POLÍTICA DE DIVERSIDAD Y DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS DE "CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A."

12 de noviembre de 2018

ÍNDICE

0. INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVO

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. CRITERIOS DE DIVERSIDAD

4. PROCESO DE SELECCIÓN

5. CONDICIONES QUE DEBERÁN REUNIR LOS CANDIDATOS

6. SEGUIMIENTO Y CONTROL

7. APROBACIÓN Y DIFUSIÓN

0.- INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. (en adelante "CAF" o la "Sociedad"), de conformidad con lo establecido en los artículos 249 bis y 529 ter de la Ley de Sociedades de Capital[1] y en el artículo 34.b) de los Estatutos Sociales y el artículo 5.3 b) del Reglamento del Consejo de Administración, tiene la competencia de aprobar las políticas y estrategias generales de la Sociedad y del Grupo del que es entidad dominante ("Grupo CAF").

El 28 de octubre de 2015, el Consejo de Administración de CAF aprobó una Política de Selección de Consejeros que se ha venido aplicando hasta la fecha.

Posteriormente se ha aprobado una normativa que ofrece un desarrollo más avanzado en materia de diversidad de cara a la fijación del criterio de selección de consejeros.

Más concretamente, el Real Decreto 18/2017, *de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad* supuso la transposición al ordenamiento jurídico nacional de la Directiva 2014/95/UE mediante la modificación del subapartado 6º del art. 540.4.c) de la Ley de Sociedades de Capital, ampliando el concepto de diversidad en la composición del Consejo de Administración a cuestiones adicionales a las de género.

Sobre la base de lo anterior, el Consejo de Administración de la Sociedad ha acordado en su sesión de 12 de noviembre de 2018, aprobar la presente Política de Diversidad y de Selección de Consejeros, en sustitución de la anterior Política de Selección de Consejeros de 28 de octubre de 2015.

1.- OBJETIVO

La Política de Diversidad y de Selección de Consejeros (en adelante la "Política"), de carácter concreto y verificable, tiene por objeto asegurar que las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración y de la Sociedad, así como favorecer la diversidad de conocimientos, experiencias y género entre los miembros del Consejo, aplicando para ello criterios que aseguren la existencia de una adecuada diversidad en su composición y la inexistencia de sesgos implícitos que puedan suponer discriminación por razón de edad, género, discapacidad, o de cualquier otra condición de índole personal.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política será aplicable esencialmente a la selección de candidatos a consejero de CAF que sean personas físicas y, en el caso de candidatos a consejero que sean personas jurídicas, lo dispuesto en esta Política se extenderá a las personas físicas que vayan a representarlas.

[1] Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, reformado por la Ley 31/2014, de 3 de diciembre de 2014.

3.- CRITERIOS DE DIVERSIDAD

Los criterios de diversidad servirán como un elemento destacado dentro del análisis de las necesidades del Consejo de Administración y de la Sociedad que deben presidir la selección de consejeros.

Los criterios de diversidad podrán condicionar la selección de los consejeros cuando de ello dependa el aseguramiento de una composición diversa que aporte beneficios a la Sociedad por la existencia de una pluralidad de experiencias y visiones que aporten valor en la toma de decisiones del Consejo de Administración.

En particular y para asegurar su aplicación, se adoptan criterios de diversidad en relación con las categorías siguientes:

3.1.- Formación y experiencia profesional

Se procurará que los candidatos dispongan de aptitudes que, o bien sean complementarias a las de los miembros que formen parte del Consejo de Administración, o bien permitan suplir la pérdida de las que tuvieran los miembros a los que sustituyan.

En este sentido, se valorará que el ámbito de especialización profesional del candidato, bien por su formación académica, bien por su experiencia profesional, o por una conjunción de ambas, permita una diversidad de perfiles en el Consejo de Administración que aporte visiones de contraste que promuevan un debate constructivo multidisciplinar en las decisiones a adoptar y, en definitiva, un mejor desempeño de las facultades del Consejo como conjunto.

3.2.- Edad

Se valorará la existencia de consejeros de diversas edades, de modo que la citada diferencia pueda servir para aportar una variedad positiva en la percepción y en el enfoque del debate de las cuestiones que deban ser analizadas y acordadas por el Consejo de Administración.

3.3.- Discapacidad

La discapacidad no podrá constituir un sesgo que pueda implicar discriminación alguna en la selección de Consejeros.

3.4.- Género

En el proceso de selección de consejeros se tendrá en cuenta el criterio de diversidad de género para garantizar una presencia equilibrada de mujeres en el Consejo de Administración.

En este sentido, la presente Política promueve como objetivo que el número de consejeras represente, al menos, el treinta por ciento del total de miembros del Consejo de Administración.

4.- PROCESO DE SELECCIÓN

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

A estos efectos, y en cumplimiento del artículo 529 quindecies de la Ley de Sociedades de Capital, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

b) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

Las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros que el Consejo de Administración someta a la consideración de la Junta General de Accionistas y las decisiones de nombramiento que adopte el propio Consejo por cooptación, deberán estar precedidas de la correspondiente propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones cuando se trate de Consejeros independientes, y del propio Consejo, en los demás casos.

La propuesta 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, que se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo. La propuesta de nombramiento o reelección de cualquier Consejero no independiente deberá ir precedida, además, de un informe de la Comisión de Nombramiento y Retribuciones.

Asimismo, la Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos en la validación de los candidatos a consejero.

En cumplimiento del artículo 529 bis de la Ley de Sociedades de Capital, el Consejo de Administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.

Durante todo el proceso de selección, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velarán por la aplicación de los criterios de diversidad que se estipulan en la presente Política.

5.- CONDICIONES QUE DEBERÁN REUNIR LOS CANDIDATOS

Los candidatos a Consejero de la Sociedad deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, y formación.

Asimismo, dichos candidatos deberán garantizar la disponibilidad de tiempo necesario para la dedicación adecuada y compromiso con su función.

Además, se procurará que el Consejo de Administración tenga una composición equilibrada que enriquezca la toma de decisiones y aporte diversidad de puntos de vista, ponderando para ello, entre otros, los criterios de diversidad expuestos en la presente Política.

No podrán ser considerados como candidatos a consejero quienes no cumplan los requisitos para su designación recogidos en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

6.- SEGUIMIENTO Y CONTROL

Corresponderá al Consejo de Administración, en primer término, el seguimiento y control de esta Política. Por su parte, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de la misma, informando sobre ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

7.- APROBACIÓN Y DIFUSIÓN

La presente Política es aprobada por el Consejo de Administración de CAF en su sesión de 12 de noviembre de 2018, fecha a partir de la cual entra en vigor, en sustitución de la Política de Selección de Consejeros de CAF, de 28 de octubre de 2015.

Para facilitar su conocimiento por los interesados y destinatarios de la misma, esta Política de Diversidad y de Selección de Consejeros se publicará en la página web de la Sociedad (www.caf.net), así como en el Portal corporativo del Grupo.