

**POLÍTICA DE SELECCIÓN Y DIVERSIDAD
DE CONSEJEROS
Y DE LA ALTA DIRECCIÓN
CAJA RURAL DE ALBACETE,
CIUDAD REAL Y CUENCA S.C.C.
“GLOBALCAJA”**

Versión	Secciones Afectadas	Descripción de la modificación	Autor	Fecha
1	Todas	Versión Inicial	Área Jurídica- Secretaría General	31/01/2023
2	Principios Generales; Procedimientos de selección y evaluación de Idoneidad; Actualización	Revisión y actualización de la Política	Área Jurídica- Secretaría General	28/01/2025
3	Objeto; Departamentos afectados; Principios Generales; Principios en materia de Diversidad; Procedimiento de selección y evaluación de idoneidad	Revisión y actualización de la Política.	Área Jurídica- Secretaría General	25/11/2025
4	Artículo 3. Ámbito de aplicación. Artículo 4. Departamentos afectados. Artículo 7, se incluye un nuevo punto, en referencia al Plan de Sucesión y competencias concretas.	Revisión y actualización de la Política para hacer referencia al Plan de Sucesión.	Área Jurídica- Secretaría General	30/06/2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETO	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4. DEPARTAMENTOS AFECTADOS	5
5. PRINCIPIOS GENERALES	5
5.1 CONSEJO RECTOR	5
5.2 ALTA DIRECCIÓN.....	6
6. PRINCIPIOS EN MATERIA DE DIVERSIDAD	7
7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE IDONEIDAD.....	8
8. APROBACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y MANTENIMIENTO	13

1. INTRODUCCIÓN

La presente Política se configura como un elemento fundamental del Sistema de Gobierno Interno de *CAJA RURAL DE ALBACETE, CIUDAD REAL Y CUENCA, S.C.C. GLOBALCAJA* (la “**Entidad**”) y viene a dar cumplimiento a las exigencias establecidas por la normativa vigente reguladora del Gobierno Corporativo, en lo que se refiere a los criterios de selección y diversidad de Consejeros y de la alta dirección de la Entidad.

Dichas exigencias normativas serían, en particular, las establecidas por 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 dicha Ley, la 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, y las Directrices de la ESMA (*European Securities and Markets Authority*) y la EBA (*European Banking Authority*) sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave de fecha 2 de julio de 2021 (las “**Directrices sobre Idoneidad**”), así como la Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto, de representación paritaria.

De igual manera, esta Política se sujeta a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2019/876, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2019, por lo que habrá de ser objeto de divulgación en los términos establecidos en el mismo.

2. OBJETO

La presente Política tiene por objeto establecer las condiciones y/o directrices que habrán de ser tenidas en cuenta a la hora de seleccionar a cualquier candidato/a, sea persona física o jurídica, para cubrir un puesto en el Consejo Rector y en la Alta Dirección de la Entidad.

Dichas condiciones serán igualmente de aplicación en la evaluación continua de todos los miembros del Consejo Rector, tanto de forma individual como respecto al Consejo Rector en su conjunto.

Asimismo, la presente Política tiene por objeto establecer los objetivos y metas en relación con la diversidad exigida por la normativa vigente de aplicación en la selección de Consejeros/as y Alta Dirección de las entidades de crédito.

En el supuesto de que se produzca una vacante en el Consejo Rector o en los miembros de la Alta Dirección de la Entidad, el nombramiento de quién haya de ocupar el cargo se realizará de conformidad con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo. En particular, el proceso de selección del candidato se realizará, bien internamente (incluidas las propuestas que, en el marco

de sus competencias, puedan hacer las personas o grupos legal o estatutariamente habilitados para proponer un candidato/a) o bien, a través de una compañía especializada en procesos de selección de Consejeros/as y de directivos/as, de manera que -se garantice que los candidatos/as (i.) tienen un perfil y experiencia adecuados para el desempeño del cargo y (ii.) no están incurso en ningún tipo de situación que pudiera determinar un conflicto de interés con la Entidad a los efectos de ocupar el cargo.

Una vez sea seleccionado el candidato/a, bien internamente o a través de una firma especializada, deberá realizarse su evaluación de idoneidad, si así lo establece y conforme al procedimiento previsto en el “Reglamento de Evaluación de la Idoneidad de Altos Cargos y Titulares de Funciones Clave de la Entidad” (en adelante, el “**Reglamento de Evaluación de Idoneidad**”) para su posterior nombramiento por la Asamblea General, en su caso, y previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.

Asimismo, para la selección de los candidatos/as, deberán tenerse en cuenta los principios previstos en la Política (aprobada por la Entidad), sobre el objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector y Alta Dirección.

En todo caso, la presente Política se aplicará con carácter complementario a las disposiciones previstas en los Estatutos Sociales y en el Reglamento de Evaluación de Idoneidad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El alcance de la presente Política se circunscribe a la selección de los miembros del Consejo Rector de la Entidad y sus respectivas Comisiones Delegadas, y en lo que sea de aplicación, la Alta Dirección de la entidad.

Lo dispuesto en la misma es de aplicación también a los/as Consejeros/as suplentes y Consejero/a representante de los trabajadores, así como a los Consejeros/as que sean personas físicas, como a los que sean personas jurídicas y a las personas físicas que representen a estos últimos.

La política se aplicará igualmente en el Plan de Sucesión de sus miembros, así como en la reelección en el cargo de miembros existentes.

Asimismo, lo recogido en esta Política tiene su desarrollo en el “Reglamento Interno sobre la Evaluación de Idoneidad de Altos Cargos y Titulares de Funciones clave” de la Entidad y en el “Reglamento Interno de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo”.

4. DEPARTAMENTOS AFECTADOS

La Política de Selección y Diversidad de Consejeros/as y Alta Dirección es de aplicación exclusivamente a los candidatos/as y miembros del Consejo Rector y la Alta Dirección de la Entidad y, principalmente, habrá de ser aplicada por su Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, en el desarrollo de las tareas que legalmente tiene, a la hora de valorar la idoneidad de los mismos con carácter previo a su nombramiento o reelección, en su caso y en la reevaluación periódica de los Consejeros/as y el Consejo Rector en su conjunto, así como en el caso del Plan de sucesión.

5. PRINCIPIOS GENERALES

5.1 Consejo Rector

Los principios fundamentales por los que se rige la Política de Selección y Diversidad de Consejeros/as y de la Alta Dirección de la Entidad son los siguientes, sin perjuicio de los requisitos adicionales que se exijan, de conformidad con el “Reglamento de Evaluación de Idoneidad” de la Entidad.

1. Los miembros del Consejo de Rector de GLOBALCAJA, en relación con lo previsto en el artículo 45 bis de los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo Rector, habrán de ser personas, a modo enunciativo y no limitativo:
 - (i) de **reconocida honorabilidad comercial y profesional**. Concorre honorabilidad comercial y profesional en quienes hayan venido mostrando una conducta personal, comercial y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de la Entidad;
 - (ii) deberán poseer los **conocimientos y experiencia adecuados**, para poder desarrollar las funciones que les son encomendadas, en particular en las áreas de banca y servicios financieros. En este sentido, se considerará que poseen conocimientos y experiencia adecuados para ejercer sus funciones en la Entidad quienes cuenten con formación del nivel y perfil adecuado en atención al puesto que ocupan o van a ocupar, en particular en las áreas de banca y servicios financieros o en el sector cooperativo y experiencia práctica relevante derivada de sus anteriores ocupaciones durante periodos de tiempo relevantes. Se tendrán en cuenta para ello tanto los conocimientos adquiridos en un entorno académico como la experiencia en el

desarrollo profesional de funciones similares a las que van a desarrollarse en otras entidades;

- (iii) deberán tener las **competencias adecuadas** para el cargo, en atención a las funciones y responsabilidades del puesto. A este respecto, se considerará, en su caso, la lista no exhaustiva de competencias relevantes prevista en el anexo II de las Directrices sobre Idoneidad; y
 - (iv) Deberán estar en disposición de ejercer un **buen gobierno en la Entidad**, actuando en todo momento con **honestidad, integridad e independencia de ideas** en el ejercicio de sus funciones, y con dedicación de tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones y responsabilidades que le correspondan dentro del seno del Consejo Rector.
2. GLOBALCAJA tiene como principio fundamental garantizar la independencia de las ideas de todos los miembros de su Consejo Rector, de manera que los mismos puedan tomar y emitir decisiones y opiniones sólidas, objetivas e independientes en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

La concurrencia de las aptitudes necesarias para ello y la **ausencia de conflictos de interés** o, en su caso, la correcta gestión de los mismos para que no afecten a la toma de decisiones, habrán de ser valorados en el proceso de selección de los candidatos/as.

3. La Entidad se asegurará, de que el **Consejo Rector en su conjunto** cumpla los requisitos previstos estatutariamente, en cuanto a composición y estructura, así como, poseer, en todo momento, los conocimientos, las competencias y la experiencia adecuados para poder comprender las actividades de la Entidad, incluidos los riesgos principales, contando con una amplia gama de experiencias.

Igualmente, habrá de ostentar un número suficiente de Consejeros/as Independientes, con una cualificación profesional y “expertise técnico” en diferentes materias, a los efectos de configurar las Comisiones Delegadas, enriquecer su composición y la independencia en la toma de decisiones del órgano de administración, sirviendo de contrapeso a las decisiones ejecutivas.

5.2 Alta Dirección

Del mismo modo que una adecuada composición del Consejo Rector 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 y

nombramiento de la alta dirección de la Entidad, puesto que constituye el enlace entre el Consejo Rector y el resto de la Entidad.

En la selección y nombramiento de la alta dirección se deberá asegurar que las propuestas de nombramiento se fundamenten en un análisis previo de las necesidades de la dirección de la Entidad, así como cuando la alta dirección deba poner su cargo a disposición del Consejo de Rector y formalizar, si este lo considera conveniente, la correspondiente dimisión.

Es competencia del Consejo Rector, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, el nombramiento y eventual cese, en su caso, de la alta dirección, así como la aprobación de las condiciones básicas de su contrato.

La selección de candidatos/as se fundamentará en un análisis previo de las necesidades existentes y futuras que garantice la captación de nuevo talento para que la Entidad cuente con los mejores profesionales en sus órganos de dirección y que tenga en cuenta la diversidad de género, edad, procedencia geográfica, conocimientos y experiencias y que evite sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, particularmente de género, raza, color, origen social o étnico, características genéticas, religión o creencia, pertenencia a una minoría nacional, discapacidad, edad u orientación sexual.

Las propuestas de candidatos/as a la alta dirección deberán recaer sobre personas de reconocida trayectoria profesional, honorables, idóneas, de reconocida solvencia, cualificación, formación y compromiso con el interés y beneficio de la Entidad.

En la selección de la alta dirección se priorizará la búsqueda de perfiles que reúnan las competencias, conocimientos y experiencia necesaria para el desarrollo de las funciones ejecutivas encomendadas a la alta dirección de la Entidad, favoreciendo, en todo caso, la captación, retención y desarrollo del talento.

6. PRINCIPIOS EN MATERIA DE DIVERSIDAD

Además de los descritos anteriormente, la Política de Selección y Diversidad de Consejeros/as y Alta Dirección de la Entidad se regirá por los siguientes principios en materia de diversidad:

1. En el nombramiento y/o reelección de los consejeros se velará por favorecer la diversidad de conocimientos y de experiencia, de manera que su composición sea equilibrada y que refleje un colectivo diverso en materias como el perfil académico y profesional, el género, la edad y la procedencia geográfica. En este sentido, al seleccionar a los miembros del Consejo Rector se tratará de incorporar un amplio conjunto de cualidades y competencias para lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias y para promover opiniones

independientes y una toma de decisiones sólida, y tratará de respetarse en todo momento el principio de igualdad de oportunidades.

2. En especial, se facilitarán los mecanismos oportunos para alcanzar el objetivo de representación que se fije, en su caso, para el sexo menos representado en el Consejo Rector y/o Alta Dirección. A través de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, se realizará un seguimiento sobre este asunto.
3. La entidad respetará, en todo caso, el principio de no discriminación e igualdad de trato de manera que en el proceso de selección de Consejeros y alta dirección se evitará la concurrencia de circunstancias que puedan suponer cualquier tipo de discriminación por razón de género, raza, sexo, procedencia, discapacidad o de cualquier otra índole.

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE IDONEIDAD

1. La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, es la encargada de realizar la evaluación de idoneidad de las personas candidatas a miembros del Consejo Rector, elaborando el correspondiente informe de evaluación de cada Consejero/a, a título individual, y del Consejo Rector, en su conjunto, del Director General y puestos clave, que posteriormente eleva, para su información, al Consejo Rector.

La descripción detallada del procedimiento para llevar a cabo la evaluación se recoge en el “**Reglamento de Evaluación de Idoneidad**”, incluyendo requisitos aplicables a las evaluaciones (distinguiendo las realizadas con carácter previo al nombramiento inicial o reelecciones, evaluaciones continuas y por circunstancias sobrevenidas), en relación con lo dispuesto en el Reglamento Interno de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.

2. Entre las funciones encomendadas a la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo están:
 - Identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por el Consejo Rector o por la Asamblea General, candidatos/as para proveer los puestos vacantes del Consejo Rector, incluyendo a los Independientes.
 - Evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del Consejo Rector y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, valorando la dedicación de tiempo prevista para el desempeño del puesto.
 - Realizar una estimación del tiempo que necesitan los miembros del Consejo Rector para llevar a cabo sus funciones.

- Evaluar periódicamente, y al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del Consejo Rector, haciendo recomendaciones al mismo cuando lo considere conveniente.
- Realizar la valoración de la idoneidad de los miembros del Consejo Rector, de los directores generales o asimilados y de los responsables de funciones de control interno y otros puestos clave de la Caja (las “Personas Sujetas”), de conformidad con el 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, y en particular, siempre que se conozca el acaecimiento de una circunstancia sobrevenida que pueda modificar su idoneidad para el cargo para el que haya sido nombrada.

Asimismo, la Comisión evaluará periódicamente, y al menos una vez al año, la idoneidad de los diversos miembros del Consejo Rector y de éste en su conjunto, e informará al Consejo Rector en consecuencia.

- Proponer al Consejo Rector la modificación de la presente política, así como, del Reglamento de evaluación de idoneidad y Reglamento Interno de la Comisión.
- Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades que establezca en cada momento la normativa, en relación con los cargos que ostenten los miembros del Consejo Rector.
- Determinar y revisar con carácter periódico la categorización de los miembros del Consejo, entre ejecutivos, dominicales, independientes u otros externos.
- Informar las propuestas de nombramiento o separación, en su caso, del Director General.
- Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo Rector y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo de acuerdo con la normativa aplicable vigente en cada momento.
- Considerar los objetivos de la política de diversidad, revisando periódicamente la misma.
- Servir de canal de comunicación con las autoridades regulatorias competentes en materia de evaluación de idoneidad y seguimiento/planificación de la gobernanza.
- Supervisar y controlar el buen funcionamiento del sistema de gobierno corporativo de la Entidad, elevando al Consejo Rector, en su caso, los informes y/o propuestas que se considere para su mejora.
- Cualquier otra que, por normativa legal o reglamentaria, o por decisión del Consejo Rector, le esté específicamente asignada.

3. Formación de los miembros del Consejo Rector.

La política de formación de los miembros del Consejo de la Entidad constituye un elemento relevante para garantizar en todo momento la idoneidad de los/as Consejeros/as 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 miembros del Consejo, o programas de bienvenida e integración, y los planes anuales de formación continua, materializados a través de la “Escuela del Consejero” de Globalcaja.

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

- Programas de bienvenida e integración. Con carácter previo al nombramiento y tras evaluar la idoneidad del candidato/a, cuando la Entidad, o la autoridad de supervisión, detecten requerimientos adicionales de formación, podrán acordarse acciones formativas de los/as candidatos/as a consejeros/as 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 miembros del Consejo deberán recibir toda la formación inicial destinada a garantizar su adecuada integración en la Entidad 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 Gobierno Corporativo, con la asistencia de la Dirección del área Jurídica, Dirección de Auditoría y la Dirección de Personas y/ 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 miembros del Consejo el entendimiento claro de la estructura, del modelo de negocio, perfil de riesgo y gobierno interno de Globalcaja 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.

Adicionalmente, los miembros del Consejo Rector tienen a su disposición un aplicativo informático, al que se accede a través de una clave personal e intransferible, con reporte y actualización periódica de la documentación necesaria para el desempeño de su puesto como Consejero/a.

➤ Planes de formación continua. “Escuela del Consejero” de Globalcaja.

La Entidad tiene constituida formalmente una “Escuela del Consejero” para potenciar la formación continuada de los miembros del Consejo Rector. Cada año, tras realizar la evaluación colectiva anual de la idoneidad del Consejo Rector la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, teniendo en cuenta las conclusiones obtenidas, elaborará la propuesta de plan anual de formación para el año siguiente que se elevará a la aprobación, en su caso, del Consejo Rector.

En el Plan anual se incluirán todas aquellas acciones formativas, internas o externas, que se consideren necesarias y que permitan a los miembros del Consejo entender debidamente la estructura y el perfil de riesgos de la entidad y participar activamente en las deliberaciones del Consejo. El área Jurídica y el área de Auditoría prestarán su asistencia y colaboración para la elaboración del Plan anual de formación continua. Asimismo, si la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo lo requiere, podrán colaborar 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 las novedades en el régimen regulatorio aplicable, aquellas vinculadas a los objetivos del Plan Estratégico de la entidad nuevas tecnologías y/o sostenibilidad, entre otras.

Durante el año en el que resulte de aplicación, la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo podrá modificar el Plan para atender, en su caso, a las nuevas necesidades, colectivas e individuales, que pudieran irse detectando.

4. Plan de Sucesión del Presidente, miembros del Consejo Rector, Director General y Puestos clave..

El Consejo Rector dispone de un plan de sucesión del Presidente, miembros del Consejo, Director General y “puestos clave” de la Entidad, con carácter adicional a lo previsto estatutariamente, en el Reglamento del Consejo Rector.

Cualquier modificación posterior, en su caso, del Plan de sucesión (en adelante, el Plan) requerirá igualmente el acuerdo del Consejo Rector, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo.

El objetivo del Plan es asegurar la sucesión ordenada del Presidente del Consejo Rector, de los/as Consejeros/as y, en su caso, del Director General y/o “puestos clave”, en el supuesto de que se produjera una ausencia, ya sea por comunicación anticipada o, en su caso, por cese sobrevenido, en aras de garantizar la continuidad en la toma de decisiones en la Entidad y teniendo en cuenta los requisitos legales relativos a composición, idoneidad y diversidad, entre otros que pudieran ser aplicables. La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, si así lo considerara, podrá contar, con cargo a la Entidad, con uno o varios asesores externos, en su caso, para que le apoyen en la identificación de posibles candidatos/as, en relación con lo preceptuado en los puntos anteriores.

En el proceso de búsqueda y selección de candidatos/as se velará porque el Consejo Rector cuente con la necesaria diversidad de conocimientos y experiencias que le permitan, en su conjunto y bajo el principio de proporcionalidad, una comprensión adecuada del funcionamiento del negocio de la Entidad, de sus riesgos, auditoría y contabilidad, gobernanza y cultura corporativa, asuntos legales/jurídicos y tecnológicos, así como de su entorno competitivo y de los retos del sector en general, para garantizar una adecuada toma de decisiones. Con carácter general, se procurará que un porcentaje en torno a un cuarto de sus miembros cuenten con conocimientos y experiencia acreditada en las materias propias del sector bancario y actividades desarrolladas por la Entidad.

Asimismo, el Consejo Rector en su conjunto procurará un equilibrio adecuado en su composición, en términos de edad, permanencia y diversidad de género. La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo realizará un seguimiento periódico a este asunto, velando por la mayor paridad en el Consejo y, en cualquier caso, que el sexo menos representado no sea inferior al cuarenta por ciento, en su caso, el que la normativa exija en cada momento.

8. APROBACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y MANTENIMIENTO

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo Rector de la Entidad.

Esta Política deberá ser revisada cuando así lo aconsejen las siguientes circunstancias, sin que la lista sea necesariamente exhaustiva y no limitativa:

- Cambios en el marco normativo.
- Recomendaciones del supervisor.
- Desarrollo de nuevas Políticas o modificaciones sobre las existentes con impacto en esta Política.
- Cuando el resultado de su seguimiento y control aconseje modificarla.

La Comisión de Nombramientos y Gobierno Corporativo, será el órgano responsable de la revisión periódica de la presente Política que deberá realizarse, al menos con carácter bianual, elevando un informe al Consejo Rector y formulando, en su caso, las observaciones o propuestas de modificación que se considere, ya sea por modificaciones normativas, recomendaciones del supervisor, desarrollo de nuevas políticas o, por cualquier otro concepto, cuando el resultado de su seguimiento aconseje modificarla.

Cualquier modificación de la presente Política habrá de ser aprobada por el Consejo de Rector de la Entidad.