

POLÍTICA DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Fecha aprobación Diciembre 2025
Versión 2

POLÍTICA DE SELECCIÓN E IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	NORMATIVA APLICABLE	3
3.	OBJETO	4
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
5.	ÓRGANOS Y UNIDADES RESPONSABLES.....	4
5.1.	Consejo de Administración.....	5
5.2.	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	5
5.3.	Comité de ética y conducta y Unidad de Evaluación.....	6
5.4.	Secretaría General.....	6
5.5.	Asesoramiento externo	7
6.	PRINCIPIOS GENERALES.....	7
7.	REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS.....	8
7.1.	Honorabilidad comercial, profesional, honestidad e integridad	8
7.2.	Conocimientos, competencias y experiencia adecuados para el desempeño de sus funciones	9
7.3.	Buen gobierno.....	11
8.	PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS	13
9.	RENOVACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	13
10.	EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD.....	14
10.1.	Evaluación de la idoneidad de los miembros del consejo de administración	14
10.2.	Evaluación del consejo de administración en su conjunto.....	16
10.3.	Formación de los miembros del Consejo de Administración	17
11.	COMUNICACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS.....	18
12.	SISTEMAS D SUMINISTRO DE INFORMACIÓN Y MECANISMOS DE CONTROL	18
12.1.	Sistemas de suministro de información.....	18

12.2.	Mecanismos de control	19
13.	PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS	19
14.	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA.....	19

1. INTRODUCCIÓN

Con el objeto de generar confianza y transparencia para los accionistas, depositantes, clientes e inversores la normativa previene la necesidad de que el consejo de administración de las entidades de crédito apruebe una política de selección de consejeros que sea concreta y verificable, que asegure que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del consejo de administración, incluyan la elaboración de una descripción de habilidades y competencias necesarias para garantizar suficientes conocimientos especializados, y que su composición favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género.

Adicionalmente, las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de las funciones claves (EBA/GL/2021/06), establecen la necesidad de disponer de una política de idoneidad coherente con el marco general de gobierno corporativo, la cultura corporativa y el apetito de riesgo de la entidad.

2. NORMATIVA APLICABLE

El presente documento desarrolla las obligaciones en materia de selección e idoneidad de los miembros del Consejo de Administración de CBNK Banco de Colectivos, S.A., de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable.

- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013.
- Directrices sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros de los órganos de administración y los titulares de las funciones clave (EBA/GL/2021/06), que el Banco de España ha adoptado como propias y que son de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2021.
- Directrices sobre gobierno interno (EBA/GL/2021/05), que el Banco de España ha adoptado como propias y que son de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2021.
- Guía para la evaluación de la idoneidad del BCE, que el Banco de España ha adoptado.
- Directiva (UE) 2019/878 (CRD V) y su transposición completa en España.
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Actualizaciones en materia de prevención de blanqueo (Ley 10/2010 y modificaciones recientes).

De conformidad con este marco normativo, las entidades de crédito deberán contar con unidades y procedimientos internos adecuados para llevar a cabo la selección y evaluación continua de los miembros

del órgano de administración, así como de los titulares de funciones clave para el desarrollo diario de la actividad de la entidad.

3. OBJETO

El presente documento expone la Política de selección e idoneidad de los miembros del Consejo de Administración de CBNK Banco de Colectivos, S.A. (en adelante, la "Entidad" o "CBNK"), que da cumplimiento a lo dispuesto en la legislación de aplicación.

La presente Política de selección e idoneidad de los miembros del Consejo de Administración (en adelante, la "Política") tiene por objeto establecer los principios generales, criterios y líneas fundamentales que el Consejo de Administración de CBNK tendrá en cuenta en los procesos de selección para el nombramiento o reelección, así como para la evaluación de la idoneidad de sus miembros, todo ello de conformidad con la normativa aplicable

Esta Política será de aplicación y deberá ser interpretada junto con los textos corporativos de la Entidad, esto es, Estatutos Sociales, Reglamento del Consejo de Administración, resto de normativa interna que sea de aplicación, así como las mejores prácticas de gobierno corporativo.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política es de aplicación a todos los miembros del Consejo de Administración de CBNK y, en su caso, a las personas físicas representantes de consejeros personas jurídicas, entendiéndose por miembros del Consejo aquellos consejeros cuya elección se proponga, así como los candidatos a ser nombrados consejeros.

5. ÓRGANOS Y UNIDADES RESPONSABLES

Los siguientes órganos y unidades conforman el marco de gobierno y supervisión de la presente Política:

- (i) Consejo de Administración.
- (ii) Comisión de Nombramientos y Retribuciones.
- (iii) Comité de Ética y Conducta y Unidad de Evaluación.
- (iv) Secretaría General.
- (v) Asesoramiento externo.

A continuación, se detalla la distribución de funciones y competencias de cada órgano o unidad en relación con la presente Política:

5.1. Consejo de Administración

Le corresponden al Consejo de Administración, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Aprobar la presente Política, así como sus modificaciones posteriores y, en su caso, aprobar el sistema de evaluación vinculado al objeto de esta.
- b) La elevación a la Junta General de Accionistas de la propuesta de nombramiento, reelección o separación de los miembros del Consejo de Administración o la designación por cooptación por el propio Consejo de Administración o designación de consejero suplente, en su caso. Contando, en cualquier caso, con el previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones con expresa indicación de la evaluación de idoneidad realizada.
- c) Velar porque los procedimientos de selección de consejeros aseguren la idoneidad y capacitación individual y colectiva de los miembros del Consejo de Administración, favorezcan la diversidad de género, conocimientos y experiencias y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.
- d) Evaluar periódicamente la calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo de Administración y de sus comisiones internas, así como la evaluación periódica del desempeño de sus funciones por el Presidente y por el Consejero Delegado, así como el desempeño y la aportación de cada consejero.

5.2. Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Le corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el marco de sus competencias, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Proponer al Consejo de Administración la presente Política, así como sus modificaciones posteriores.
- b) Proponer al Consejo de Administración el sistema de evaluación en el marco de la Política, así como sus modificaciones posteriores.
- c) Supervisar el cumplimiento de la Política, y verificar anualmente el cumplimiento de esta Política dando cuenta al Consejo de Administración del grado de su cumplimiento.
- d) Evaluar la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, incluyendo la evaluación periódica, y al menos una vez al año, de la estructura, el tamaño, la composición, y la actuación del Consejo de Administración, haciendo, en su caso, recomendaciones al mismo, con respecto a posibles cambios.
- e) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración, definiendo, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante.
- f) Evaluar el tiempo y dedicación precisos para que los Consejeros puedan desempeñar eficazmente su cometido, asegurándose de que los Consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.

- g) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramientos de miembros del Consejo de Administración junto con el correspondiente informe justificativo, para su sometimiento a la decisión de la Junta General, así como las propuestas para la reelección o cese de Consejeros por la Junta.
- h) Velar por que, al proveerse nuevas vacantes en el Consejo, los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de personas del sexo menos representado.

5.3. Comité de ética y conducta y Unidad de Evaluación

El Comité de Ética y Conducta y Unidad de Evaluación es un órgano interno que tiene, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Dar soporte a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y al Consejo de Administración en los procedimientos de selección y evaluación de los miembros del Consejo de Administración, en particular en la obtención y custodia de toda la documentación necesaria que acredite los requerimientos aplicables conforme a esta Política en materia de honorabilidad, conocimientos y experiencia.
- b) Analizar el expediente del candidato o miembro del Consejo de Administración, producto de la cumplimentación del cuestionario de idoneidad que establezca la normativa vigente aplicable en cada momento, y elevar el expediente a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y al Consejo de Administración para su valoración.

5.4. Secretaría General

El área de Secretaría General se encarga, entre otras funciones, de:

- a) Asistir a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la elaboración de la matriz de competencias y del informe anual de evaluación del funcionamiento y composición de los miembros del Consejo de Administración.
- b) Asistir a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en la realización de las evaluaciones de idoneidad y emisión de los correspondientes informes.
- c) Coordinar el procedimiento de evaluación de los miembros del Consejo de Administración.
- d) Presentar el expediente del miembro del Consejo de Administración a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para su evaluación, previo informe del Comité de Ética y Conducta y Unidad de Evaluación.
- e) Garantizar la elaboración del documento de aceptación del cargo de los miembros del Consejo de Administración, y remitirlo al Registro de Altos Cargos del Banco de España.
- f) Ejercer como canal de comunicación con las autoridades supervisoras competentes en el marco de la presente Política.

5.5. Asesoramiento externo

En caso de considerarlo oportuno, los órganos y personas responsables de la selección e idoneidad de los miembros del Consejo de Administración podrán solicitar la contratación con cargo a la Entidad de asesores legales, expertos o empresas consultoras de recursos humanos. En dicho caso, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará especialmente por la independencia del asesor y la ausencia de conflictos de interés.

6. PRINCIPIOS GENERALES

En los procesos de selección y de evaluación de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración los órganos responsables deberán tener presente en todo momento el principio de diversidad de conocimientos, género y experiencias, de forma que se enriquezca la toma de decisiones y se aporten puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

En la composición del Consejo de Administración resulta fundamental que exista una complementariedad de experiencias y conocimientos: financieros, tecnológicos, regulatorios, gestión de personas y gobierno corporativo, entre otros. En aplicación de este principio, el Consejo de Administración velará porque en la selección de consejeros se favorezca en todo momento la diversidad y pluralidad de experiencias y de conocimientos, teniendo en cuenta lo establecido en la normativa y regulación, así como en los procedimientos internos de evaluación de la idoneidad.

Adicionalmente, en los procesos de selección de consejeros se respetará el principio de no discriminación e igualdad de trato, facilitando la selección de los candidatos del sexo menos representado. En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones establecerá un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborará orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo, todo ello alineado con las mejores prácticas de gobernanza corporativa y en cumplimiento de la normativa aplicable, en especial, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. En cumplimiento de la Ley Orgánica 2/2024, dicho objetivo se concreta en alcanzar al menos un 40 % de representación del sexo menos representado en el Consejo de Administración. Se entenderá que este objetivo se cumple cuando se alcance el porcentaje más próximo al 40 %, ya sea por exceso o por defecto, sin que en ningún caso se supere el 49 % de los miembros del Consejo pertenecientes al mismo sexo.

Es por ello por lo que el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones garantizarán que se respeten en todo momento, los siguientes aspectos en materia de diversidad, velando por que respecto de los candidatos propuestos se facilite la selección de candidatos del sexo menos representado en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, asegurando un proceso no discriminatorio:

- a) Perfil académico y profesional.

- b) Género.
- c) Edad.
- d) Procedencia geográfica.
- e) No discriminación e igualdad de trato.
- f) Aquellos otros que se consideren oportunos para asegurar una composición del consejo apropiada y diversa.

7. REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS

Los miembros del Consejo de Administración deberán reunir las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para el ejercicio de su cargo, teniendo en cuenta las necesidades existentes en el seno del Consejo de Administración en cada momento y la composición de este en su conjunto.

En materia de selección e idoneidad se aplicarán los criterios y procedimientos contenidos en la normativa vigente, así como en los procedimientos internos y las recomendaciones de gobierno corporativo que en cada momento resulten de aplicación.

En línea con lo anterior y, en particular con lo establecido en las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de Administración y los titulares de las funciones claves (EBA/GL/2021/06), los candidatos deberán ser personas de reconocida honorabilidad comercial y profesional, poseer los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para el ejercicio de su cargo y estar en disposición de ejercer un buen gobierno, incluyendo también la honestidad, la integridad y la independencia de ideas de cada persona y su capacidad para dedicar el tiempo suficiente para el desempeño de sus funciones.

Para la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

7.1. Honorabilidad comercial, profesional, honestidad e integridad

Se entiende que un miembro del Consejo de Administración cumple los requisitos de honorabilidad comercial y profesional, honestidad e integridad cuando haya venido mostrando una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente.

La evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad también deberá tener en cuenta el impacto acumulado de incidentes menores sobre la honorabilidad de un miembro.

Para la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad se deberán tener en cuenta los antecedentes penales o expedientes administrativos pertinentes, considerando el tipo de condena o acusación, el papel de la persona implicada, la sanción impuesta, la fase que haya alcanzado el proceso judicial y cualquier medida rehabilitadora aplicada. Asimismo, se tendrán en cuenta las circunstancias,

incluidos los factores atenuantes, la gravedad de cualquier delito o procedimiento sancionador administrativo o supervisor relevante, el tiempo transcurrido desde la comisión del delito, la conducta del miembro desde la comisión del delito o el procedimiento y la relevancia de estos para su función.

Sin perjuicio de la presunción de inocencia aplicable a los procedimientos penales y de otros derechos fundamentales, al evaluar la honorabilidad, la honestidad y la integridad se deberán considerar, como mínimo, los siguientes factores:

- a. condenas o enjuiciamientos en curso por un delito penal;
- b. otras medidas adoptadas y las deficiencias relevantes presentes o pasadas detectadas por cualquier organismo regulador o profesional, por incumplimiento de cualquier disposición relevante que regule las actividades bancarias, financieras, de valores o de seguros.

Se tendrán en cuenta las investigaciones en curso cuando se deriven de procedimientos judiciales o administrativos, o de otras investigaciones supervisoras análogas sin perjuicio de los derechos individuales fundamentales.

Los miembros del Consejo de Administración deberán mantener unos niveles elevados de integridad y honestidad. En la evaluación de la honorabilidad, la honestidad y la integridad también deberán tenerse en cuenta, al menos, los siguientes factores:

- a. cualquier prueba de que la persona no haya mantenido una actitud transparente, abierta y de colaboración en sus relaciones con las autoridades competentes;
- b. la denegación, revocación, retirada o expulsión de cualquier registro, autorización, afiliación o licencia para desarrollar una actividad comercial, un negocio o una profesión;
- c. las razones de cualquier despido o de la destitución de un puesto de confianza, relación fiduciaria o situación similar, o por las que se le pidió su cese;
- d. la inhabilitación por parte de cualquier autoridad competente relevante para actuar como miembro del órgano de administración, incluidas las personas que dirigen efectivamente el negocio de una entidad; y
- e. cualquier otra prueba que indique que la persona no actúa de una manera acorde con unos estándares de conducta elevados.

7.2. Conocimientos, competencias y experiencia adecuados para el desempeño de sus funciones

Los miembros del Consejo de Administración deberán tener un conocimiento actualizado del negocio de la Entidad y sus riesgos, debiendo ser dicho nivel de conocimiento acorde a las responsabilidades que conlleve el puesto o cargo.

Los miembros del Consejo de Administración deben comprender claramente los sistemas de gobierno corporativo de la Entidad, sus respectivas funciones y responsabilidades y, la estructura del Grupo y cualquier posible conflicto de interés que pueda surgir.

En la evaluación de los conocimientos, competencias y experiencia de los miembros del Consejo de Administración se tiene en cuenta la experiencia teórica y práctica relacionada con:

- a. Banca y mercados financieros;
- b. requerimientos legales y marco regulatorio;
- c. planificación estratégica, comprensión de la estrategia o plan de negocio de una entidad y su cumplimiento;
- d. gestión de riesgos (identificación, evaluación, seguimiento, control y mitigación de los principales tipos de riesgo de una entidad, incluidos los riesgos y factores de riesgo ambientales, sociales y de gobernanza);
- e. contabilidad y auditoría;
- f. evaluación de la eficacia de los procedimientos de una entidad, garantizando un gobierno, supervisión y controles efectivos;
- g. interpretación de la información financiera de una entidad, identificación de las cuestiones clave basándose en esta información y adopción de controles y medidas adecuados.

Los miembros del Consejo de Administración en su función de dirección deberán haber adquirido suficiente experiencia práctica y profesional en un puesto directivo durante un período suficientemente largo (al menos 5 años). Los puestos de corta duración podrán considerarse en la evaluación, pero por sí solos no bastarán para suponer que un miembro tiene suficiente experiencia.

Los miembros del Consejo de Administración en su función de supervisión deberán estar capacitados para cuestionar de manera constructiva las decisiones y para supervisar de forma efectiva al Consejo de Administración en su función de dirección. Los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para desempeñar con eficacia la función de supervisión pueden haberse adquirido en puestos académicos o administrativos relevantes o mediante la dirección, supervisión o control de entidades financieras u otras empresas.

En todo caso, los criterios de conocimientos, competencias y experiencia se aplicarán valorando la naturaleza, escala y complejidad de la actividad de la Entidades y las concretas funciones y responsabilidades del puesto asignado a la persona evaluada.

Asimismo, se tendrá en cuenta la composición general del Consejo de Administración para asegurar la tenencia de la experiencia profesional en el gobierno de entidades de crédito necesaria para llevar a cabo sus funciones.

7.3. Buen gobierno

7.3.1. Dedicación de tiempo suficiente al desempeño de sus funciones en la Entidad.

Se tendrá en cuenta si un miembro del Consejo de Administración puede o no dedicar tiempo suficiente al desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de la Entidad, sus principales riesgos y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos.

Los miembros del Consejo de Administración deben ser capaces de cumplir sus obligaciones en períodos de especial aumento de la actividad, como cuando se produce una reestructuración, un traslado de la Entidad, una adquisición, una fusión, una absorción o una situación de crisis, o cuando haya una dificultad importante con una o más de sus operaciones, teniendo en cuenta que en tales períodos puede que se requiera mayor dedicación de tiempo que en períodos normales.

Para la evaluación de la dedicación de tiempo suficiente por parte de un miembro del Consejo de Administración, se tendrá en cuenta, entre otros, lo siguiente:

- a. El número de cargos en sociedades financieras y no financieras que ocupa ese miembro al mismo tiempo, teniendo en cuenta posibles sinergias cuando los ocupe dentro del mismo Grupo, incluso cuando actúe en nombre de una persona jurídica o como suplente de un miembro del órgano de administración;
- b. el tamaño, la naturaleza, la escala y la complejidad de las actividades de la entidad en la que el miembro ocupa un cargo y, en particular, si la entidad está ubicada dentro o fuera de la UE;
- c. la presencia geográfica del miembro y el tiempo de desplazamiento requerido para la función;
- d. el número de reuniones programadas para el órgano de Administración (Consejo, Comisiones Delegadas, etc.)
- e. los cargos ocupados por ese miembro al mismo tiempo en organizaciones que no persigan fines predominantemente comerciales;
- f. cualquier reunión necesaria que deba celebrarse, en particular, con las autoridades competentes u otras partes interesadas internas o externas, al margen del calendario oficial de reuniones del órgano de administración;
- g. la naturaleza del puesto específico y las responsabilidades del miembro, incluidas funciones específicas tales como la de primer ejecutivo (CEO), presidente, o presidente o miembro de una Comisión, si el miembro ocupa un puesto ejecutivo o no ejecutivo, y la necesidad de que dicho miembro asista a reuniones en el resto de sociedades en las que ocupe cargos y en la Entidad;
- h. otras actividades profesionales o políticas externas, y cualquier otra función y actividad relevantes, tanto dentro como fuera del sector financiero, y tanto dentro como fuera de la UE;
- i. la integración y formación necesarias;
- j. cualquier otra responsabilidad relevante del miembro que se considere necesario tener en cuenta al realizar la evaluación de su capacidad para dedicar tiempo suficiente.

7.3.2. Independencia de ideas para valorar y cuestionar de manera efectiva las decisiones del órgano de administración.

Todos los miembros del Consejo de Administración deberán ejercer activamente sus funciones y deberán poder emitir sus propias decisiones y opiniones sólidas, objetivas e independientes en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

Para evaluar el criterio de independencia de ideas se valorará que los miembros del Consejo de Administración:

- a. Poseen las habilidades de comportamiento necesarias, que incluyen:
 - i. el valor, la convicción y la fortaleza para evaluar y cuestionar de manera efectiva las decisiones propuestas por otros miembros del órgano de administración;
 - ii. la capacidad para formular preguntas a los miembros del órgano de administración en su función de dirección; y
 - iii. la capacidad para resistirse al «pensamiento gregario»;
- b. Tienen conflictos de intereses, hasta un punto que comprometería su capacidad para desempeñar sus funciones de manera independiente y objetiva.

Para evaluar las habilidades de comportamiento que ha de tener un miembro del Consejo de Administración se debe tener en cuenta su comportamiento pasado y actual, en particular dentro de la Entidad.

Para evaluar la existencia de conflictos de intereses se estará a lo dispuesto en la Política de Conflicto de Interés y el Reglamento Interno de Conducta de Grupo. A efectos de la presente Política se tendrán en cuenta, en particular, las siguientes situaciones que podrían generar conflictos de intereses reales o potenciales:

- Intereses económicos (entre otros, acciones, otros derechos de propiedad y afiliaciones, participaciones y otros intereses económicos en clientes comerciales, derechos de propiedad intelectual, préstamos otorgados por la Entidad a una empresa de la que sean titulares miembros del Consejo de Administración);
- relaciones personales o profesionales con los titulares de participaciones significativas en la Entidad;
- relaciones personales o profesionales con personal de la entidad o de entidades incluidas en el ámbito de consolidación prudencial (p. ej., parentesco cercano);
- otros empleos y empleos anteriores en el pasado reciente (p. ej., los últimos cinco años);
- relaciones personales o profesionales con terceros relevantes con intereses en la Entidad (por ejemplo, estar asociado con proveedores, consultorías u otros proveedores de servicios significativos);
- pertenencia a un órgano o titular de un órgano o entidad con intereses en conflicto;
- influencia política o relaciones políticas.

8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS

Las propuestas de candidatos se realizarán de conformidad con lo dispuesto, en su caso, en los Estatutos Sociales y/o en el Reglamento del Consejo de Administración. A los efectos anteriores, las propuestas de candidatos se harán llegar a la presidencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones para que en el seno de esta se estudien, analicen y valoren de conformidad con la presente Política y, en cualquier caso, con la legislación y regulación aplicable en cada momento. Las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros que el Consejo de Administración realice a la Junta General de Accionistas y los nombramientos que efectúe directamente para la cobertura de vacantes en el ejercicio de sus facultades de cooptación o por cualquier otro mecanismo legal se aprobarán, en su caso, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, previo informe del Comité de Ética y Conducta y Unidad de Evaluación.

Las propuestas que se eleven a la Junta General de Accionistas deberán ir acompañadas de un informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en el que se valore la competencia y los méritos del candidato propuesto, de conformidad con la presente Política y con la normativa aplicable, de acuerdo con lo establecido en el apartado 10 siguiente. A estos efectos, se valorará, además de la idoneidad individual, la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto, en función de las necesidades que tenga en cada momento y de las competencias y experiencia que pueda aportar el candidato propuesto.

9. RENOVACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Para asegurar la adecuada composición del Consejo de Administración se analizará periódicamente su estructura, tamaño y composición, disponiendo de los correspondientes procesos de identificación y selección de candidatos para ser, en su caso, propuestos como nuevos miembros del Consejo de Administración. Para ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizará las competencias, conocimientos y experiencia de los miembros actuales del Consejo de Administración y definirá el perfil y las capacidades requeridas a los nuevos consejeros, en línea con los objetivos estratégicos definidos por la Entidad.

En este proceso de análisis se considerará igualmente la composición de las distintas comisiones del Consejo, que asisten a este órgano social en el desarrollo de sus funciones y que constituyen un elemento esencial en el gobierno corporativo.

Asimismo, se valorará que los órganos sociales tengan una composición adecuada y heterogénea, que favorezca la diversidad y pluralidad de experiencias y de conocimientos, con el fin de alcanzar un adecuado equilibrio en la composición de los órganos sociales para su mejor funcionamiento y desempeño de sus funciones.

Además de los requisitos individuales, deberán ser capaces de comprender la actividad de la Entidad y adoptar las mejores decisiones para el interés social y general (de accionistas, clientes, e inversores) teniendo en cuenta el modelo de negocio, el marco de apetito al riesgo y la estrategia de la Entidad.

10. EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD

10.1. Evaluación de la idoneidad de los miembros del consejo de administración

Los miembros del Consejo de Administración de la Entidad deberán cumplir con los requisitos de honorabilidad, conocimientos y experiencia y buen gobierno descritos en la presente Política, y sobre la base de estos criterios se evaluará la idoneidad de estos. En todo caso, se tendrá en cuenta la diversidad de conocimientos, experiencias y género existente en el seno del Consejo, procurando favorecer dicha diversidad, tal y como se establece en la presente Política.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el marco de sus competencias, analizará la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración a efectos de elevar la propuesta o el informe correspondiente al Consejo de Administración, para que este, a su vez, proceda a nombrarlo en los supuestos de cooptación o lo eleve a la Junta General para su nombramiento, sujeto a la evaluación positiva de la autoridad competente.

Con carácter previo al proceso de evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en colaboración con el Área de Secretaría General elaborará una descripción de las funciones y competencias requeridas para un nombramiento en particular, evaluando el equilibrio adecuado de conocimientos, competencias y experiencia en el Consejo de Administración, así como la dedicación de tiempo estimada.

La evaluación de idoneidad se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

10.1.1. Situaciones en las que se deberá llevar a cabo la evaluación de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración.

La idoneidad de los miembros del Consejo de Administración se evaluará en las siguientes situaciones:

(1) Nuevos miembros del Consejo de Administración.

Cuando se proponga nombrar un nuevo miembro del Consejo de Administración, deberá procederse a evaluar la idoneidad del candidato con carácter previo a la correspondiente propuesta de nombramiento y de notificarla a la autoridad competente.

(2) Miembros del Consejo de Administración actuales.

En relación con los miembros del Consejo de Administración que lo compongan en el momento concreto se deberá reevaluar la idoneidad de estos en las siguientes circunstancias:

- Modificación de funciones.

- Reelección como miembro del Consejo de Administración.

Asimismo, se supervisará de forma continuada la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración para identificar, a la luz de cualquier nuevo hecho relevante, las situaciones en las que se deba volver a evaluar dicha idoneidad y, en particular:

- Cuando existan dudas sobre la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración a título individual o en su conjunto;
- en caso de que la honorabilidad de un miembro del Consejo de Administración o de la Entidad se vea afectada de manera relevante, incluyendo casos de conflicto de interés;
- cuando existan motivos razonables para sospechar que se ha cometido, se está cometiendo o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, o que exista un mayor riesgo de que se cometa en relación con la Entidad;
- cuando el miembro del Consejo de Administración asuma un cargo adicional o comience a realizar nuevas actividades relevantes, incluso en el ámbito político;
- ante cualquier otra circunstancia que pudiera afectar de manera relevante la idoneidad del miembro del Consejo de Administración.

En todo caso, la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración se revisará con carácter anual.

10.1.2. Sistema de evaluación.

Para la evaluación de los miembros del Consejo de Administración, se llevará a cabo el siguiente sistema de evaluación, que podrá ser desarrollado e implementado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones atendiendo a la composición del Consejo y a las directrices que, en su caso, comunique el Banco de España:

La Secretaría General, a solicitud de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, elaborará el expediente completo del miembro del Consejo de Administración sometido a evaluación. A estos efectos, el Comité de Ética y Conducta y Unidad de Evaluación emitirá su informe que será elevado a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará la información contenida en el expediente que le haya sido presentado a efectos de determinar la idoneidad del miembro del Consejo de Administración.

10.1.3. Resultado de la evaluación.

Si, como resultado de la evaluación de la idoneidad, resulta que el miembro del Consejo de Administración evaluado es idóneo, podrá procederse a su nombramiento o reelección.

En este sentido, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará al Consejo las propuestas de nombramiento o reelección del miembro del Consejo de Administración, para que este proceda, a su vez,

a elevar la propuesta de nombramiento o reelección a la Junta General o bien proceda al nombramiento del Consejero en supuestos de cooptación.

La Entidad notificará al Banco de España la propuesta de nombramiento del miembro del Consejo de Administración evaluado para que la autoridad competente pueda realizar la evaluación prevista en la normativa aplicable.

Si, tras la evaluación llevada a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, resultara que el miembro del Consejo de Administración no cumple los requisitos de idoneidad, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, tras ponderar el grado de cumplimiento de los requisitos, adoptará las medidas oportunas, que dependerán de cada situación en particular y de las carencias de los miembros del Consejo de Administración en particular y de la composición de este en su conjunto.

En todo caso, una vez realizada la evaluación, la Entidad dejará documentada la evaluación, especificando los resultados de esta.

10.2. Evaluación del consejo de administración en su conjunto

Sin perjuicio de la evaluación individual de la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración en los términos establecidos en la presente Política y en la normativa de aplicación, y en atención a la naturaleza del Consejo de Administración como órgano colegiado así como al ejercicio reservado al pleno de determinadas competencias, en los procesos de selección y evaluación de consejeros, se deberá tener en cuenta la experiencia acumulada por los miembros del Consejo considerados en su conjunto.

El Consejo de Administración en su conjunto debe tener, en todo momento, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para poder comprender las actividades de la Entidad, velándose por que la composición general del órgano de administración refleje una variedad suficientemente amplia de conocimientos, capacidades y experiencia para comprender las actividades de la Entidad, incluidos los principales riesgos.

En concreto, los miembros del Consejo de Administración, en su conjunto, deben:

- a. Tener capacidad para adoptar las decisiones adecuadas, teniendo en cuenta el modelo de negocio, el apetito de riesgo, la estrategia y los mercados en los que opera la Entidad.
- b. Tener capacidad, en su función de supervisión, para cuestionar y supervisar de manera efectiva las decisiones tomadas por el órgano de administración en su función de dirección.
- c. Reunir conocimientos y experiencia suficientes para abarcar todas las áreas de conocimiento necesarias para el desarrollo de las actividades de la Entidad. Debiendo existir un número suficiente de miembros con conocimientos en cada área que permita debatir las decisiones que se vayan a adoptar. Asimismo, deben poseer las competencias necesarias para presentar sus puntos de vista e influir en el proceso de toma de decisiones dentro del órgano de administración.

- d. Reunir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios para el cumplimiento de sus responsabilidades. Esto implica que el órgano de administración entienda de manera adecuada aquellas áreas de las que los miembros son conjuntamente responsables, y tenga las competencias para dirigir y supervisar de manera eficaz la Entidad.

En todo caso se tendrá en cuenta la diversidad de conocimientos, experiencias y género existente en el seno del Consejo, procurando favorecer dicha diversidad.

Si bien el órgano de administración en su función de dirección deberá poseer, en su conjunto, un alto nivel de competencias directivas, el órgano de administración en su función de supervisión deberá poseer, en su conjunto, suficientes competencias en esta materia para organizar sus cometidos de manera eficaz y para poder comprender y cuestionar las prácticas de gestión aplicadas y las decisiones adoptadas por el órgano de administración en su función de dirección.

La Entidad reevaluará la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto, en particular:

- a. Cuando se produzcan cambios relevantes en la composición del Consejo de Administración;
- b. cuando se produzca un cambio relevante en el modelo de negocio, el apetito o la estrategia de riesgo o la estructura de la Entidad a nivel individual o del Grupo;
- c. como parte de la revisión por el Consejo de Administración de los sistemas de gobierno interno;
- d. cuando existan motivos razonables para sospechar que se ha cometido, se está cometiendo o se ha intentado cometer blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, o que existe un mayor riesgo de que se cometa en relación con la Entidad;
- e. en cualquier caso, que, de otro modo, pueda afectar de manera relevante a la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto.

En todo caso, la idoneidad del Consejo de Administración en su conjunto se revisará con carácter anual.

10.3. Formación de los miembros del Consejo de Administración

La Entidad facilitará el apoyo preciso para que los miembros del Consejo de Administración puedan adquirir el conocimiento necesario de la Entidad (en particular, de la estructura, el modelo de negocio y el perfil de riesgo), así como de sus reglas de gobierno corporativo, pudiendo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones proponer al efecto programas de integración y orientación específicos.

A estos efectos, entre otras medidas, se facilitará a los miembros del Consejo de Administración circulares de actualización en materia legal, organizativa, económico-financiera, así como cualquier otra que resulte conveniente a los efectos de mantener un nivel de conocimientos adecuado, tanto de los miembros del Consejo de Administración a título individual como del Consejo de Administración en su conjunto.

El Consejo de Administración de la Entidad podrá aprobar una política de integración y formación de los Consejeros, que se deberá mantener actualizada, teniendo en cuenta los cambios en el gobierno interno,

los cambios estratégicos, los nuevos productos y otros cambios relevantes relativos a la Entidad, así como los cambios en la legislación aplicable y en la evolución de los mercados.

Se garantizará en todo momento la idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, contribuyendo a mejorar sus conocimientos, competencias y habilidades, mediante las distintas acciones formativas que para este fin considere la Entidad a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que será la encargada de establecer el plan anual de formación.

Asimismo, se garantizará la disponibilidad de los recursos humanos y financieros necesarios para los programas de formación e integración establecidos y así conseguir que las personas que conformen su órgano de administración sean idóneas y puedan realizar las funciones de acuerdo con sus responsabilidades concretas.

11. COMUNICACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS

El nombramiento o la reelección de los miembros del Consejo de Administración será comunicado por la Entidad a la autoridad de regulación y supervisión competente en un plazo máximo de quince (15) días hábiles a contar desde el momento del nombramiento.

Con carácter previo a esta comunicación, el candidato a consejero deberá haber sido evaluado de conformidad con lo establecido en la presente Política y con el informe favorable de la Unidad Operativa de Evaluación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Consejo de Administración.

Las modificaciones relevantes que pudieran alterar la evaluación de la honorabilidad, conocimientos, experiencia y/o buen gobierno del consejero durante el ejercicio de su cargo, deberán ser comunicados a la autoridad de regulación y supervisión en el plazo máximo de quince (15) días hábiles desde su conocimiento.

Corresponderá a la Secretaría General llevar a cabo la tramitación y las comunicaciones que procedan con el Banco de España y demás autoridades regulatorias y, en particular, las comunicaciones con el Registro de Altos Cargos del Banco de España.

12. SISTEMAS D SUMINISTRO DE INFORMACIÓN Y MECANISMOS DE CONTROL

12.1. Sistemas de suministro de información

12.1.1. Evaluación anual e información sobre la aplicación de la presente política.

A fin de garantizar un sistema eficiente de evaluación, los órganos y unidades competentes deberán elaborar informes anuales de evaluación de sus actividades relativas a esta materia, de conformidad con lo siguiente:

- El Área de Secretaría General elaborará y presentará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, con carácter anual, un informe de las actividades llevadas a cabo en el marco de la presente Política respecto los miembros del Consejo de Administración.
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones, elevará al Consejo de Administración con carácter anual un informe sobre el cumplimiento de la presente Política, que incluirá las actividades de la Comisión en relación con la selección y evaluación de la idoneidad en los nombramientos y reelección de miembros del Consejo de Administración.

12.1.2. Comunicaciones al Banco de España.

La Entidad comunicará a la autoridad competente según los mecanismos vigentes en cada momento:

- La propuesta de nuevos nombramientos de miembros del Consejo de Administración.
- Los nuevos nombramientos de miembros del Consejo de Administración.
- Cualquier circunstancia sobrevenida que concorra en alguno de los miembros del Consejo de Administración por la presente Política y que resulte relevante para la evaluación de su idoneidad.

12.2. Mecanismos de control

Auditoría Interna velará por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno y el principio de independencia que rige su actuación, de acuerdo con las prácticas de buen gobierno, se responsabiliza de la última capa de control de riesgos del Grupo, verificando el cumplimiento de las políticas, procesos y controles, y comprobando así mismo la ejecución y eficacia de las pruebas anuales programadas.

13. PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS

La Entidad tiene establecido un procedimiento interno de evaluación de idoneidad de los miembros del Consejo de Administración que complementa la presente Política.

14. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política será aprobada por el Consejo de Administración, así como sus posteriores revisiones o actualizaciones.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será el órgano responsable de la revisión periódica de la presente Política, formulando al Consejo de Administración las observaciones o propuestas de modificación y mejora sobre la misma que considere oportunas.

Asimismo, será la Comisión de Nombramientos y Retribuciones el órgano responsable de verificar anualmente, el cumplimiento de la presente Política.

La presente Política se actualizará automáticamente para adaptarse a cualquier modificación normativa que resulte de aplicación, incluyendo nuevas directrices o guías emitidas por el Banco de España, la Autoridad Bancaria Europea (EBA) o el Banco Central Europeo (BCE), sin perjuicio de su revisión formal periódica por parte del Consejo de Administración.

* * *

TRAZABILIDAD DEL DOCUMENTO

Área responsable del documento:	Área de Secretaría General
Áreas validadoras del documento:	Departamento de Cumplimiento Normativo.
Ámbito de aplicación:	CBNK Banco de Colectivos, S.A.
Aprobado por:	Consejo de Administración diciembre 2025
Requerimiento Legal o de Regulador:	Buen gobierno corporativo
Próxima revisión:	diciembre 2026
Responsable siguiente versión:	Área de Secretaría General
Canal de difusión	Web corporativa

Versión Documento	Fecha	Cambios	Responsable de revisión
1	19/12/2024	Documento inicial. Unificación de las Políticas de Selección de Consejeros y Política de Evaluación de Idoneidad. Revisión general.	Área de Secretaría General
2	18/12/2025	Revisión anual con ajustes menores: (i) ajustes en la normativa aplicable; (ii) mención al 40% de representación del sexo menos representado y (iii) inclusión de cláusula de adaptación automática a futuras actualizaciones normativas.	Área de Secretaría General