

LÍNEA DIRECTA ASEGURADORA, S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS



Política de selección y sucesión de los miembros del Consejo de Administración

18 de marzo de 2021



Información importante sobre este documento	
Identificación de la Política	Política de selección y sucesión de los miembros del Consejo de Administración
Apartado del Código Ético de Grupo Línea Directa que desarrolla	No aplicable.
Apartado de otras Políticas que desarrolla	-
Normas que sustituye	-
Normas que deroga	-
Normas relacionadas	Reglamento del Consejo de Administración.
Unidad de negocio o función a la que afecta	Consejo de Administración
Personal al que afecta	Miembros del Consejo de Administración.
Responsable principal de su vigilancia	Consejo de Administración. Comisión de Nombramientos y Retribuciones
Fecha de aprobación	18 de marzo de 2021
Fecha de actualización	20 de octubre de 2022
Versión	1.0
Elaboración	-
Aprobación	Consejo de Administración



1. Introducción

El Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros (en adelante, “**Línea Directa**” o la “**Sociedad**”) reconoce como uno de los elementos clave de su estrategia de gobierno corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo el proceso adecuado de selección de miembros del Consejo, así como las condiciones y procedimientos que garanticen la sucesión ordenada de los designados.

Esta Política de Selección y Sucesión de los miembros del Consejo de Administración (la “**Política**”) recoge los principales aspectos y compromisos de la Sociedad en materia de selección, nombramiento y sustitución de consejeros, y tiene por objeto establecer los principios, el procedimiento y los criterios que el Consejo de Administración de Línea Directa tendrá en cuenta en los procesos de selección relativos al nombramiento, reelección o sucesión de los miembros del Consejo de Administración, todo ello de conformidad con la normativa aplicable y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

2. Ámbito de aplicación

Esta Política será aplicable a la selección de candidatos a consejero que sean personas físicas o, en el caso de las personas jurídicas, a las personas físicas que vayan a representar a las mismas.

3. Objetivos para la selección de candidatos

La selección de consejeros se iniciará con un análisis de las necesidades de la Sociedad, su grupo de sociedades (el “**Grupo**”) y del Consejo de Administración, que deberá llevar a cabo el Consejo de Administración con el asesoramiento e informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A tal efecto, se buscarán personas que reúnan los requisitos que figuran en los apartados siguientes de esta Política y que favorezcan la diversidad de género, experiencias y conocimientos en el Consejo de Administración, y se evitará cualquier sesgo implícito que pueda implicar discriminación alguna y, en particular, que dificulte la selección de consejeras, fomentando que la Sociedad cuente con un número significativo de altas directivas.

El Consejo de Administración tiene el objetivo de crear un órgano cuya composición garantice una saludable diversidad de opiniones, perspectivas,



aptitudes, experiencias y trayectorias profesionales. En particular esto incluirá un adecuado ratio de diversidad de género, con el objetivo preferente para el ingreso en el Consejo de Administración del género menos representado y un número de consejeras que suponga al menos el 40% de sus miembros, además de otros tipos de diversidad, incluyendo raza o etnia, nacionalidad, origen cultural, etc., con sujeción al principio fundamental de méritos e idoneidad.

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones procurarán, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, que la elección de quien haya de ser propuesto para el cargo de consejero recaiga sobre personas que puedan dedicar el tiempo suficiente para el desarrollo de sus funciones.

4. Principios generales de la Política

En este marco, los procesos de selección y sucesión de consejeros responderán a los siguientes principios generales:

- i. Garantizarán el cumplimiento de la normativa aplicable y se llevarán a cabo respetando las características de la composición del Consejo de Administración establecidas en los Estatutos sociales y en el Reglamento del Consejo.
- i. Favorecerán que el número de consejeros independientes constituya una amplia mayoría del Consejo de Administración y que el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario.
- ii. Garantizarán que exista un equilibrio adecuado entre consejeros dominicales e independientes, reflejando, en la medida de lo posible, la proporción existente entre el capital social con derecho a voto representado por los consejeros dominicales y el resto del capital social.
- iii. Procurarán la diversidad de género y de experiencias, de tal forma que se enriquezca la toma de decisiones y se aporten puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia, todo ello de conformidad con las últimas recomendaciones de buen gobierno para las sociedades cotizadas.
- iv. Asegurarán la estabilidad del Consejo de Administración en línea con las medidas adoptadas por la Sociedad, para procurar que el nombramiento o la reelección de consejeros no afecte en un mismo ejercicio a más de una cuarta parte de los miembros del Consejo de Administración, siempre que sea posible.
- v. Garantizarán que la sucesión se realice de forma planificada y coordinada, protegiendo la continuidad del negocio sin ningún contratiempo.



Estos principios resultarán igualmente aplicables a los procesos de selección de candidatos a consejeros de las filiales del grupo reguladas, que sean distintos de los consejeros ejecutivos de la Sociedad, miembros de la alta dirección o resto de personal del Grupo Línea Directa.

5. Requisitos que deberán reunir los candidatos

5.1 Requisitos comunes que deberán reunir los candidatos

Los candidatos a consejero de la Sociedad deberán ser personas de reconocida honorabilidad, solvencia, competencia, experiencia, cualificación, disponibilidad y compromiso con su función, de conformidad con la normativa de aplicación y las normas internas de aptitud y honorabilidad del Grupo que en cada momento se establezcan.

En particular, deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios recogidos con la misión, la visión y los valores del Grupo.

Los miembros del Consejo de Administración, considerados en su conjunto, deben ser capaces de entender las actividades de la Sociedad, incluyendo sus principales riesgos y, en este sentido, ser capaces de adoptar las decisiones adecuadas en cada momento teniendo en cuenta el modelo de negocio, el apetito al riesgo, la estrategia y los mercados en los que la Sociedad desarrolla sus actividades.

Asimismo, los miembros del Consejo de Administración, considerados en su conjunto, deberán poseer conocimientos y experiencia profesional en el sector de seguros y mercados financieros, el análisis financiero y actuarial así como el marco regulatorio aplicable al sector de seguros.

5.2 Requisitos adicionales de los consejeros ejecutivos

El desempeño de funciones ejecutivas requiere adicionalmente una experiencia acreditada en puestos y responsabilidades de gestión, especialmente en los sectores de actividad en que la Sociedad opere y, en particular, en el área de seguros y servicios financieros.



5.3 Requisitos adicionales de los consejeros independientes

En el caso de consejeros independientes, además de los requisitos comunes que debe cumplir todo candidato, deberán reunir unas condiciones personales y profesionales que permitan asegurar razonablemente que puedan desempeñar sus funciones sin verse condicionados por relaciones con la Sociedad o su grupo, sus accionistas significativos o sus directivos, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y en el Reglamento del Consejo de Administración.

Adicionalmente, los consejeros independientes deberán reunir cualidades complementarias que incrementen la diversidad del Consejo de Administración, tanto en su composición como en conocimientos y experiencia de los consejeros, que contribuyan a enriquecer el debate y aportar, en su caso conocimientos especializados en las diversas comisiones del Consejo.

6. Impedimentos para ser candidato a consejero

No podrán ser considerados como candidatos a consejero quienes:

- i. Se hallen incurso en causa de incapacidad, prohibición o incompatibilidad de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, los Estatutos Sociales o el Reglamento del Consejo de Administración.
- ii. Estén incurso en una situación de conflicto de interés con la Sociedad o las sociedades integradas en su Grupo.
- iii. Su presencia en el Consejo de Administración pueda suponer un riesgo reputacional para la Sociedad.
- iv. No cumplan con los requisitos que, en su caso, prevean los Estatutos Sociales, Reglamentos o demás normas internas de la Sociedad.

7. Proceso de selección de nuevos consejeros

En el proceso de selección se deberá tener en cuenta, en su caso, la matriz de competencias elaborada por la Sociedad con el fin de definir las aptitudes y conocimientos de los candidatos a consejeros, especialmente los de los consejeros ejecutivos y los de los consejeros independientes, y las necesidades de la Sociedad y de las entidades del Grupo, ayudando a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones a definir las funciones que deben corresponder a cada puesto a cubrir,



así como las competencias, conocimientos y experiencia más adecuados para el mismo.

La propuesta de nombramiento de consejeros corresponderá a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en relación a los consejeros independientes, y al propio Consejo de Administración en relación a los consejeros dominicales y ejecutivos. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevará al Consejo las propuestas de nombramiento de consejeros independientes, para que éste proceda, a su vez, a elevar las propuestas de nombramiento de todos los consejeros a la Junta General o bien proceda al nombramiento de consejeros en supuestos de cooptación.

El nombramiento, una vez aprobado por el Consejo o la Junta General, se comunicará a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones dentro del plazo establecido por la legislación vigente y, en su caso, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

La Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos para el análisis previo de las necesidades de la Sociedad, la búsqueda o la valoración de candidatos a consejeros o la evaluación de su desempeño. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones se encargará de la contratación de los servicios del experto externo, que no debería prestar a la sociedad otro tipo de servicios significativos que puedan poner en entredicho su independencia.

8. Proceso de reelección de consejeros

En aquellos casos en los que se plantee la reelección de cualquier consejero, la propuesta de reelección que el Consejo de Administración realice a la Junta General deberá ir precedida de un informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En dicho informe se valorará especialmente el desempeño desarrollado por el consejero durante el tiempo que haya ejercido su cargo y su capacidad para seguir desempeñándolo satisfactoriamente.

9. Proceso de sucesión de consejeros

La sucesión de los consejeros será igualmente coordinada por el Consejo de Administración en el caso de los que tengan la condición de ejecutivos o dominicales y por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, para todos los demás, incluyendo al Presidente si no fuera ejecutivo.

La selección de candidatos para suceder a los consejeros salientes deberá respetar los mismos principios y procedimiento establecidos en esta Política para la selección de nuevos consejeros.



En cuanto a la sucesión del Presidente y el Consejero Delegado, ésta se ejecutará de acuerdo a la siguiente planificación:

i. Plan de sucesión del Presidente del Consejo:

Cuando el Presidente cese en su cargo, el Vicepresidente del Consejo de Administración o el consejero que ejerza sus funciones, será el encargado de convocar reunión del Consejo, según establece el Reglamento del mismo, en el que se decidirá quién de entre sus miembros pasa a ocupar dicho cargo. El Consejo procurará que en su seno haya un número suficiente de miembros cualificados para desempeñar dichas funciones. Si el Consejo en su reunión decidiera que los candidatos fueran externos, solicitará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que inicie el proceso de selección para cubrir el citado puesto.

ii. Plan de sucesión del Consejero Delegado:

El Consejero Delegado presentará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, periódicamente un plan de sucesión del Consejero Delegado, siendo tras su estudio y concreción, la propia Comisión de Nombramientos y Retribuciones quien eleve dicho plan de sucesión al Consejo de Administración para su aprobación, todo ello de acuerdo a las recomendaciones y obligaciones que a estos efectos se aprueben conforme a la legislación vigente.

La propuesta de candidatos a la sucesión deberá considerar las especiales competencias personales y profesionales de los posibles candidatos y su capacidad para liderar el desarrollo y ejecución de la estrategia de la Sociedad.

En caso de indisponibilidad puntual del Presidente del Consejo o del Consejero Delegado, se seguirán las reglas establecidas en el Reglamento del Consejo de Administración.

En los supuestos de sucesión del Presidente de alguna de las Comisiones del Consejo, desempeñará transitoriamente la Presidencia el miembro de la Comisión que el Consejo designe a tal efecto.

10. Evaluación anual de cumplimiento

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política e informará sobre ello al Consejo de Administración, de lo que dará cuenta en el Informe Anual de Gobierno Corporativo correspondiente.