



Política de
diversidad del
Consejo de
Administración
y selección
de Consejeros

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO	2
3.	PRINCIPIOS GENERALES	2
4.	PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	3
5.	REQUISITOS DE SELECCIÓN DE LOS CONSEJEROS	4
5.1.	Honorabilidad personal y profesional	4
5.2.	Competencias, conocimientos y experiencia adecuados	4
5.3.	Disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad	4
5.4.	Compromiso con el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los Consejeros	5
6.	PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS	5
6.1.	Órganos competentes	5
6.2.	Búsqueda de candidatos, evaluación y propuestas	6
6.3.	Propuesta de candidatos por los Consejeros	7
6.4.	Programas de orientación y de actualización de los conocimientos de los miembros del Consejo de Administración	7
6.5.	Asesoramiento externo	7
7.	SUPERVISIÓN Y DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA	8
8.	ENTRADA EN VIGOR	8

1. INTRODUCCIÓN

El Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la Comisión Nacional de Mercado de Valores establece que el Consejo de Administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración.

Asimismo, la Guía Técnica 1/2019 de la Comisión Nacional de Mercado de Valores sobre comisiones de nombramientos y retribuciones recomienda que, entre las funciones de las comisiones de nombramientos y retribuciones de las sociedades cotizadas, se encuentre la de proponer al Consejo de Administración una política de diversidad de consejeros.

A su vez, el Consejo de Administración de Elecnor, S.A. ("Elecnor" 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 de selección de candidatos a Consejero.

De acuerdo con lo anterior, y en el marco de su competencia para establecer las políticas y estrategias generales de la Sociedad, el Consejo de Administración ha aprobado esta **Política de diversidad del Consejo de Administración y selección de Consejeros** (la "Política").

2. OBJETIVO

La presente Política se aprueba por el Consejo de Administración con el objetivo de que sea concreta y verificable; asegure que las propuestas de nombramiento o reelección de Consejeros se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración; y favorezca la diversidad en su composición, entre otros aspectos, en cuanto a conocimientos, experiencias, edad y género.

En este sentido, los requisitos de selección de los miembros del Consejo de Administración deberán estar encaminados a lograr una adecuada composición del Consejo de Administración de Elecnor y de sus Comisiones, de tal forma que haga posible el correcto ejercicio de las competencias que les son atribuidas por la Ley, los Estatutos Sociales y las demás normas de gobierno corporativo de la Sociedad.

3. PRINCIPIOS GENERALES

La presente Política se basa en los siguientes principios generales:

- **Composición adecuada del Consejo de Administración.** La composición del Consejo deberá ser la adecuada para el mejor ejercicio de sus funciones, a cuyos efectos los procesos de selección de Consejeros deberán fundamentarse en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración.
- **Fomento de la diversidad en la composición del Consejo.** Se favorecerá la diversidad en la composición del Consejo y sus Comisiones, entre otros aspectos, en cuanto a conocimientos, experiencias, edad y género.
- **No discriminación e igualdad de trato.** Los procedimientos de selección de candidatos a Consejero no adolecerán de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, ya sea por razón de raza, sexo, edad, discapacidad o cualquier otra causa.
- **Transparencia en la selección de candidatos a Consejeros.** Los procesos de selección y nombramiento de Consejeros de la Sociedad deberán ser transparentes, debiendo el Consejo de Administración facilitar toda la información relevante al respecto, documentándose debidamente los procesos de selección y recogiendo sus principales conclusiones en los informes y propuestas

de los órganos competentes que deben ser puestos a disposición de los accionistas con ocasión de la celebración de la Junta General de forma sencilla, completa e íntegra.

- **Cumplimiento de la normativa aplicable y de los principios de buen gobierno corporativo.** Los procesos de selección de consejeros de la Sociedad se llevarán a cabo en cumplimiento de la legislación vigente, de los Estatutos Sociales y demás normativa interna de la Sociedad, teniendo en cuenta asimismo las mejores prácticas de buen gobierno en esta materia.

4. PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración de la Sociedad es consciente de la importancia que una correcta composición del órgano tiene para un eficaz funcionamiento del mismo. En este sentido, el Consejo de Administración propondrá a la Junta General el número de miembros que, de acuerdo con las circunstancias de la Sociedad, resulte más adecuado para asegurar su eficaz funcionamiento y la participación de todos los Consejeros que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate y la agilidad en la toma de decisiones.

A su vez, se procurará que en la composición del Consejo de Administración exista un adecuado equilibrio entre las distintas tipologías de Consejeros, y que los Consejeros no ejecutivos representen una amplia mayoría sobre los Consejeros ejecutivos, asegurándose de que los Consejeros independientes tengan un peso suficiente en el Consejo.

Asimismo, y con el objetivo de favorecer una composición apropiada y diversa del Consejo de Administración de manera que contribuya a lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias, en la selección de los candidatos propuestos como Consejeros de la Sociedad se deberá tener en cuenta también la composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones en su conjunto, sobre la base de sus funciones y, asimismo, de las características y actividad de la Sociedad y su Grupo.

A tal fin, deberá ponderarse en el proceso de selección de candidatos la integración en el Consejo de Administración de Consejeros con diversidad suficiente de formación, experiencias y conocimientos, género, edad o discapacidad, que permitan atender las exigencias legales y recomendaciones de buen gobierno en relación con la composición y singular idoneidad que deben reunir los miembros del Consejo de Administración y de las distintas Comisiones internas de supervisión del Consejo de Administración.

En particular, con el fin de promover la diversidad de género, la Sociedad procurará establecer medidas que fomenten que la Sociedad cuente con un número significativo de directivas en el equipo directivo, sin perjuicio de los criterios esenciales de mérito y capacidad que deben regir en todos los procesos de selección de personal de la Sociedad y su Grupo.

A su vez, respecto de la Comisión de Auditoría, el proceso de selección de candidatos que vayan a integrar dicha Comisión deberá tener en cuenta las singularidades exigidas por la Ley y las recomendaciones del supervisor, procurándose que el conjunto de sus miembros reúnan conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y gestión y control de riesgos, tanto financieros como no financieros, así como conocimientos técnicos del sector al que pertenece la Sociedad en aquellos otros ámbitos que puedan resultar adecuados para el cumplimiento por la Comisión de Auditoría de sus funciones, sin perjuicio de los requisitos de procedencia geográfica, género y demás requisitos de diversidad que deban tenerse en cuenta.

Por su parte, el proceso de selección de candidatos que vayan a integrar la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará sus conocimientos y experiencia en áreas como el análisis y la evaluación estratégica de recursos humanos, la selección de consejeros y directivos, el desempeño de funciones de alta dirección o el diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y altos directivos, sin perjuicio igualmente de los demás requisitos de diversidad que deban valorarse en su composición.

5. REQUISITOS DE SELECCIÓN DE LOS CONSEJEROS

Los candidatos a ser propuestos como Consejeros de Elecnor deberán contar con la adecuada competencia, experiencia y cualificación, tanto personal como profesional; ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia profesional, cumplir con los requisitos de aptitud y capacidad necesarios para el ejercicio de su cargo y tener la disponibilidad y compromiso con su función que permitan ejercer un buen gobierno de la Sociedad y, en particular, tener la dedicación que se requiere para el adecuado ejercicio de sus funciones.

Asimismo, los candidatos deberán cumplir con los requisitos establecidos en los Estatutos Sociales de la Sociedad, en el Reglamento del Consejo de Administración y en las recomendaciones sobre buen gobierno, para el adecuado desempeño de la función de Consejeros y, en especial, los relativos al deber de diligencia y lealtad, evitando las situaciones de conflicto de interés o de incompatibilidad.

De conformidad con lo anterior, en los procedimientos de selección de Consejeros, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

5.1. Honorabilidad personal y profesional

Los miembros del Consejo de Administración deberán poseer una honradez y adecuada reputación personal y profesional, ser profesionales íntegros y haber demostrado una conducta y trayectoria profesional que esté alineada con los principios recogidos en el Código Ético y con la visión y los valores de la Sociedad y su Grupo.

En este sentido, concurre honorabilidad en quienes hayan venido mostrando una conducta personal y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar su cargo adoptando las medidas precisas para la buena dirección y el control de la Sociedad.

En este sentido, se entenderá que no concurre honorabilidad personal o profesional en aquellos candidatos que se encuentren en situaciones que les afecten, relacionadas o no con su actuación profesional, que puedan perjudicar al crédito y reputación de la Sociedad o de cualquier forma afectar negativamente al funcionamiento del Consejo de Administración o de la Sociedad y, en particular, cuando aparezcan como investigados en cualquier causa penal.

5.2. Competencias, conocimientos y experiencia adecuados

El Consejo de Administración de Elecnor deberá estar formado por personas de reconocido prestigio en su ámbito profesional que posean las competencias, conocimientos, experiencia, aptitudes y capacidades adecuados al cargo que van a desempeñar. Sin embargo, no será preciso que todos los Consejeros dispongan del mismo nivel de competencias, conocimientos y experiencia, siempre que el Consejo de Administración y sus Comisiones, en su conjunto, reúnan una combinación adecuada de todos ellos.

5.3. Disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad

Se evaluará la capacidad del candidato para dedicar a su función el tiempo y esfuerzo necesarios para desempeñar el cargo con eficacia, asegurándose de que los Consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones, debiendo respetar en todo caso el número máximo de cargos que se establezca en la normativa de gobierno corporativo de la Sociedad en cada momento.

A su vez, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará la presencia de potenciales conflictos de interés derivados de la experiencia profesional y cargos desempeñados en el pasado o

en el presente por el candidato o, en su caso, de cualquier clase de relación personal, profesional o económica con otros Consejeros, accionistas significativos de la Sociedad o sociedades de su Grupo.

5.4. Compromiso con el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los Consejeros

Además de los requisitos anteriores, en el marco de reelección de Consejeros, las propuestas o informes, en su caso, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, contendrán una evaluación de la calidad del trabajo y la dedicación al cargo de los Consejeros propuestos durante el mandato precedente, así como de la honorabilidad, competencia, disponibilidad y compromiso con su función, valorando el desempeño del cargo por el Consejero y el cumplimiento de los deberes impuestos por la Ley, los Estatutos Sociales y las demás normas de gobierno corporativo de la Sociedad con la diligencia de un ordenado empresario y de un fiel representante.

Los anteriores requisitos resultarán de aplicación a todos los miembros del Consejo de Administración de Elecnor, con independencia de la categoría que ostenten en el Consejo. Adicionalmente, los candidatos al cargo de Consejero independiente, deberán reunir los requisitos de independencia previstos en la Ley y en las normas de gobierno corporativo de Elecnor.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas que se propongan para ser designadas como Consejeros deberán reunir cualesquiera otros requisitos establecidos en las disposiciones legales vigentes, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, así como aquellos que, en su caso, determine la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en cada momento teniendo en cuenta las mejores prácticas de buen gobierno; y no hallarse incursas en ninguno de los supuestos de prohibición o incompatibilidad establecidos en la Ley o en las normas de gobierno corporativo de la Sociedad.

6. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS

6.1. Órganos competentes

Los órganos responsables de velar por la diversidad del Consejo de Administración y sus Comisiones y de los procesos de selección de miembros del Consejo serán el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin perjuicio de las facultades de nombramiento de la Junta General.

Corresponderán al **Consejo de Administración** las siguientes funciones:

- a) La elaboración de un informe justificativo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto para ser nombrado Consejero, que en todo caso deberá acompañar a la propuesta de nombramiento, y que se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo.
- b) La propuesta del nombramiento de los Consejeros que no tengan la condición de independientes, para su elevación a la Junta General, o para la designación por cooptación por el propio Consejo de Administración, en su caso, así como las propuestas para la reelección de dichos Consejeros por la Junta General.
- c) Velar por que los procedimientos de selección de los miembros Consejo de Administración favorezcan la diversidad respecto a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad, la formación y experiencia profesionales y los demás criterios de diversidad establecidos en esta Política, y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de Consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Por su parte, la **Comisión de Nombramientos y Retribuciones** de la Sociedad tiene atribuidas entre otras, las siguientes funciones:

- a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido, asegurándose de que los Consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.
- b) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- c) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección de dichos Consejeros por la Junta General de Accionistas.
- d) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes Consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de Accionistas.
- e) Liderar, con involucración, en su caso, del Consejero Coordinador, la evaluación anual del Consejo relativa al funcionamiento y composición del Consejo, sus Comisiones y los Consejeros de la Sociedad.
- f) Diseñar y organizar periódicamente programas de actualización de conocimientos para los Consejeros.

A su vez, **la Junta General de Accionistas** de la Sociedad tendrá las siguientes funciones:

- a) Nombrar, ratificar y reelegir a los Consejeros, todo ello sin perjuicio del sistema de representación proporcional que corresponderá a los accionistas en los términos previstos en la legislación aplicable.
- b) Determinar en cada momento el número de miembros del Consejo de Administración mediante la provisión de vacantes o el nombramiento de nuevos Consejeros dentro del mínimo y el máximo establecidos en los Estatutos Sociales de Elecnor.

6.2. Búsqueda de candidatos, evaluación y propuestas

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el marco de sus funciones, tratarán de identificar a los candidatos más adecuados en cada momento, en función de las necesidades de los órganos sociales de la Sociedad y del desarrollo de sus negocios.

Tal y como se ha señalado anteriormente, el nombramiento, reelección o ratificación de Consejeros que el Consejo de Administración someta a la Junta General de Accionistas o los nombramientos que realice de forma directa para la cobertura de vacantes en el ejercicio de sus facultades de cooptación, precisarán la propuesta o informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, según la categoría de los Consejeros.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones llevará a cabo un análisis previo de las competencias, conocimientos y experiencias de los Consejeros que ya forman parte del Consejo, así como de las competencias requeridas en el Consejo de Administración, teniendo en cuenta los objetivos de diversidad fijados por la Sociedad y, en su caso, la necesidad de una renovación progresiva del Consejo, concretando el perfil y capacidades requeridas en el nuevo Consejero. El resultado del análisis previo y la descripción de las razones que justifican la adecuación del candidato se recogerán en la propuesta o informe de la Comisión que se publicará al convocar la Junta General de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada Consejero.

Para facilitar dicho análisis previo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará y actualizará periódicamente una matriz con las competencias necesarias del Consejo de Administración que defina las aptitudes y conocimientos de los candidatos a Consejeros, especialmente los de los ejecutivos e independientes.

En el proceso de selección se velará por favorecer la diversidad de experiencias, conocimientos, competencias, edad y género de los candidatos. Para ello, cuando la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o el propio Consejo, según sea el caso, busquen un perfil profesional, tomarán en consideración los intereses sociales, sin perjuicio de que, ante dos perfiles profesionales similares, se optará por aquél que suponga el género menos representado en el Consejo.

Siempre que sea posible, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informará al candidato, antes de proponer su nombramiento al Consejo de Administración, sobre lo que se espera de él en términos de dedicación y compromiso con la Sociedad y participación, en su caso, en las Comisiones consultivas del Consejo.

Sin perjuicio de lo previsto en esta Política, en el procedimiento de selección de Consejeros se cumplirá íntegramente lo establecido en los Estatutos Sociales de la Sociedad y en el Reglamento del Consejo de Administración, teniendo en cuenta asimismo las recomendaciones de buen gobierno corporativo.

6.3. Propuesta de candidatos por los Consejeros

Cualquier Consejero podrá aportar nombres de posibles candidatos. No obstante, y en particular cuando se trate de Consejeros independientes, cuando los candidatos hayan sido presentados para su valoración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por accionistas significativos, Consejeros dominicales o Consejeros ejecutivos, la Comisión analizará en detalle el perfil del candidato y recabará cuanta información considere oportuna para asegurarse de que el candidato propuesto no tiene vinculaciones que pudieran condicionar su independencia.

6.4. Programas de orientación y de actualización de los conocimientos de los miembros del Consejo de Administración

En el momento del nombramiento de un nuevo Consejero, este deberá seguir el programa de orientación para nuevos Consejeros que, en su caso, hubiese establecido la Sociedad, con el fin de que pueda adquirir un conocimiento rápido y suficiente de la Sociedad, así como de sus reglas de gobierno corporativo.

De otro lado, en orden a la actualización de la idoneidad de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en colaboración con el Presidente del Consejo, podrá aprobar, cuando las circunstancias lo aconsejen, programas de formación periódica para los miembros del Consejo de Administración y de sus Comisiones, que podrán recibirse en las sesiones del Consejo o de sus Comisiones o por cualquier otro medio.

6.5. Asesoramiento externo

La Sociedad podrá contar con asesoramiento externo independiente, como la colaboración de empresas consultoras de recursos humanos o cualquier otro asesor externo, tanto para la realización del análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración como para la validación o búsqueda de los candidatos a Consejero, en cuyo caso prestará especial atención a los potenciales conflictos de intereses que puedan existir con dichos asesores, y tomará las medidas necesarias para que estos no lleguen a materializarse.

7. SUPERVISIÓN Y DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

El Consejo de Administración evaluará periódicamente la eficacia de la presente Política y adoptará las medidas adecuadas para solventar sus eventuales deficiencias, llevando a cabo las modificaciones que considere oportunas.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política, informando al respecto al Consejo de Administración.

De la verificación anual por la Comisión se informará en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad.

8. ENTRADA EN VIGOR

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Elecnor, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión de fecha 16 de diciembre de 2020 y ha entrado en vigor en el mismo momento de su aprobación.



elecnor

www.elecnor.com