

## POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS

- 1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**
- 2. NÚMERO DE CONSEJEROS, SELECCIÓN DE CANDIDATOS Y REELECCIÓN DE CONSEJEROS.**
- 3. INCOMPATIBILIDADES.**
- 4. OBJETIVO ESPECIAL DIVERSIDAD DE GÉNERO 2020.**
- 5. SUPERVISIÓN DE CUMPLIMIENTO.**

### **1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

La Recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores y, el artículo 11.5 del Reglamento del Consejo de Administración señalan la conveniencia de que el Consejo de Administración apruebe una política de selección de Consejeros que sea concreta y verificable, que asegure que las propuestas de nombramiento o reelección de Consejeros se fundamentan en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración, y que su composición favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias y género.

La presente política responde a dichas previsiones.

A tal efecto, la Política de selección de Consejeros será aplicable a la elección o reelección de candidatos a Consejero que sean personas físicas, siendo extensible a la persona física representante para el caso de personas jurídicas. La presente política será asimismo aplicable al nombramiento de Secretario y Vicesecretario del Consejo de Administración.

### **2. NÚMERO DE CONSEJEROS, SELECCIÓN DE CANDIDATOS Y REELECCIÓN DE CONSEJEROS.**

El número de consejeros será el que determine la Junta General expresamente o implícitamente al nombrar consejeros, dentro de los límites estatutarios.

El Consejo de Administración considera que el número idóneo de consejeros para su mejor operatividad como órgano colegiado es de diez a quince miembros.

El número exacto de consejeros que el Consejo de Administración propondrá a la Junta General será aquél que, según el accionariado, los negocios de Acciona y de su grupo y las demás circunstancias en cada momento, pueda considerarse más adecuado para la

representatividad de los accionistas y un más eficaz funcionamiento del órgano.

Corresponde a El Consejo de Administración elevar a la Junta General de Accionistas propuestas de nombramiento o reelección de consejeros, salvo en los casos de nombramiento por el Consejo de Administración por cooptación para cubrir vacantes con carácter provisional y de designación por accionistas en ejercicio de su derecho de representación proporcional.

Las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros que se eleven por el Consejo de Administración a la Junta General, así como el nombramiento provisional por cooptación, se aprobarán por el Consejo a propuesta de la comisión de nombramientos y retribuciones, en el caso de consejeros independientes, y previo informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, en el caso de los restantes consejeros atendiendo a los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración y sus necesidades.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, con atención a su diversidad en la composición, orígenes, nacionalidades, edad, discapacidad y género y definirá, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, y el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido.

La Comisión podrá contar con el apoyo de consultoras de prestigio en la selección de consejeros a nivel internacional que desarrollan una búsqueda independiente de potenciales candidatos que cumplan con el perfil definido en cada caso por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La Comisión asimismo, procurará que la elección de los consejeros independientes recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia, que estén dispuestas a dedicar una parte suficiente de su tiempo al desempeño de las funciones propias del cargo. Se exigirá altos estándares éticos teniendo en consideración la trayectoria profesional del aspirante y se rechazará a quienes, por sus antecedentes carezcan de la idoneidad exigible.

Cualquier consejero podrá solicitar de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que tome en consideración, por si los considerara idóneos, y reúnen las condiciones establecidas en esta política potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

Las propuestas de reelección de consejeros serán también informadas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de

Administración. En su recomendación, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará la calidad del trabajo y la dedicación al cargo durante el mandato.

El Consejo de Administración entiende que, para poder ejercer adecuadamente su función de supervisión y control, el conjunto de sus miembros debe combinar de manera adecuada capacidades y competencias suficientes entre otros en los siguientes ámbitos:

- a) conocimiento de los sectores en los que actúa la Sociedad;
- b) experiencia y conocimientos en aspectos económicos y financieros, en gestión de recursos humanos de alta cualificación y en marcos normativos y regulatorios;
- c) experiencia internacional; y
- d) experiencia y conocimientos en gestión, liderazgo y estrategia empresarial.

En este sentido, el perfil profesional de los consejeros cuyo nombramiento y/o reelección se someta a la Junta General de Accionistas deberá acreditar su competencia profesional, sus méritos para ocupar el cargo de consejero, su experiencia en sectores relevantes para la Sociedad y el grupo y sus conocimientos en diversos campos empresariales, lo que garantiza la aportación de puntos de vista plurales al debate de los asuntos en el Consejo de Administración.

Sin perjuicio de lo anterior, la composición del Consejo de Administración incluirá consejeros dominicales, independientes y ejecutivos para el más adecuado ejercicio de sus funciones y se procurará que: **a)** en la composición del Consejo los consejeros dominicales e independientes representen una amplia mayoría sobre los consejeros ejecutivos ; **b)** el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo societario y el porcentaje de participación de los consejeros ejecutivos en el capital de la Sociedad, y **c)** el número de consejeros independientes represente al menos la mitad del total de consejeros.

El Consejo y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrán contar con el asesoramiento de consultores externos especializados en la búsqueda y selección de candidatos con el fin de fortalecer la eficiencia, la eficacia y la imparcialidad de los procedimientos para su identificación. En la identificación de las candidaturas, el consultor deberá evaluar los requisitos recogidos en esta Política.

Es competencia de la Junta General, nombrar y destituir a los miembros del Consejo de Administración, así como ratificar o revocar los nombramientos efectuados por cooptación.

Asimismo, lo previsto en este punto se supedita, en todo caso, al derecho de representación proporcional legalmente reconocido a los accionistas, en cuyo caso los consejeros así designados se considerarán consejeros dominicales, y a la plena libertad de la Junta General al decidir los nombramientos de consejeros.

Las propuestas relativas al nombramiento, ratificación, reelección o la separación de cada consejero deberán ser votadas separadamente.

Adicionalmente a los informes previstos del Consejo de Administración y propuesta o informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se pondrá a disposición de la Junta General la siguiente información respecto de los consejeros cuya ratificación, reelección o nombramiento se proponga: **(i)** perfil profesional y biográfico; **(ii)** categoría a la que como consejero pertenece, señalándose, en el caso de consejeros dominicales, el accionista al que representen o con quien tengan vínculos; **(iii)** otros Consejos de Administración a los que pertenece, así como otras actividades retribuidas; **(iv)** fecha de su primer nombramiento como consejero en Acciona y de los posteriores; **(v)** acciones de Acciona y opciones sobre ellas, de las que el consejero sea titular; y **(vi)** las propuestas e informes exigidos por la legislación vigente.

Si se tratase de persona jurídica, la información deberá incluir la correspondiente a la persona física que se vaya a nombrar para el ejercicio permanente de las funciones propias del cargo.

### **3. INCOMPATIBILIDADES.**

No podrán ser Consejeros ni considerados como candidatos a consejero quienes se vean incurso en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición previstos en la Ley o en las normas de gobierno de Acciona.

Será incompatible el cargo de consejero con el desempeño de cargos de administración, dirección o prestación de servicios profesionales para Sociedades Competidoras, en los términos previstos en el Reglamento del Consejo de Administración, cuando la importancia de la participación o la trascendencia de la función desempeñada pueda ser perjudicial para los intereses de Acciona o perturbador para el ejercicio de las funciones de consejero con la debida independencia de criterio y fidelidad al interés de Acciona y de su grupo.

El Consejo de Administración no podrá proponer o designar para cubrir un puesto de consejero independiente a personas que no satisfagan los criterios de independencia establecidos en la legislación vigente.

El consejero que termine su mandato o que por cualquier otra causa cese en el desempeño de su cargo no podrá, durante el plazo de dos años, prestar servicios en Sociedades Competidoras. El Consejo de Administración podrá, si lo considera oportuno, dispensar al consejero saliente de esta obligación o acortar el período de duración.

#### **4. OBJETIVO ESPECIAL DIVERSIDAD DE GÉNERO 2020.**

Acciona tiene como objetivo, en los términos de la Recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del Consejo de Administración. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones viene promoviendo la incorporación de consejeras desde hace tiempo y Acciona pretende cumplir el objetivo, estando en la actualidad próxima a alcanzar el porcentaje.

#### **5. SUPERVISIÓN DE CUMPLIMIENTO.**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de esta política de selección de consejeros e informará de sus conclusiones al Consejo de Administración. Asimismo, informará de las conclusiones en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

\*\*\*\*\*