

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 31.3 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito y el artículo 38.1.f del Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones de Banca Pueyo ha fijado el objetivo cuantitativo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración así como de la elaboración de orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

Además, la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres establece los objetivos mínimos a cumplir en dos períodos de tiempo, a 30 de junio de 2026 donde el porcentaje de representación del sexo menos representado debe situarse en el 33,33 % y, a 30 de junio de 2029, que lo sitúa en el 40 %. Es aquí además donde la Disposición Adicional 16ª recoge una excepción aplicable a Banca Pueyo por su carácter de empresa familiar.

Determinación del objetivo

Banca Pueyo cumplirá lo establecido en la ley vigente en cada momento. Así las cosas, teniendo en cuenta que se trata de una empresa familiar, que es un consejo de administración compuesto por seis miembros y que tres de los consejeros no computan a estos efectos:

- **A 30 de junio de 2026, se establece el objetivo de tener 1 mujer frente a 2 hombres.**
- **A 30 de junio de 2029, se establece el objetivo de tener 1 mujer frente a 2 hombres.**

El comité de Nombramientos y Retribuciones revisará este objetivo cada vez que haya cambios en el consejo de administración y, al menos una vez, al año.

Orientaciones para el cumplimiento o mantenimiento, en su caso, del objetivo fijado

El Comité de Nombramientos y Retribuciones tendrá en cuenta las siguientes orientaciones para alcanzar el objetivo de diversidad establecido en el apartado anterior y en cada momento:

- Identificar las posibles vacantes que vayan a producirse en el Consejo de Administración a medio-largo plazo. Se deberá identificar el tipo de conocimientos y experiencia que deberán reunir los candidatos a fin de que los miembros del Consejo de Administración en su conjunto reúnan suficiente experiencia profesional en el gobierno de la entidad para asegurar la capacidad efectiva del Consejo de tomar decisiones de forma independiente y autónoma en beneficio de la entidad.
- En la identificación de vacantes el Comité deberá tener en cuenta el tipo de miembro del Consejo (dominical, independiente, ejecutivo, no ejecutivo) y los conocimientos específicos necesarios para cubrir las vacantes que también impliquen ocupar un puesto en los Comités delegados del Consejo, y eventualmente presidirlas (preferentemente consejeros independientes), y que requieran conocimientos y experiencias específicos.
- En el procedimiento de selección de candidatos el Comité de Nombramientos y Retribuciones incluirá candidatos del sexo menos representado, salvo que acredite que, habiendo adoptado medidas tendentes a incluir entre los potenciales candidatos de tal sexo, no haya resultado posible. En este caso se deberán explicar las razones que hayan impedido incluir personas del sexo menos representado en las candidaturas.

- Cuando se realice la evaluación de la idoneidad de las personas candidatas del sexo menos representado, en línea con la Política de idoneidad de la entidad, se tendrá en cuenta la experiencia en puestos académicos, administrativos o de otra índole si el puesto a cubrir es de Consejero/a independiente. En cualquier caso, se valorarán adecuadamente los conocimientos, capacidades personales y experiencia necesarios para el desempeño del cargo de Consejero/a y/o de un miembro de un Comité delegado del Consejo.
- En caso de que una modificación en la composición del Consejo de Administración suponga un incumplimiento del objetivo cuantitativo establecido por el Comité de Nombramientos y Retribuciones en relación con la representación del sexo menos representado, y si, como consecuencia de dicha modificación, dos candidatos de distinto sexo obtuvieran una valoración equivalente en términos de idoneidad conforme a los criterios establecidos en la Política de Idoneidad, el Comité priorizará la candidatura del sexo menos representado. Esta medida tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de los objetivos de diversidad de género establecidos.