas de nombramientos de los administradores o consejeros de filiales que corresponda realizar a CaixaBank.

5.10. Dirección de Personas de CaixaBank

Le corresponde colaborar y asistir al Consejo de Administración, a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad y, en el caso del titular de la Dirección de Auditoría Interna, a la Comisión de Auditoría y Control, siempre que estos órganos lo estimen pertinente, así como en su caso, al Consejero Delegado, prestándoles asesoramiento a lo largo del proceso de selección de los candidatos a miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave.

5.11. Titulares de las funciones de control interno de CaixaBank

Los titulares de las funciones de *Compliance*, *RMF* y Auditoría Interna de CaixaBank, participarán en los procedimientos de selección, nombramiento y cese de los titulares de las respectivas funciones en las filiales. A estos efectos, durante el proceso de selección la filial habrá de comunicar el candidato o candidatos propuestos al director de la función correspondiente en la matriz quien remitirá su informe a la filial. El mismo procedimiento se seguirá con las propuestas de cese, en su caso.

También participarán en los procedimientos de evaluación periódica del desempeño del titular de la correspondiente función en la filial, debiendo remitir a la filial un informe previo a la adopción por esta de la correspondiente decisión.

5.12. Asesoramiento externo

En caso de considerarlo oportuno, los órganos y personas responsables de la selección de miembros del Consejo de Administración, de la alta dirección y otros titulares de funciones clave podrán solicitar la contratación con cargo a la sociedad de asesores legales, expertos o empresas consultoras de Recursos Humanos.

En el caso de contar con asesoramiento externo, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad velará especialmente por la independencia del asesor y la ausencia de conflictos de interés.

6. RÉGIMEN APLICABLE A LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

6.1. Elementos fundamentales de la política de diversidad en el Consejo de Administración

La adecuada diversidad en la composición del Consejo de Administración, de acuerdo con los principios establecidos en el apartado 4 de esta Política, ha de garantizar un amplio conjunto de conocimientos, cualidades, puntos de vista y experiencias en el seno del Consejo contribuyendo a promover opiniones diversas e independientes y un proceso de toma de decisiones sólido y maduro.

Por ello, velar por una adecuada diversidad en la composición del Consejo constituye un elemento fundamental de la presente Política así como de los procedimientos para la selección y evaluación de la idoneidad de los consejeros de CaixaBank y, como tal, se tiene en cuenta en todo momento.

El Consejo de Administración, así como la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, favorecerán especialmente la igualdad entre mujeres y hombres y su presencia equilibrada en el Consejo, así como la diversidad de formación y experiencia profesional, edad y origen

geográfico y la de aquellos otros aspectos que considere relevantes, respetando en todo momento el principio de no discriminación e igualdad de trato.

En particular, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- En los procedimientos de selección y reelección de consejeros, al realizar la evaluación de la idoneidad se ponderará el objetivo de garantizar en todo momento una composición del órgano de gobierno apropiada, diversa y equilibrada, favoreciendo especialmente la igualdad entre mujeres y hombres, así como, entre otros, la diversidad de conocimientos, formación y experiencia profesional, edad, y origen geográfico. Los informes de evaluación de idoneidad del candidato incluirán una valoración sobre la forma en la que el candidato contribuye a garantizar una composición del Consejo de Administración diversa y apropiada, y equilibrada en cuanto al género.
- En todo momento, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad velarán por que exista un adecuado equilibrio de conocimientos y experiencias, teniendo en cuenta también que se facilite la selección de candidatos del sexo menos representado y se evite cualquier clase de discriminación al respecto. Se evitará que los procedimientos de selección adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, siempre que resulte posible se incluirán entre los potenciales candidatos personas del sexo menos representado que reúnan el perfil profesional buscado y que permita alcanzar una presencia equilibrada de los mismos teniendo en cuenta en este sentido que el número de miembros del Consejo del sexo menos representado cumpla, o se sitúe por encima, de los umbrales que se establezcan en las disposiciones normativas vigentes en cada momento, así como en las recomendaciones de buen gobierno corporativo Igualmente, la Comisión tendrá en cuenta las medidas establecidas para fomentar que la Entidad cuenta con una política de promoción de la diversidad que incluya medidas que fomenten que haya un número equilibrado de directivos de ambos sexos.
- En la evaluación anual de la composición y competencias del Consejo de Administración se tendrán en cuenta los aspectos de diversidad indicados con anterioridad y, en particular, en cuanto a los objetivos de representación equilibrada de género. Se deberá documentar por la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad el grado de cumplimiento de este objetivo, así como de aquellos otros que, en su caso, se hayan considerado pertinentes, e indicar, en caso de incumplimiento, las razones, las medidas para solucionarlo y el calendario de actuaciones, previstas para ello.
- En el Informe Anual de Gobierno Corporativo se incluirá una descripción de los elementos fundamentales y objetivos relativos a la Política de Diversidad y los resultados obtenidos, incluidas las medidas concretas adoptadas, en su caso, por el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad para favorecer una composición diversa, apropiada y equilibrada del Consejo de Administración.
- Por otro lado, los procesos de planificación de la sucesión de los miembros del Consejo de Administración contribuirán a garantizar la necesaria diversidad y equilibrio en su composición. Tendrán en cuenta el principio de representación equilibrada de género, así como, diversidad de formación y experiencia profesional, edad o procedencia geográfica y aquellos otros que se consideren oportunos para asegurar una composición del consejo apropiada y diversa, velando por mantener el porcentaje del sexo menos representado igual o por encima de los umbrales que se establezcan en las disposiciones normativas vigentes en cada momento, así como, en las recomendaciones de buen gobierno corporativo.

6.2. Requisitos de idoneidad de los consejeros

6.2.1. Requisitos individuales de selección de consejeros

Los candidatos a ser consejeros y los consejeros de CaixaBank deben reunir los requisitos de idoneidad necesarios para el ejercicio de su cargo de acuerdo con lo dispuesto en la normativa aplicable.

En particular, deberán poseer reconocida honorabilidad comercial y profesional, tener conocimientos y experiencia adecuados para desempeñar sus funciones y estar en disposición de ejercer un buen gobierno de la sociedad.

El *Protocolo de procedimientos de evaluación de la idoneidad y nombramientos de miembros del Consejo de Administración y de miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave en CaixaBank* especificará el contenido de cada uno de los requisitos de idoneidad.

6.2.2. Requisitos de los miembros del Consejo de Administración en su conjunto

En la selección de los candidatos propuestos como miembros del Consejo Administración de CaixaBank se tendrán en cuenta los requisitos que la normativa vigente establece en relación con la composición del Consejo de Administración en su conjunto.

En particular, la composición del Consejo de Administración en su conjunto deberá reunir conocimientos, competencias y experiencia suficientes en el gobierno de entidades de crédito para comprender adecuadamente las actividades de la Sociedad, incluidos sus principales riesgos, así como para asegurar la capacidad efectiva del Consejo de Administración para tomar decisiones de forma independiente y autónoma en interés de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, con la asistencia de Secretaría General y del Consejo, teniendo en cuenta el equilibrio de conocimientos, experiencia, capacidad y diversidad necesarios y existentes en el Consejo de Administración elaborará y mantendrá actualizada una matriz de competencias que se elevará al Consejo de Administración para su aprobación.

En su caso, los resultados de la aplicación de la referida matriz podrán servir para identificar necesidades futuras de formación o áreas que deban ser reforzadas en futuros nombramientos.

6.3. Formación de los consejeros

La política de formación de los consejeros de CaixaBank constituye un elemento relevante para garantizar en todo momento la idoneidad de los consejeros contribuyendo a mejorar sus competencias, habilidades y conocimientos mediante la adopción de distintas medidas formativas.

En particular, las acciones formativas se diferencian en dos grupos: las destinadas a la formación inicial de consejeros, o programas de bienvenida e integración, y los planes anuales de formación continua.

En todo momento, la Entidad deberá garantizar suficientes recursos humanos y financieros para lograr los objetivos de formación establecidos y para asegurar que todos los miembros del Consejo de Administración son idóneos y pueden cumplir con sus funciones.

6.3.1. Programas de bienvenida e integración

Con carácter previo al nombramiento y tras evaluar la idoneidad del candidato, cuando la Entidad, o la autoridad de supervisión, detecten requerimientos adicionales de formación, podrán acordarse acciones formativas de los candidatos a consejeros que deberán realizarse en el plazo que se hubiera establecido, en su caso, por el supervisor o, en cualquier otro caso, lo antes posible y, como máximo, en el plazo de un año desde la toma de posesión.

Igualmente, tras su nombramiento, los consejeros deberán recibir toda la formación inicial destinada a garantizar su adecuada integración en CaixaBank en el plazo máximo de seis meses desde la toma de posesión, debiendo proporcionárseles información básica sobre la Entidad en el plazo de un mes desde la referida toma de posesión.

Corresponderá a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, con la asistencia de Secretaría General y del Consejo y, en su caso, de la Dirección de Personas o de aquellos otros departamentos que se consideren pertinentes, aprobar el contenido específico y los demás aspectos relacionados con estos programas.

El contenido de los programas tendrá por objeto facilitar a los consejeros el entendimiento claro de la estructura, del modelo de negocio, perfil de riesgo y gobierno interno de CaixaBank y de su Grupo, con especial consideración al marco regulatorio que resulta de aplicación. Igualmente, se incluirán aquellos temas que se considere en cada momento que es necesario que el nuevo miembro conozca para el ejercicio de sus funciones en el seno del Consejo.

6.3.2. Planes anuales de formación continua

Cada año, tras realizar la evaluación colectiva anual de la idoneidad del Consejo de Administración la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad, teniendo en cuenta las conclusiones obtenidas, elaborará una propuesta de plan anual de formación para el año siguiente que, previa revisión por el Presidente del Consejo, deberá elevar para su aprobación al Consejo de Administración. A estos efectos, en el ejercicio anual de autoevaluación de consejeros se tendrá en cuenta la opinión de los consejeros con respecto a las necesidades de formación.

En el Plan anual se incluirán todas aquellas acciones formativas, internas o externas, que se consideren necesarias y que permitan a los consejeros entender debidamente la estructura y el perfil de riesgos de la Entidad y participar activamente en las deliberaciones del Consejo. Secretaría General y del Consejo prestará su asistencia y colaboración para la elaboración del Plan anual de formación continua. Asimismo, si la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad lo requiere podrán colaborar con Secretaría General la Dirección de Personas o aquellos otros departamentos que se consideren pertinentes en función de las materias a tratar.

En particular, se tendrán en cuenta especialmente todas las materias relacionadas con la gestión de riesgos, el negocio, novedades en el régimen regulatorio aplicable, aquellas vinculadas a los objetivos del Plan Estratégico de la Entidad, etc.

Durante el año en el que resulte de aplicación, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad podrá modificar, con el visto bueno del Presidente del Consejo, el Plan para atender, en su caso, a las nuevas necesidades, colectivas e individuales, que pudieran irse detectando.

6.4. Sucesión del Consejo de Administración

A la hora de abordar la sucesión en el seno del Consejo de Administración se diferencian dos procesos de sucesión:

6.4.1. Sucesión de los puestos clave en el Consejo de Administración

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad examinar y organizar la sucesión de los puestos clave del Consejo en coordinación con el Presidente del Consejo, el Consejero Delegado y el Consejero Coordinador, y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.

A tales efectos, tendrán la consideración de puestos clave del Consejo de Administración los siguientes cargos:

- Presidente del Consejo,
- Consejero Delegado,
- Consejero Independiente Coordinador,
- Presidentes de las Comisiones de supervisión del Consejo (Comisión de Auditoría y Control; Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad; Comisión de Riesgos y Comisión de Retribuciones),

El procedimiento para la fijación del Plan así como su contenido se definen en la *Política de sucesión de los miembros del Consejo de Administración, de los miembros de la alta dirección y de otros titulares de funciones clave en CaixaBank*. En todo caso, los planes deberán establecer los procedimientos para cubrir una ausencia o vacante sobrevenida de miembros del consejo, incluyendo la posibilidad de realizar un nombramiento interino. Los planes de sucesión deben tener en cuenta también las finalidades y los objetivos relativos a la diversidad que se indican en el apartado 6.1 de esta Política.

6.4.2. Sucesión del resto de consejeros

La Secretaría General y del Consejo de CaixaBank mantendrá permanentemente actualizada la tabla de vencimiento de mandatos de los consejeros, en particular de los consejeros independientes, conforme a lo que se indique en la *Política de sucesión de los miembros del Consejo de Administración, de los miembros de la alta dirección y de otros titulares de funciones clave en CaixaBank*.

Adicionalmente, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad elaborará y mantendrá actualizada una lista de posibles candidatos de consejeros que no ejerzan puestos clave en el Consejo, la cual irá alineada con las conclusiones obtenidas del análisis de la tabla de vencimientos y la matriz de competencias.

7. RÉGIMEN APLICABLE A LOS MIEMBROS DE LA ALTA DIRECCIÓN Y OTROS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE

7.1. Requisitos individuales de los miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave

El *Protocolo de procedimientos de evaluación de la idoneidad y nombramientos de miembros del Consejo de Administración y miembros de la alta dirección y otros titulares*

de funciones clave en CaixaBank recogerá el detalle de todas las personas que tengan la consideración de miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave.

Dichos puestos deberán ser ejercidos por personas que posean reconocida honorabilidad comercial y profesional. Asimismo, deberán también poseer los conocimientos y experiencia adecuada. A la hora de valorar los conocimientos y experiencia requeridos para cada puesto se deberán tener en cuenta las atribuciones, funciones y características específicas del puesto en concreto que se esté evaluando.

Los anteriores requisitos de idoneidad se valorarán teniendo en cuenta lo dispuesto en la normativa aplicable, así como en el *Protocolo de procedimientos de evaluación de la idoneidad*.

Igualmente, se deberán tener en cuenta cualesquiera otros requisitos que, en su caso, determine la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad y, respecto de la selección del titular de la Dirección de Auditoría Interna, la Comisión de Auditoría y Control de la Sociedad así como la Comisión de Riesgos, respecto de la selección del titular de la función de control y gestión de los riesgos (RMF) y del responsable de la función de cumplimiento normativo (Compliance), en este último caso en coordinación con la Comisión de Auditoría y Control.

En todo caso, en los procesos de selección así como, en su caso, en el diseño de planes de carrera o de sucesión se tendrá presente la necesidad de garantizar una adecuada diversidad y, en particular, se garantizará el establecimiento de medidas que fomenten que la Entidad cuente con un número equilibrado de directivos de ambos sexos.

7.2. Formación del Comité de Dirección

En el último trimestre de cada año, la Dirección de Personas elaborará un plan de formación del Comité de Dirección para el año siguiente que se elevará para su aprobación al Comité de Dirección y del que se informará a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

7.3. Sucesión de los miembros del Comité de Dirección y del resto de titulares de funciones clave

La planificación de la sucesión se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en la *Política de sucesión de los miembros del Consejo de Administración, de los miembros de la alta dirección y de otros titulares de funciones clave en CaixaBank*.

Periódicamente, la Dirección de Personas reporta a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad sobre el seguimiento de los avances realizados en la estrategia de Talento y Desarrollo, así como juntamente con el Consejero Delegado, reporta cualquier modificación del Mapa de Sucesiones. A tales efectos, la información sobre las cuestiones mencionadas se incluirá en la planificación anual de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

8. PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE CARGOS

Tal y como se establece en el apartado 5 de esta Política, el órgano responsable de la evaluación de idoneidad de los candidatos, así como de los consejeros y del resto de cargos y funciones que se incluyen en la Política es el Consejo de Administración junto con la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad quien elabora una propuesta de informe de evaluación de idoneidad de cada una de las personas candidatas a consejeros y resto de

cargos y funciones y lo eleva al Consejo.

La descripción detallada del procedimiento para llevar a cabo la evaluación se contempla en el *Protocolo de procedimientos de evaluación de la idoneidad y nombramientos de miembros del Consejo de Administración y de miembros de la alta dirección y otros titulares de funciones clave en CaixaBank*. En dicho documento se tienen en cuenta los requisitos aplicables a las evaluaciones distinguiendo las realizadas con carácter previo a los nombramientos iniciales o reelecciones, evaluaciones continuas y evaluaciones por circunstancias sobrevenidas.

9. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Corresponde al Consejo de Administración de CaixaBank la aprobación de la Política, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad.

De conformidad con el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad será el órgano responsable de la revisión periódica de la presente Política que deberá realizarse como mínimo con carácter anual, elevando un informe al Consejo de Administración y formulando, en su caso, las observaciones o propuestas de modificación y mejora sobre la misma que considere oportunas. Secretaría General y del Consejo asistirá a la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad en la realización de estas tareas.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Sostenibilidad realizará una verificación anual del cumplimiento de la Política dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración, informando debidamente de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.