

Política de Aptitud y Honorabilidad

Consejo de Administración

Fecha Publicación

02/12/2025

Ámbito de Aplicación

Divina Pastora Seguros, Mutua de Seguros

Índice general

1. Política de Aptitud y Honorabilidad	3
1.1. Introducción	3
1.2. Objetivos	3
1.3. Ámbito de aplicación	3
1.4. Normativa de aplicación	4
1.5. Aprobación y difusión	5
1.6. Requisitos de aptitud, honorabilidad, cualificación profesional, experiencia y buen gobierno	5
1.6.1. Consejeros	5
1.6.2. Altos cargos y cargos relevantes	6
1.7. Impedimentos para el desempeño de funciones	7
1.7.1. Consejeros	7
1.7.2. Altos cargos y cargos relevantes	7
1.8. Proceso de evaluación de la aptitud y honorabilidad	7
1.8.1. Consejeros	7
1.8.2. Altos cargos y cargos relevantes	10
1.9. Proceso de nombramiento	10
1.9.1. Consejeros	10
1.9.2. Altos cargos y cargos relevantes	10
1.10. Consideraciones específicas para los directores de filiales en Chile	11
1.10.1. Requisitos de aptitud, honorabilidad, cualificación profesional, experiencia y buen gobierno	11
1.10.2. Vinculación con la matriz	11
1.10.3. Proceso de designación y elección de directores	12
1.10.4. Mecanismos de divulgación	12
1.10.5. Vigencia	12

1. Política de Aptitud y Honorabilidad

1.1. Introducción

Todas las entidades del Grupo Divina Seguros, en cumplimiento con las disposiciones establecidas en la normativa de aplicación, de la cual cada una de las entidades es sujeto obligado, establecen mediante este documento los requisitos de aptitud y honorabilidad que deben ostentar quienes serán elegibles para el desempeño de cargos relevantes en cada una de las entidades del grupo.

Grupo Divina Seguros reconoce como uno de los elementos clave de su estrategia corporativa o de gobierno la adecuación, en todo momento, a la normativa vigente y la exigencia de los más altos estándares de aptitud y honorabilidad de las personas que dirigen cualquiera de las empresas que conforman el Grupo Divina Seguros o desempeñan altos cargos y cargos relevantes en las mismas.

Grupo Divina Seguros es consciente de que la gestión y supervisión de las entidades del Grupo debe ser profesional, máxime en el sector seguros cuya orientación debe ser de solvencia y prudencia en garantía de los clientes (tomadores de seguros, asegurados y beneficiarios de los diversos contratos de seguros comercializados). Esta gestión profesional solo puede y debe ser llevada a cabo por personas que reúnan la capacitación profesional exigible para las labores de administración y dirección (requisitos de aptitud) como de honorabilidad personal y profesional (requisitos de actitud).

1.2. Objetivos

Garantizar que las personas que dirigen o tienen responsabilidad en cualquiera de las entidades que conforman el Grupo Divina Seguros cuentan con los requisitos de aptitud y honorabilidad requeridos por la normativa de aplicación vigente en cada momento.

1.3. Ámbito de aplicación

La presente Política de Aptitud y Honorabilidad, en adelante la “Política”, será aplicable a:

- *Consejeros* que sean personas físicas, así como a aquellas personas físicas que vayan a representar al consejero en caso de persona jurídica en cada una de las entidades que conforman Grupo Divina Seguros.
- *Altos cargos y cargos relevantes*, siendo aquellas personas físicas que ostenten puestos que tengan por objeto la dirección efectiva de cualquiera de las entidades que conforman Grupo Divina Seguros o la dirección de un departamento o área de dicha entidad a nivel organizativo, aun cuando no se encuentren sujetos a los requisitos de aptitud y honorabilidad previstos en el artículo 42 de la Directiva de Solvencia II. También se incluye a los titulares de funciones que integran el sistema de gobierno, así como a la persona responsable de la función en el caso de que esté externalizada.

1.4. Normativa de aplicación

Normativa Nacional y Europea:

- Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de seguros y reaseguros.
- Real Decreto 1060/2015, de 20 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras en adelante “ROSSEAR”.
- Orden ECC/664/2016, de 27 de abril, por el que se aprueba la lista de información a remitir en supuestos de adquisición o incremento de participaciones significativas en entidades aseguradoras y reaseguradoras y por quienes pretenden desempeñar cargos de dirección efectiva o funciones que integran el sistema de gobierno en entidades aseguradoras, reaseguradoras y en los grupos de entidades aseguradoras y reaseguradoras.
- Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de noviembre de 2009, sobre el seguro de vida, el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio [D.O.U.E. 17 de diciembre de 2009], en adelante “Solvencia II”.
- Reglamento Delegado (UE) 2015/35 de la Comisión, de 10 de octubre de 2014, por el que se completa la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (Solvencia II), en adelante “Solvencia II”.
- Directrices sobre el Sistema de Gobernanza EIOPA-BoS-14/253.

Normativa Interna:

- Estatutos.
- Reglamento del Consejo de Administración correspondiente.

1.5. Aprobación y difusión

La Política es objeto de aprobación por el Consejo de Administración de cada una de las entidades que conforman Grupo Divina Seguros. El Consejo de Administración es responsable igualmente de establecer los procedimientos de control que aseguren el cumplimiento de la Política.

Divina Pastora Seguros, Mutua de Seguros podrá modificar esta Política. En particular, la modificación puede venir motivada por las siguientes circunstancias:

- Si concurrieran circunstancias que pudiesen afectar de forma significativa al cumplimiento de la regulación aplicable o se produjeran cambios regulatorios.
- Si así lo requiriese la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones o cualquier autoridad competente.

Cualquier modificación de la Política habrá de ser objeto de aprobación por el Consejo de Administración de cada una de las entidades que conforman Grupo Divina Seguros.

En cualquier caso, la Política será revisada al menos una vez al año para garantizar que cumple con las disposiciones establecidas por Grupo Divina Seguros tanto a nivel estratégico como operacional, la regulación en vigor en cada momento y los requerimientos o recomendaciones emitidas por los organismos reguladores o cualquier otra autoridad competente.

1.6. Requisitos de aptitud, honorabilidad, cualificación profesional, experiencia y buen gobierno

1.6.1. Consejeros

1. Los miembros del Consejo de Administración serán personas físicas o jurídicas con plena capacidad de obrar.
2. Los candidatos a consejeros y las personas que les representen, en caso de persona jurídica, deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, cualificación, formación, experiencia y compromiso con su función.

Deberán reunir las condiciones de honorabilidad y cualificación o experiencia profesional exigidas en la normativa vigente en cada momento en materia de seguros y, en particular, en el artículo 38 de LOSSEAR y el artículo 18 del ROSSEAR; y las demás normas que los desarrollen o complementen o, en su caso, sustituyan.

En ese sentido, se entiende:

- a) por HONORABILIDAD en el ámbito comercial y profesional la observancia de una trayectoria personal, comercial y profesional de respeto a las leyes mercantiles y las demás que regulan la actividad económica y la vida de los negocios, así como las buenas prácticas comerciales, financieras y de seguros que no arroje dudas sobre su

capacidad para desempeñar una gestión sana y prudente de la entidad correspondiente.

- b) que se posee CUALIFICACIÓN PROFESIONAL cuando las personas que han de desempeñar los cargos de dirección y/o administración cuenten con formación del nivel y perfil adecuado, en particular en el área de seguros y servicios financieros. Se tendrá en cuenta el conocimiento adquirido en un entorno académico y en concreto la obtención de titulación superior universitario de grado o de licenciatura en ciencias jurídicas, económicas, actuariales y financieras, administración y dirección de empresas, mercados de seguros y financieros o en materia específica de seguros privados.
- c) que se posee EXPERIENCIA PROFESIONAL para ejercer las funciones de dirección efectiva cuando se haya desempeñado en otras entidades o empresas, durante un plazo suficiente, funciones similares a las que van a desarrollarse en Divina Pastora Seguros, Mutua de Seguros.

A ese respecto, los candidatos a consejeros deberán ser profesionales íntegros y su conducta y principios de actuación deben estar en consonancia clara con los principios, misión y valores establecidos en el Código Ético del Grupo y las políticas de gobierno corporativo derivadas del mismo.

3. El Consejo de Administración deberá contar con miembros que, en su conjunto, posean suficientes conocimientos y experiencia profesional en las siguientes materias:

- Seguros y mercados financieros
- Estrategias y modelos de negocio
- Sistema de gobierno
- Análisis financiero y actuarial
- Marco regulatorio

4. Requisito exclusivo de la entidad matriz

En lo referente a la entidad matriz del grupo, los consejeros deberán cumplir una serie de condiciones específicas requeridas por la normativa y los Estatutos, y que derivan de la doble condición de socio mutualista/tomador o asegurado de la póliza.

No obstante, el Consejo de Administración podrá proponer a la Asamblea General el nombramiento de consejeros en atención a su reconocido prestigio, cualificación y experiencia. Los candidatos propuestos por el Consejo de Administración deberán ser elegidos igualmente por la Asamblea General tras el correspondiente proceso electoral.

1.6.2. Altos cargos y cargos relevantes

Las personas que ocupen altos cargos de dirección o con funciones de responsabilidad en la Entidad deberán ser personas físicas con plena capacidad de obrar y cumplir con lo establecido en el punto 2 de la Subsección 1.6.1.

1.7. Impedimentos para el desempeño de funciones

1.7.1. Consejeros

Con carácter general no podrán optar o desempeñar funciones de consejero quienes se encuentren incursos en causa legal de incompatibilidad para el desempeño del cargo, en causa legal de inhabilitación, ni aquellos que no reúnan los requisitos establecidos en el sistema de gobierno corporativo y la Política de Aptitud y Honorabilidad de cada una de las entidades que conforman el Grupo.

En particular, no podrán ser candidatos a consejeros:

1. Las personas jurídicas cuyo objeto social o actividad estén relacionadas directa o indirectamente con el sector seguros, competidoras de las entidades del grupo, ni sus socios con una participación directa o indirecta igual o superior al 5 % del capital social o de los derechos de voto, consejeros, administradores o directivos que hayan ostentado dichos cargos en empresas competidoras en los dos años anteriores al momento de ser candidatos a consejeros y personas vinculadas a éstos, salvo en caso de que se hubiera producido una operación societaria.
2. Las personas que ostenten o hubieran ostentado la condición de funcionario al servicio de la Administración Pública o alguno de los cargos definidos en el artículo 14 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
3. Las personas físicas o jurídicas que tengan, de cualquier forma, intereses opuestos con el Grupo, o se dediquen, por cuenta propia o ajena, a actividades análogas o complementarias a las que constituye el objeto social de cualquiera de las empresas del grupo.

1.7.2. Altos cargos y cargos relevantes

Está prohibido que las personas que ocupen Altos cargos y cargos relevantes adquieran o conserven un interés o realicen una actividad que genere conflicto de intereses con los intereses de la Entidad, dado que esto podrían interferir en una buena administración y dirección de la entidad correspondiente.

1.8. Proceso de evaluación de la aptitud y honorabilidad

1.8.1. Consejeros

Aspectos para realizar la evaluación

La valoración de la aptitud y honorabilidad de los miembros del Consejo de Administración se ajustará a los criterios de honorabilidad, formación, experiencia y buen gobierno.

1. Para valorar y evaluar la honorabilidad comercial y profesional se tendrá en consideración toda la información disponible sobre la persona que quiere acceder al cargo de consejero y en particular:
 - La trayectoria del cargo en relación con las autoridades de regulación y supervisión.
 - Las razones por las que hubiera sido despedido o cesado en puestos o cargos anteriores.
 - Historia de solvencia personal y de cumplimiento de sus obligaciones.
 - Su actuación profesional en caso de que haya ocupado cargos en entidades financieras que hayan estado sujetas a un proceso de reestructuración o intervención.
 - Si hubiera estado inhabilitado, quebrado o concursado.
 - La condena por la comisión de faltas o delitos y/o la sanción por la comisión de infracciones administrativas teniendo en cuenta el carácter doloso o imprudente, la firmeza de la condena o de la sanción, la gravedad de la misma, la tipificación de los delitos o faltas (en especial, los delitos contra el patrimonio, los de carácter socio-económico, contra la Hacienda Pública y/o Seguridad social o supongan infracción de normas reguladoras de la actividad aseguradora, bancaria, del mercado de valores, de protección de los consumidores o en materia de blanqueo de capitales), si los hechos se realizaron en provecho propio o en perjuicio de terceros, la prescripción de los hechos ilícitos o la posible extinción de la responsabilidad, la existencia de atenuantes, la conducta posterior y la posible reiteración de condenas o sanciones. Para valorar la idoneidad correspondiente a este punto, los candidatos a consejero de cualquier entidad del Grupo deberán aportar certificado de antecedentes penales actualizado a la fecha de presentación de su candidatura.
 - La existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo sobre las mismas materias reflejadas en el punto anterior.
2. Para evaluar los conocimientos y experiencia profesional se prestará especial atención a la naturaleza y complejidad de los puestos desempeñados, las competencias, poderes de decisión y responsabilidades asumidas, el número de personas a su cargo, el conocimiento técnico alcanzado, en particular, en el área de seguros y servicios financieros y de los riesgos que han de gestionarse.
3. Para evaluar la disposición para el ejercicio de un buen gobierno de cualquier entidad del Grupo se tendrá en cuenta:
 - La presencia de potenciales conflictos de interés que puedan generar influencias indebidas de terceros como consecuencia de cargos desempeñados en el pasado sea en la entidad o en otras entidades públicas o privadas; derivados de una relación personal, profesional o económica con otros miembros del consejo de administración.
 - La capacidad de dedicar el tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones propias del cargo.

Evaluación inicial

Se realizará una valoración inicial de la idoneidad de los consejeros, según los criterios de honorabilidad, experiencia y buen gobierno establecidos en la [Subsección 1.6.1](#). Se realizará por la propia entidad del Grupo previamente al nombramiento como consejero.

Evaluación periódica

El Consejo de Administración formulará un informe anual de idoneidad y adecuación de las personas que conforman el mismo con objeto de controlar la honorabilidad y profesionalidad de sus miembros, así como la buena disposición para el gobierno de la misma.

Los miembros del Consejo de Administración, con carácter anual, deberán cumplimentar un *Cuestionario de Honorabilidad*, así como aportar toda aquella documentación nueva que dispongan para el mantenimiento de los requisitos de aptitud y honorabilidad.

La Función de Cumplimiento se encargará de la gestión efectiva (implementación, definición de objetivos, completitud y actualización) del *Cuestionario de Honorabilidad*, así como de recabar cuanta información sea necesaria para la correcta evaluación de la honorabilidad de los administradores sociales.

Las conclusiones obtenidas a través de los medios indicados en el párrafo anterior se recogen en el informe denominado «Informe anual sobre la evaluación de la honorabilidad y aptitud de los miembros del consejo de administración» el cual se emitirá con una frecuencia anual y siempre dentro de los tres meses siguientes al cierre del período de referencia.

Dicho informe contendrá la evaluación realizada de conformidad con lo establecido en la [Subsección 1.6.1](#) y contendrá los criterios establecidos para la evaluación, la composición del Consejo de Administración y los motivos por los que haya podido variar la misma así como la evaluación y valoración de cada uno de los miembros del Consejo de Administración. A dicho informe se acompañará como anexo la documentación nueva que sea aportada por cada consejero, así como los *Cuestionarios de Honorabilidad* que hayan cumplimentado.

Situaciones que dan lugar a una reevaluación

Se producirá una evaluación de la aptitud y honorabilidad del cargo de consejero cuando se produzca una situación sobrevenida que hubiere podido producir la no idoneidad de la persona para el cargo de consejero o bien se haya podido generar un conflicto de interés sobrevenido.

En el caso de incumplimiento sobrevenido de los requisitos de honorabilidad y aptitud, se deberá informar al Órgano de Administración en la primera convocatoria que pueda producirse, con el objeto de que efectúe una propuesta sobre la continuidad o cese del consejero en el cargo para el cual fue elegido, que será elevada al órgano responsable de su nombramiento (i.e. Asamblea General, Junta General o Socio Único).

En caso de que se produzca cualquiera de las situaciones antes mencionadas que deban dar lugar a la evaluación de la idoneidad, se seguirá el mismo procedimiento establecido para la

evaluación periódica durante el desempeño.

En este sentido, se considera que no hay falta de honorabilidad sobrevenida por la mera circunstancia de que, estando en el ejercicio del cargo de consejero sea objeto de investigaciones sobre posibles delitos o sanciones contra el patrimonio, blanqueo de capitales, contra el orden socio económico y contra la Hacienda Pública y Seguridad Social, competencia desleal o abuso de mercado o similares.

Grupo Divina Seguros informará a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones cuando alguno de los consejeros haya sido sustituido por no cumplir ya los requisitos de honorabilidad y aptitud en el plazo máximo de 15 días hábiles. Dichos datos son confidenciales y serán tratados con la única finalidad de suministrar la información a la DGSFP.

1.8.2. Altos cargos y cargos relevantes

Periódicamente, se evaluará la aptitud y honorabilidad de las personas con altos cargos y/o cargos relevantes. Se aplicará el mismo proceso que el descrito en la [Subsección 1.8.1](#) para la evaluación periódica de funciones propias del cargo que desempeñan o en caso de que se dé una situación que dé lugar a la reevaluación.

Las conclusiones obtenidas a través de los medios indicados en la [Subsección 1.8.1](#) se recogen en el informe denominado *Informe anual sobre la evaluación de la honorabilidad y aptitud de altos cargos y/o cargos relevantes*, el cual se emitirá con una frecuencia anual y siempre dentro de los tres meses siguientes al cierre del período de referencia.

1.9. Proceso de nombramiento

1.9.1. Consejeros

Los consejeros serán elegidos por votación secreta en la Asamblea General, correspondiendo al Consejo de Administración determinar el procedimiento electoral, dictando las normas para la renovación del Consejo de Administración y para la provisión de vacantes que se produzcan en el mismo. Asimismo, en caso de producirse vacantes, el Consejo de Administración podrá cubrirlas mediante cooptación por mutualistas en los términos previstos en los Estatutos Sociales. El cargo de Consejero tendrá la duración determinada en los Estatutos Sociales.

1.9.2. Altos cargos y cargos relevantes

Serán designados por la Presidencia de la entidad, como presidencia ejecutiva y de conformidad con lo establecido en los Estatutos de la Mutua.

Dichos cargos serán comunicados una vez nombrados al Consejo de Administración de la entidad en la primera sesión que se celebre, con el objeto de adecuar el organigrama administrativo de la entidad y proceder a su ratificación, en su caso.

1.10. Consideraciones específicas para los directores de filiales en Chile

Este apartado tiene por objeto dar cumplimiento a la Sección II de la Norma de Carácter General N 533, impartida por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) de Chile, regulando la política general de elección de directores en las filiales chilenas del Grupo Divina Seguros que son fiscalizadas por esa Comisión (actualmente Divina Pastora Seguros de Vida S.A.), o las que en el futuro integren el Grupo en Chile.

Sus disposiciones son aplicables cada vez que la matriz ejerza su derecho a proponer, designar o votar directores en una filial chilena.

En este caso, se entiende por *directores* a los miembros del Directorio de Divina Pastora Seguros de Vida S.A.

1.10.1. Requisitos de aptitud, honorabilidad, cualificación profesional, experiencia y buen gobierno

Los candidatos a directores de las filiales chilenas deberán cumplir los requisitos de honorabilidad, idoneidad, formación y experiencia profesional previstos en esta Política y en la Política de Aptitud y Honorabilidad de la filial chilena, así como los exigidos por la Ley N18.046 sobre Sociedades Anónimas y la normativa de la CMF.

En particular, se considerará que reúnen los requisitos de idoneidad quienes:

- Posean formación profesional y experiencia suficiente para el adecuado desempeño del cargo.
- Cuenten con conocimiento del marco normativo chileno aplicable al sector asegurador o financiero.
- Presenten honorabilidad en el ámbito personal y profesional.
- No se encuentren afectos a inhabilidades, incompatibilidades o conflictos de interés con la filial o con sus contrapartes.

1.10.2. Vinculación con la matriz

- Los directores de las filiales chilenas podrán mantener vínculos con la matriz o con otras sociedades del Grupo Divina Seguros, siempre que tales relaciones no comprometan su independencia de criterio ni afecten al cumplimiento de sus deberes de forma adecuada en orden a velar por el interés social de la filial.
- La matriz considera conveniente que exista un grado razonable de alineación con la estrategia del Grupo, sin perjuicio de fomentar, cuando sea posible, la participación de directores sin vínculo laboral o contractual con la matriz, con el fin de fortalecer la independencia y diversidad de criterio en la gestión de la filial.

- Todo vínculo relevante con la matriz deberá ser declarado y documentado al momento de la designación, conforme a la legislación chilena.

1.10.3. Proceso de designación y elección de directores

La designación de directores en las filiales chilenas se efectuará conforme a las reglas establecidas en la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas en Chile, los estatutos sociales de cada entidad y la normativa aplicables de la CMF, sin perjuicio de la aplicación de los siguientes principios:

1. Verificación de idoneidad: Antes de proponer o votar un candidato, la matriz verificará su idoneidad, honorabilidad y experiencia, conforme a los criterios de esta Política.
2. Propuesta y elección: Las candidaturas serán propuestas por la matriz y votadas en la junta de accionistas de la filial respectiva.
3. Ejercicio del voto: El derecho a voto de la matriz se ejercerá en todo momento en conformidad con esta Política y la legislación vigente, procurando que las decisiones del órgano competente reflejen los principios de buen gobierno corporativo y el interés social de la filial.
4. Documentación y registro: Las filiales deberán conservar registro de los antecedentes y verificaciones efectuadas, los acuerdos de designación y la documentación que respalde el cumplimiento de esta Política.

1.10.4. Mecanismos de divulgación

El texto íntegro y actualizado de esta Política estará disponible en:

- las oficinas sociales de las sociedades filiales chilenas
- la web institucional de la entidad (www.divinaseguros.cl)

Asimismo, cada filial fiscalizada por la CMF deberá divulgar como hecho esencial la aprobación o modificación de esta política, conforme al artículo 9 de la Ley N°18.045 y a lo indicado en la NCG 533.

1.10.5. Vigencia

El contenido de este apartado entrará en vigor en Chile a contar desde su aprobación por el Consejo de Administración de la matriz y su publicación en los medios señalados.

Cualquier modificación posterior será comunicada a las filiales y divulgada ante la CMF como hecho esencial.