

POLÍTICA DE SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y REELECCIÓN DE CONSEJEROS DE SACYR.

El artículo 529decies de la Ley de Sociedades de Capital, (en adelante la “LSC”) establece que la propuesta de nombramiento o reelección de los miembros del consejo de administración corresponde al propio consejo, a excepción de la propuesta de nombramiento de consejeros independientes, que corresponde a la comisión de nombramientos y retribuciones.

Con independencia del origen de la propuesta, ésta deberá ir acompañada en todo caso de un informe justificativo del consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto, y, en el caso de nombramiento o reelección de cualquier consejero no independiente, deberá ir precedida, además, de informe de la comisión de nombramientos y retribuciones.

La Recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas establece:

“Que el consejo de administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración y que:

- a) Sea concreta y verificable.*
- b) Asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración; y*
- c) Favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género. A estos efectos, se considera que favorecen la diversidad de género las medidas que fomenten que la compañía cuente con un número significativo de altas directivas.*

Que el resultado del análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración se recoja en el informe justificativo de la comisión de nombramientos que se publique al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

La comisión de nombramientos verificará anualmente el cumplimiento de esta política y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo”.

Dentro del proceso de revisión y actualización continua que lleva a cabo la Sociedad, en relación a sus normas internas de gobierno corporativo, de conformidad con el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y en el marco de su competencia general e indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de la Sociedad, el Consejo de Administración de Sacyr ha acordado completar y modificar la actual “Política de selección, nombramiento y reelección de consejeros de Sacyr, S.A.” (en adelante la “Política”), que constituye una parte integrante de su Sistema de Gobierno Corporativo, para adaptarla a las modificaciones de algunas de las recomendaciones del referido Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, tras la reforma de éste en junio de 2020.

1. Objetivo de la Política

El Consejo de Administración de Sacyr S.A. (la “Sociedad”) aprueba esta Política de selección de consejero, concreta y verificable, para asegurar que el proceso de selección y las ulteriores propuestas de nombramiento o reelección de Consejeros se ajustan a los principios de

transparencia y objetividad, que se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo, y que favorezcan la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género, todo ello, en atención a disponer de una composición apropiada del Consejo.

2. Ámbito de aplicación

Esta Política será aplicable a la selección de candidatos a consejero de la Sociedad que sean personas físicas, con independencia del órgano de la Sociedad a quien corresponda la propuesta de nombramiento.

3. Objetivos de la selección de candidatos

En la selección de candidatos a consejero se partirá de un análisis de las necesidades de la Sociedad y su grupo de sociedades, que deberá llevar a cabo el Consejo de Administración con el asesoramiento e informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

A tal efecto, se buscarán personas que reúnan las condiciones que se establecen en los apartados siguientes y cuyo nombramiento favorezca la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, edad y género en el seno del Consejo de Administración y que favorezcan una composición adecuada del Consejo.

4. Requisitos comunes que deben cumplir los candidatos

Los candidatos a consejeros deben ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función y que posean los conocimientos adecuados al ejercicio de sus funciones.

En particular, deberán ser profesionales íntegros cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios recogidos en el Código de Conducta del Grupo Sacyr y con el resto de su Sistema de Gobierno Corporativo.

5.- 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.

Sin que constituya un requisito ineludible, el previo desempeño de funciones ejecutivas en la Sociedad o su Grupo aporta un mayor conocimiento de sus actividades y de su funcionamiento interno, que facilita a los candidatos un proceso de adaptación más breve a sus funciones como consejero ejecutivo. Al mismo tiempo, permite al Consejo conocer de primera mano las aptitudes, la capacidad de trabajo, el compromiso con el cargo y el potencial del candidato.

Por todo ello, en la selección de consejeros ejecutivos se valorarán preferentemente los candidatos que tengan experiencia previa en el desempeño de funciones ejecutivas en el Grupo.

6.- 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.

7. Causas de incompatibilidad previstas en la ley o en el Sistema de gobierno corporativo

No podrán ser considerados como candidatos a consejero quienes se encuentren incurso en una causa legal de incompatibilidad o prohibición para el desempeño de su cargo, ni quienes no reúnan los requisitos establecidos en el Sistema de Gobierno Corporativo para ser consejero, en particular:

- a) Quienes en los dos años anteriores a su posible nombramiento hubieran ocupado altos cargos en las administraciones públicas españolas [o extranjeras] incompatibles con el desempeño del cargo de Consejero, conforme a la legislación aplicable.
- b) Quienes se hallen en una situación insalvable de competencia efectiva con la sociedad o que, de cualquier otro modo, se sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la sociedad, conforme a la Ley de Sociedades de Capital.
- c) Quienes estén incurso en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición previstos en la Ley de Sociedades de Capital y demás disposiciones legales aplicables.
- d) Quienes estén incurso en circunstancias que determinen que su participación en el Consejo pueda poner en riesgo los intereses de la sociedad o afectar negativamente a su crédito o reputación.

8. Proceso de selección de los nuevos consejeros.

En la selección de candidatos a consejero se partirá de un análisis de las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el seno del Consejo de Administración, que llevará a cabo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, teniendo en cuenta el número de consejeros establecido por la Junta general, la composición de las diversas categorías y clases de consejeros establecida por el Consejo de Administración y la naturaleza de las vacantes a cubrir. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones definirá el perfil de los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.

Una vez determinado el perfil de los candidatos se procederá por el Consejo de Administración, a través de las personas que éste designe, o, en el caso de los consejeros independientes, por la

Comisión de Nombramientos y Retribuciones a elaborar una lista de potenciales candidatos. A estos efectos, cualquiera de los Consejeros podrá sugerir los nombres que consideren oportunos y adecuados para cada vacante.

La Sociedad podrá contar con asesoramiento externo, tanto para la realización del análisis previo de las necesidades del Consejo como para la propuesta de los candidatos a consejeros.

Una vez elaborada la lista de potenciales candidatos se procederá al análisis de las candidaturas, disponiendo a los candidatos para cada puesto en orden de preferencia. A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a las necesidades del Consejo, valorará, entre otros, los siguientes elementos:

- i) las competencias técnico-profesionales de los candidatos;
- ii) las experiencias de gestión de los candidatos, teniendo también en cuenta el contexto en el que opera Sacyr;
- iii) el compromiso necesario para desempeñar el cargo, evaluando también los cargos ya desempeñados por los candidatos en otras empresas;
- iv) la disponibilidad de candidatas que reúnan el perfil requerido, con el objetivo de alcanzar, en la medida de lo posible, lo previsto en la recomendación del Código de Buen Gobierno en cuanto a diversidad de género en los Consejos de Administración, se refiere.
- v) edad

En todo caso, en el proceso de análisis de candidatos se evitará cualquier tipo de sesgo que pueda implicar discriminación alguna, entre otras, por razones de sexo, origen étnico, edad o discapacidad.

Una vez realizado el análisis de los candidatos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones será la encargada de elevar formalmente al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes, y de informar al Consejo de Administración sobre las propuestas de nombramiento de Consejeros que no tengan la consideración de independientes.

Cuando el Consejo se aparte de las recomendaciones de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones habrá de motivar las razones de su proceder y dejar constancia en acta de sus razones.

9. 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 cuya reelección se propone y se dará cuenta del grado de cumplimiento de las expectativas y del mantenimiento de las cualidades personales que dieron lugar a su nombramiento.

Particularmente, en el caso de los consejeros ejecutivos que, en el momento en que se plantee su reelección, hayan alcanzado la edad de jubilación (65-67 años), se evaluará expresamente si la edad constituye un impedimento o dificulta la realización de las tareas ejecutivas que le han

sido encomendadas. En caso de que así sea, el Consejo de Administración se abstendrá de proponer la reelección del consejero como ejecutivo, pudiendo, en su caso, proponer su reelección como consejero no ejecutivo, y abrirá un proceso de selección de consejero ejecutivo.

10.- Propuesta del nombramiento o ratificación a la Junta General

Una vez aprobada la propuesta de nombramiento por el Consejo de Administración o, en el caso de los consejeros independientes, por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, se someterá a la aprobación de la Junta General de Accionistas, acompañada, en todo caso, de un informe justificativo elaborado por el Consejo de Administración en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto, que se unirá al acta de la Junta General.

En los casos de nombramiento de consejeros por cooptación previstos por los artículos 244 y 529 decies LSC el Consejo de Administración deberá proponer su ratificación a la primera Junta General que se celebre con posterioridad al nombramiento, salvo que la vacante se hubiera producido una vez convocada la Junta General y antes de su celebración, en cuyo caso la designación por cooptación se entenderá realizada hasta la celebración de la siguiente Junta General. En todo caso, la propuesta de ratificación deberá ir acompañada del correspondiente informe justificativo elaborado por el Consejo de Administración en el que se indicará expresamente si se propone el nombramiento por el plazo pendiente de nombramiento del consejero vacante o si se propone el nombramiento “ex novo” por el plazo estatutario de vigencia de nombramiento de consejeros.

11. Verificación del cumplimiento de la Política.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de esta Política e informará de sus conclusiones en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Esta *Política de Selección, Nombramientos y Reelección de Consejeros de Sacyr* ha sido modificada por última vez, el 25 de febrero de 2021.