



## REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES DE AMPER, S.A.

### CAPÍTULO I: NATURALEZA, OBJETO Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

#### ARTÍCULO 1. NATURALEZA Y FINALIDAD

1.1. El presente reglamento (el “Reglamento”) tiene por objeto determinar los principios de actuación de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (“la Comisión”) de AMPER, S.A., (“la Sociedad”), y las reglas básicas de su composición, funcionamiento y competencias, todo ello observando las mejores prácticas de buen gobierno corporativo y de acuerdo con el sistema de gobernanza de la Sociedad.

1.2. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones es un órgano interno permanente, de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, salvo que otra cosa se disponga en la normativa aplicable, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación, que se regirá por las normas contenidas en los Estatutos Sociales, en el Reglamento del Consejo de Administración y en este Reglamento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (el “Reglamento”).

1.3. Este Reglamento tiene por objeto favorecer la independencia de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y determinar los principios de actuación y el régimen de su funcionamiento interno, sin perjuicio de las competencias de las comisiones u órganos equivalentes que puedan existir en sociedades, cotizadas o no, integradas en el grupo de sociedades (el “Grupo”) cuya entidad dominante es, en el sentido establecido por la ley, la Sociedad.

#### ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN

2.1. **Independencia y escepticismo:** Los miembros de la Comisión preservarán en todo momento la independencia de actuación de la comisión respecto de instrucciones y vinculaciones con terceros que puedan comprometerla, así como la libertad de criterio y juicio de sus miembros. Mantendrán una actitud crítica y de escepticismo, sin dar por buenas sin más las propuestas e informes de personas ajenas a la Comisión, en particular los de consejeros ejecutivos y altos directivos de la Sociedad, especialmente en relación con la evaluación de potenciales candidatas para su selección como consejeros independientes cuando su nombre haya sido proporcionado por consejeros ejecutivos o por dominicales de control o con influencia significativa.

2.2. **Diálogo constructivo que promueva la libre expresión de sus miembros:** El presidente de la Comisión estimulará el debate y la participación activa de sus miembros durante las sesiones, salvaguardando su libre toma de posición y expresión de opinión y la actitud crítica, sin que se vean afectados por presiones internas o de terceros y favoreciendo la diversidad de opiniones.

2.3. **Diálogo interno:** Para el adecuado cumplimiento de sus funciones, la Comisión mantendrá contactos de modo regular o puntual con el presidente del Consejo de Administración y con el primer ejecutivo, así como, si lo estima necesario, con directivos, sin que dicha interlocución afecte a la independencia de la Comisión.



**3.4. Capacidad de análisis suficiente:** Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión podrá recabar el asesoramiento de profesionales externos en materias propias de su competencia conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

## **CAPÍTULO II: COMPOSICIÓN Y CONOCIMIENTOS**

### **ARTÍCULO 3. COMPOSICIÓN**

3.1. La Comisión estará formada por consejeros no ejecutivos y mayoritariamente independientes, con un mínimo de 3 y un máximo de 5 consejeros.

3.2. Atendiendo a la estructura accionarial de la Sociedad, en el supuesto de que se valore la oportunidad de que sean miembros de la Comisión consejeros dominicales se tomará en consideración que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que por las características, porcentaje y valor de su participación accionarial (incluido su valor en términos relativos, comparado con el resto de su patrimonio) el accionista representado no tenga control o influencia significativa sobre la gestión de la Sociedad, ni sea titular de un porcentaje relevante del capital (por ejemplo superior al 5%), ni pueda verse afectado por intereses distintos de los que en general son propios de los accionistas minoritarios de la Sociedad; y,
- b) Que cumplan con los requisitos para ser considerados como consejeros independientes de conformidad con la normativa aplicable, excepto por lo que se refiere al hecho en sí de tener relación con un accionista significativo.

### **ARTÍCULO 4. CONOCIMIENTOS Y DIVERSIDAD**

4.1. Los miembros de la Comisión serán designados por el Consejo de Administración teniendo administración teniendo presentes sus conocimientos, aptitudes y experiencia y los cometidos de la Comisión, debiendo reunir los miembros de la Comisión, en su conjunto, conocimientos y experiencia adecuados a las funciones que estén llamados a desempeñar y, en particular en las siguientes áreas:

- a) gobierno corporativo;
- b) análisis y evaluación estratégica de recursos humanos;
- c) selección de consejeros y directivos, incluida la evaluación de los requisitos de idoneidad que pudieran ser exigibles en virtud de la normativa aplicable la Sociedad;
- d) desempeño de funciones de alta dirección; y
- e) diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y altos directivos.

4.2. Se procurará que la composición de la Comisión sea diversa, teniendo en cuenta lo relativo a género, experiencia profesional, competencias, capacidades personales y conocimientos sectoriales.



## **ARTÍCULO 5. RECURSOS Y ASESORAMIENTO EXTERNO**

5.1. Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión podrá utilizar los recursos que considere oportunos, incluido el asesoramiento de profesionales externos en materias propias de su competencia, garantizando un adecuado alineamiento de intereses y teniendo en cuenta, a la hora de su contratación, los potenciales conflictos de intereses existentes. La Comisión recibirá los fondos adecuados para ello, a efectos de lo cual propondrá al Consejo de Administración, para su aprobación por éste, un presupuesto anual o mecanismos alternativos. En cualquier caso, los gastos incurridos deberán ser debidamente justificados e informarse de ellos al Consejo de Administración y quedar sujetos a la revisión del Comisión de Auditoría y Control.

5.2. En el caso de que se contraten asesores para asistir a la Comisión en sus labores de selección y nombramiento, y evaluación, los asesores se procurará que sean distintos para cada una de estas funciones. Asimismo, los asesores que se contraten se procurará que sean distintos a los que pudieran asistir a la Comisión de retribuciones en sus labores de política retributiva. Todo lo anterior atendiendo al principio de proporcionalidad y a las circunstancias específicas de cada caso.

5.3. Las necesidades de recursos se encauzarán a través del secretario de la Comisión. En caso de que este fuera una persona distinta del secretario del Consejo de Administración, se hará a través de este último.

5.4. Asimismo, la Comisión hará constar cualquier situación potencial de conflicto de intereses que afecte a los asesores externos, el detalle de los importes devengados por cada uno de ellos en el ejercicio y las medidas y actuaciones llevadas a cabo para asegurar que se ha salvaguardado su independencia, solicitando a los asesores externos que expliciten en sus propuestas de prestación de servicios todos los conflictos que puedan tener con la Sociedad, con los consejeros o con posibles candidatos a presidente, consejero delegado o consejero. La Comisión informará de estos conflictos en la propuesta o informe que, en su caso, eleve al Consejo de Administración sobre la materia en la que ha participado el asesor externo (sin perjuicio de que se informe también de estas situaciones en el informe anual de funcionamiento de la comisión).

## **ARTÍCULO 6. FORMACIÓN**

6.1. A los efectos de iniciar a los nuevos miembros de la Comisión en el conocimiento de la Sociedad y de sus reglas de gobierno corporativo, se les facilitará un programa de orientación y apoyo, sin perjuicio de que la Sociedad pueda establecer, cuando las circunstancias lo aconsejen, programas de actualización de conocimientos.

6.2. El programa de orientación y apoyo referido en el apartado anterior cubrirá, al menos, lo siguiente: (i) papel de la Comisión, sus responsabilidades y objetivos; (ii) funcionamiento de otras comisiones especializadas; (iii) tiempo de dedicación esperado para cada uno de los miembros; (iv) visión global del modelo de negocio y organizativo de la Sociedad y de su estrategia; (v) funciones y competencias de las áreas de gobierno interno y su relación con la Comisión y (vi) obligaciones de información de la Sociedad.

6.3. Asimismo, la Comisión dispondrá de un plan de formación periódica que asegure la actualización de conocimientos en las materias de su competencia.



## **ARTÍCULO 7. CARGOS**

7.1. La Comisión estará presidida por un consejero independiente nombrado por el Consejo de Administración, que valorándose singularmente tener experiencia previa en empresas comparables por su tamaño o complejidad como miembro de comisiones de nombramientos y/o retribuciones o como consejero ejecutivo o miembro de la alta dirección. El presidente de la Comisión deberá ser sustituido cada cuatro años, pudiendo ser reelegido una o más veces por periodos de igual duración.

7.2. El presidente de la Comisión actuará como su portavoz en las reuniones del Consejo de Administración y, en su caso, de la Junta General de Accionistas de la Sociedad.

7.3. La Comisión contará con un secretario y, potestativamente, con un vicesecretario, que podrán no ser consejeros y ser personas distintas del secretario y el vicesecretario del Consejo de Administración, respectivamente.

## **ARTÍCULO 8. CESE**

Los miembros de la Comisión cesarán en su cargo:

- a. Cuando pierdan su condición de consejeros de la Sociedad.
- b. Cuando, aun manteniendo la condición de consejeros de la Sociedad, dejen de ser consejeros no ejecutivos.
- c. Cuando hubiera expirado el periodo por el que fueron designados sin ser reelegidos.
- d. Por acuerdo del Consejo de Administración.

## **CAPÍTULO III COMPETENCIAS**

### **ARTÍCULO 9. COMPETENCIAS**

9.1. Sin perjuicio de otros cometidos que estatutariamente le correspondan y de aquellos otros le asigne el Consejo de Administración, la misión principal de la Comisión es contribuir a la captación y retención de talento, procurando que la Sociedad cuente con los mejores profesionales en sus órganos de gobierno y alta dirección.

Para todo ello, sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, la Comisión tendrá facultades generales de información, propuesta e informe en materia de nombramientos y ceses de consejeros y altos directivos y, en particular y sin carácter limitativo, las responsabilidades reguladas en el presente Capítulo.

9.2. Igualmente, la Comisión tendrá facultades generales de información, propuesta e informe en materia de retribución de consejeros y altos directivos. En particular, y sin carácter limitativo, la Comisión tendrá las competencias reguladas en el presente Capítulo.

9.3. Igualmente, en materia de sus competencias supervisará y revisará la información no financiera contenida en el informe de gestión anual.

## **ARTÍCULO 10. EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE CONSEJEROS**

La Comisión tendrá facultades generales de propuesta e informe en materia de nombramientos y ceses de consejeros y altos directivos. En particular, sin perjuicio de otros cometidos que le asigne el Consejo de Administración, corresponderá a la Comisión:

a) Proponer al Consejo de Administración la política de selección de consejeros y verificar anualmente su cumplimiento e informando de ello en el informe anual de gobierno corporativo. La referida política de selección de consejeros será concreta y verificable y asegurará que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración y que favorece la diversidad de conocimientos, experiencias y género, de conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo y con lo establecido en el presente artículo.

b) Evaluar las competencias, conocimientos, y experiencias de los consejeros que ya forman parte del Consejo de Administración, de forma que ello permita (i) definir las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y (ii) evaluar el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido, teniendo en cuenta a tales efectos los objetivos de diversidad fijados por la Sociedad y asegurándose de que los consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.

c) Analizar el resto de ocupaciones de cada consejero de la Sociedad. Como parte de la anterior evaluación y teniendo en cuenta la exigencia de dedicación al Consejo de Administración, la Comisión llevará a cabo dicho análisis y, en particular, el del número máximo de consejos de los que el consejero puede razonablemente formar parte, debiendo velar por que los consejeros dediquen en la práctica el tiempo suficiente y proponiendo, en caso contrario, las medidas adecuadas.

d) Proponer al Consejo de Administración una política de diversidad de consejeros y, en su caso, relativa a la alta dirección, establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo aumentar el número de personas del sexo menos representado con miras a alcanzar dicho objetivo, informándose de ello en el informe anual de gobierno corporativo. Asimismo, la Comisión velará, para que al proveerse nuevas vacantes los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de personas del sexo menos representado.

e) Elaborar 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 y los de los independientes y que ayude a la Comisión a definir las funciones que deben corresponder a cada puesto a cubrir, así como las competencias, conocimientos y experiencia más adecuados para el mismo. Esta matriz de competencias se revisará y actualizará periódicamente en función de los retos y oportunidades a los que se estime se enfrentará la Sociedad en el corto, medio y largo plazo.

f) Con carácter previo al inicio del proceso de cada selección, la Comisión, teniendo en cuenta la matriz de competencias a la que se refiere el apartado anterior, concretará el perfil y capacidades requeridas para el nuevo consejero. La Comisión evaluará la idoneidad de cada candidato, independientemente de la categoría a la que vaya a ser adscrito y de quién le haya propuesto (incluidos los que vayan a ser nombrados en ejercicio del derecho de nombramiento por el sistema proporcional). La Comisión dejará constancia de la evaluación

realizada y de la adecuación del candidato a la categoría a la que haya sido adscrito en el acta de la sesión en la que se haya debatido la cuestión y, en los casos en que sea aplicable, en el informe o propuesta que la Comisión deba remitir al Consejo de Administración con motivo del nombramiento o reelección de consejeros. A estos efectos, durante el proceso, la Comisión o, al menos, su presidente o alguno de sus miembros, se reunirán con cada uno de los candidatos a consejero antes de emitir su informe o propuesta, dejando constancia en las actas de las reuniones de la Comisión de las reuniones mantenidas con los candidatos y, al menos, de la valoración que hayan merecido los candidatos finales o considerados idóneos. La Comisión valorará la conveniencia de contar con la colaboración de los asesores externos en esta evaluación con la finalidad de hacer el proceso lo más objetivo posible.

g) En la selección de quien haya de ser propuesto para el cargo de consejero, la Comisión atenderá a que el mismo esté en disposición de ejercer un buen gobierno de la Sociedad, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente en la materia.

h) La Comisión, en su propuesta o informe de nombramiento o reelección de consejeros, describirá no solo el resultado del análisis previo realizado de las necesidades del Consejo de Administración, sino también las razones que justifican la adecuación del candidato teniendo en cuenta la matriz de competencias. En esta descripción y justificación, la Comisión se referirá a los aspectos y circunstancias específicas de cada caso que hayan sido relevantes en la decisión evitando justificaciones meramente genéricas o estándar y propiciando el rigor en el proceso de selección y nombramiento de consejeros.

i) Recabar la aceptación formal y por escrito de las políticas de la Sociedad por parte de las personas designadas como consejeros, comprometiéndose formalmente en el momento de su toma de posesión a cumplir las obligaciones y deberes previstos en ellos y en este Reglamento. El nombramiento del consejero deberá ir acompañado de dicha aceptación al menos en relación con los siguientes aspectos: i. Obligaciones legales y estatutarias; ii. Prevalencia del interés social; iii. Su papel en el Consejo de Administración; iv. Reglamentos internos; y v. Declaración del consejero sobre su relación con accionistas significativos y cualquier otro tipo de conflicto de intereses. La Comisión tendrá en cuenta lo dispuesto en los apartados e) a j) anteriores, con las necesarias adaptaciones, respecto al proceso de evaluación y selección de altos directivos.

## **ARTÍCULO 11. PROPUESTA PARA EL NOMBRAMIENTO, REELECCIÓN Y SEPARACIÓN DE CONSEJEROS INDEPENDIENTES**

La Comisión identificará, recomendará y elevará al Consejo de Administración las propuestas de nombramientos de consejeros independientes para su designación por cooptación o, en su caso, para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o cese de dichos consejeros por la Junta General de Accionistas. A dicho efecto, la Comisión llevará a cabo las siguientes actuaciones:

a) Externalizar, en su caso, la búsqueda de candidatos mediante la contratación de los servicios de un experto externo, que no debería prestar a la Sociedad otro tipo de servicios significativos que puedan poner en entredicho su independencia. En cualquier caso, en el informe de actividades de la Comisión se debe informar de todos los servicios prestados por el experto y sobre su remuneración. El asesor que participe en el proceso de selección y nombramiento de un consejero no se involucrará en su posterior evaluación o en la determinación de su remuneración.

b) El presidente y cualquier consejero podrá formular sugerencias a la Comisión en relación

con las cuestiones que caigan en el ámbito de su competencia y, en particular, podrán proponer potenciales candidatos para cubrir las vacantes de consejeros. No obstante, cuando los candidatos hayan sido presentados para su valoración por la Comisión por accionistas significativos, consejeros dominicales o consejeros ejecutivos, la Comisión extremará la cautela y recabará cuanta información considere oportuna para asegurarse de que el candidato propuesto no tiene vinculaciones que pudieran condicionar su independencia. En su informe o propuesta al Consejo de Administración, la Comisión identificará quién ha sugerido el nombre del candidato seleccionado para su valoración por la Comisión.

c) Exigir al candidato información suficiente sobre el resto de sus actividades y los potenciales conflictos de intereses que puedan afectarle, de manera que la Comisión pueda valorar el efecto que puedan tener sobre la capacidad del candidato para ejercer su función en las condiciones estipuladas o sobre su independencia actual o futura. Esta información se recabará también con posterioridad de manera periódica y, al menos, anualmente. En la evaluación de la independencia, la Comisión no se limitará a verificar que no se da ninguna de las situaciones concretas previstas en la normativa aplicable, sino que analizará en general si el candidato va a poder desempeñar sus funciones sin verse condicionado por sus relaciones con la Sociedad o su grupo, sus accionistas significativos o sus directivos.

d) Informar al candidato, antes de proponer su nombramiento al Consejo de Administración, sobre lo que se espera de él en términos de dedicación, participación en comisiones especializadas y compromiso con la Sociedad.

e) En las propuestas de reelección de consejeros, la Comisión tendrá en cuenta los mismos factores que para la primera elección y valorará el desempeño y la evaluación del consejero durante el tiempo que haya ejercido el cargo y su capacidad para continuar desempeñándolo satisfactoriamente.

f) En las propuestas de reelección, la Comisión tendrá en cuenta la necesidad de una renovación progresiva del Consejo de Administración. A estos efectos, considerará factores tales como los objetivos de diversidad establecidos por la Sociedad, pudiendo valorarse, entre otros aspectos, el tiempo que cada consejero lleva desempeñando el cargo y la posibilidad de establecer un plazo inferior al máximo legalmente permitido, así como los relativos a su edad, tanto individualmente como en relación con la edad media del Consejo de Administración en su conjunto.

g) Salvo por las competencias que corresponden a la Junta General de Accionistas, cualquier propuesta de separación de consejeros independientes que el Consejo de Administración vaya a someter a la Junta General de Accionistas partirá de la propia Comisión una vez valorada la concurrencia de causa justificada para ello. Asimismo, cuando, por dimisión o por cualquier otro motivo, un consejero cese en su cargo antes del término de su mandato, la Comisión velará por que la Sociedad actúe de modo transparente con respecto al proceso y sus causas. Así, cuando el cese sea debido a la renuncia del consejero, la Comisión valorará la información contenida, en su caso, en el escrito que el consejero saliente haya remitido al Consejo de Administración y, en caso de que considere que la información disponible no es suficiente, establecerá un diálogo con el consejero para conocer las razones que han llevado a su cese (ya sean personales -salud, compromisos familiares, exceso de trabajo, etc.- o de otra naturaleza, por ejemplo discrepancias con la estrategia de la Sociedad, con otros miembros del Consejo de Administración o de la dirección, con accionistas significativos o con cualquier otro interviniente en el gobierno corporativo de la Sociedad). Asimismo, la Comisión velará por que el Consejo de Administración dé publicidad de un modo adecuado a las razones y circunstancias del cese, incluyendo una explicación de los motivos del cese



en el informe anual de gobierno corporativo.

h) Cuando el presidente del Consejo de Administración tenga la condición de consejero ejecutivo, proponer el nombramiento del consejero independiente coordinador de entre los consejeros independientes.

## **ARTÍCULO 12. INFORME SOBRE LAS PROPUESTAS PARA EL NOMBRAMIENTO, REELECCIÓN Y SEPARACIÓN DE LOS CONSEJEROS QUE NO SEAN INDEPENDIENTES**

La Comisión identificará, recomendará e informará al Consejo de Administración 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. A dicho efecto, la Comisión llevará a cabo las siguientes actuaciones:

a) Valorará si los candidatos sobre los que tiene que informar cumplen o no los requisitos establecidos en la matriz de competencias que se haya elaborado previamente. Ello sin perjuicio del nombramiento de consejeros dominicales por el sistema de representación proporcional.

b) Valorará si en la selección de los candidatos sobre los que tiene que informar se han respetado la política y procedimientos de nombramiento establecidos por la Sociedad. Cuando se observen irregularidades o desviaciones significativas en el procedimiento la Comisión los hará constar en el informe al Consejo de Administración y ello se mencionará también en el informe anual de funcionamiento de la Comisión.

c) En el caso de que se proponga el nombramiento de un consejero dominical a instancia de un accionista cuya participación accionarial sea inferior al 3%, la Comisión recabará información sobre las razones de la propuesta y las explicará en el informe que deba elaborar en relación con el nombramiento. En particular, la Comisión será especialmente cuidadosa cuando los criterios que guíen las decisiones de la Sociedad en esta materia le lleven a tratar de manera diferente las peticiones de acceso al Consejo de Administración de accionistas con participaciones similares.

d) En su caso, informar sobre la propuesta del Consejo de Administración relativa al cese de un consejero antes del cumplimiento del periodo estatuario para el que fue nombrado.

## **ARTÍCULO 13. INFORME SOBRE EL NOMBRAMIENTO, REELECCIÓN Y SEPARACIÓN DE CARGOS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

13.1. La Comisión informará el nombramiento del presidente del Consejo de Administración con carácter previo a su nombramiento por este.

13.2. La Comisión informará asimismo, en su caso, el nombramiento del consejero delegado a propuesta del presidente del Consejo de Administración, con carácter previo a su nombramiento por el Consejo de Administración.

13.3. Cuando el presidente del Consejo de Administración tenga la condición de consejero ejecutivo, la Comisión propondrá, de entre los consejeros independientes, al consejero independiente coordinador para su nombramiento por el Consejo de Administración.



13.4. Para salvaguardar la independencia, imparcialidad y profesionalidad del secretario y vicesecretario del Consejo de Administración, la Comisión informará sobre su nombramiento y cese para su aprobación por el pleno del Consejo de Administración.

13.5. Informar al Consejo de Administración sobre las propuestas de separación por incumplimiento de los deberes inherentes al cargo de consejero o por haber incurrido de forma sobrevenida en alguna de las circunstancias de dimisión o cese obligatorio.

13.6 Recibir y analizar las resoluciones que emita la Unidad de Cumplimiento en relación con irregularidades o actos contrarios a la legalidad o a las normas del sistema de gobernanza que afecten a miembros del Consejo de Administración y proponer su amonestación, su separación o cualquier otra medida que se considere apropiada, atendiendo a las conclusiones alcanzadas en la tramitación del expediente.

13.7. Proponer la separación de los consejeros en caso de incompatibilidad, conflicto de intereses estructural o cualquier otra causa de dimisión o cese, conforme a la ley o al sistema de gobernanza.

13.8. Solicitar, a los efectos previstos en los apartados anteriores, a través del presidente del Consejo de Administración, la información o documentación que estime necesaria u oportuna de los consejeros y, en el caso de los consejeros dominicales, de los accionistas que hayan propuesto, requerido o determinado su nombramiento.

13.9. Cuando el cese sea debido a la renuncia del consejero, valorar la información contenida, en su caso, en el escrito que el consejero saliente haya remitido al Consejo de Administración y velar por que se dé publicidad de un modo adecuado a las razones y circunstancias del cese, incluyendo una explicación de los motivos de dicho cese en el informe anual de gobierno corporativo.

13.10. Verificar que la información que la Sociedad pública en su página web corporativa sobre los consejeros y los miembros de la alta dirección es suficiente y adecuada y sigue las recomendaciones de buen gobierno corporativo aplicables.

#### **ARTÍCULO 14. INFORME SOBRE EL NOMBRAMIENTO, REELECCIÓN Y SEPARACIÓN DE LOS ALTOS DIRECTIVOS**

En relación con los altos directivos, la Comisión llevará a cabo las siguientes actuaciones:

a) A iniciativa del presidente, informará, con carácter no vinculante, los acuerdos del Consejo de Administración relativos al nombramiento o cese de los altos directivos del grupo y las condiciones básicas de sus contratos, incluidas las condiciones en materia retributiva.

b) Revisará periódicamente la política del Consejo de Administración en materia de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección del grupo y le formulará recomendaciones.

c) Consultará al presidente y, en su caso, al primer ejecutivo de la Sociedad, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y altos directivos.



## **ARTÍCULO 15. EXAMEN Y ORGANIZACIÓN DE LA SUCESIÓN DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, DEL PRIMER EJECUTIVO Y DE LOS ALTOS DIRECTIVOS**

La Comisión analizará la existencia y actualización de planes de sucesión del presidente, el vicepresidente, en su caso, y el consejero delegado y de los altos directivos de la Sociedad y, en su caso, formulará propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada. En relación con el desempeño de esta función, la Comisión llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- a) En la organización de la sucesión del primer ejecutivo consultará con el presidente y con el primer ejecutivo actuales de la Sociedad.
- b) En la organización de la sucesión del presidente, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales, se involucrará también el consejero coordinador, en caso de que no sea ya miembro de la Comisión. Sobre la base de estas consultas y, en su caso, con asistencia de asesores externos, la Comisión elaborará un plan de sucesión, de manera que se eviten o reduzcan incertidumbres que pudieran afectar a la marcha de la Sociedad.
- c) Revisará periódicamente el plan de sucesión para adaptarlo a las nuevas necesidades y circunstancias que puedan surgir. Cuando se observen irregularidades o desviaciones significativas con respecto al plan o presiones sobre los miembros de la Comisión en relación con la sucesión del presidente o del primer ejecutivo, el presidente de la Comisión o cualquiera de sus miembros informará de ello al Consejo de Administración y ello se mencionará en el informe anual de funcionamiento de la Comisión.
- d) La Comisión será informada sobre los planes de sucesión y de carrera o desarrollo profesional de los altos directivos antes de su aprobación.

## **ARTÍCULO 16. EVALUACIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y SUS COMISIONES ESPECIALIZADAS E INFORMACIÓN SOBRE LA EVALUACIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN**

16.1. La Comisión, con involucración del consejero coordinador, liderará el proceso de evaluación anual del funcionamiento del Consejo de Administración y el de sus comisiones, y elevará al Consejo de Administración los resultados de su evaluación (que constituirá el punto de partida para la realización de la evaluación de las distintas comisiones por el Consejo de Administración), junto con una propuesta de plan de acción o con recomendaciones para corregir las posibles deficiencias detectadas o mejorar el funcionamiento del Consejo de Administración o sus comisiones.

La evaluación del presidente se efectuará bajo la dirección del Consejero independiente coordinador.

En todo caso, el presidente de la Comisión se organizará y coordinará con el presidente del Consejo de Administración y con el de la Comisión de Auditoría y Control para la evaluación periódica del Consejo de Administración.

16.2. La evaluación podrá basarse en cuestionarios o sistemas de evaluación con participación e involucración más personal y directa de los consejeros y abarcará, como mínimo, los siguientes aspectos:



- a) La calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo de Administración y de sus comisiones especializadas, incluyendo el grado de aprovechamiento efectivo por parte del Consejo de Administración y de las comisiones de las aportaciones de sus miembros y haciendo, en su caso, recomendaciones al Consejo de Administración con respecto a posibles cambios;
- b) la estructura, el tamaño, composición y diversidad del Consejo de Administración y de las comisiones especializadas;
- c) La idoneidad de los diversos miembros del Consejo de Administración y de éste en su conjunto;
- d) el desempeño del presidente del Consejo de Administración y, en su caso, del primer ejecutivo de la Sociedad;
- e) el desempeño y la aportación de cada consejero, prestando especial atención a los responsables de las distintas comisiones del Consejo de Administración;
- f) la frecuencia y duración de las reuniones;
- g) el contenido del orden del día y la suficiencia del tiempo dedicado a tratar los distintos temas en función de su importancia (teniendo en cuenta ejemplos o casos concretos);
- h) la calidad de la información recibida;
- i) la amplitud y apertura de los debates, evitando el “pensamiento de grupo”; y
- j) si el proceso de toma de decisiones dentro del Consejo de Administración se ve dominado o fuertemente influenciado por un miembro o un grupo reducido de miembros.

16.3. Asimismo, como parte de la evaluación, la Comisión realizará un seguimiento de las asistencias de los consejeros a las reuniones del Consejo de Administración y las comisiones de que formen parte, cuantificando las inasistencias. En el caso de que las inasistencias de alguno de los consejeros sean más frecuentes de lo normal, la Comisión recabará información sobre los motivos para, en la medida de lo posible, proponer actuaciones para corregirlas. Cuando las ausencias sean inevitables, la Comisión velará por que las representaciones se confieran en general con instrucciones precisas de voto.

16.4. Cada tres años, al menos, el Consejo de Administración será auxiliado para la realización de la evaluación por un consultor externo se procurará que no sea el mismo que asesora a la Sociedad en materia de nombramiento de consejeros o altos directivos ni en materia de sistemas retributivos. En el informe anual de gobierno corporativo se hará referencia al resto de servicios prestados, en su caso, por el asesor y a los importes por él percibidos, cuya independencia será verificada por la Comisión y su relación con la Sociedad o con cualquier sociedad de su grupo deberá ser desglosada en el informe anual de gobierno corporativo.

16.5. El proceso y las áreas evaluadas serán asimismo objeto de descripción en el informe anual de gobierno corporativo.

16.6. El presidente de la Comisión y, si fuera oportuno, el presidente del Consejo de Administración y el consejero coordinador, discutirán con cada consejero el resultado de su



evaluación personal y, en su caso, las medidas a adoptar para mejorar el desempeño.

16.7. La Comisión será, al menos, informada sobre el proceso de evaluación de la alta dirección de la Sociedad.

## **ARTÍCULO 17. GESTIÓN Y PROMOCIÓN DEL TALENTO**

Respecto de la gestión y promoción del talento, la Comisión tendrá como principales funciones:

a) Al formular una propuesta o emitir un informe, en el ámbito de sus competencias, prestar especial consideración al posible impacto que la decisión que se somete al Consejo de Administración pueda tener en la estrategia de gestión y promoción del talento de la Sociedad y velar por el crecimiento profesional de los consejeros ejecutivos y de los miembros de la alta dirección.

b) Verificar a quien, en su caso, podrá solicitar el correspondiente informe, que los procesos de selección de candidatos a consejeros ejecutivos y a miembros de la alta dirección favorecen la captación de los mejores profesionales.

c) Analizar y hacer seguimiento de las mejores prácticas a nivel internacional en materia de captación, retención, gestión y promoción del talento.

d) Ser informada acerca de la implementación de las medidas adoptadas a nivel de Grupo para captar, impulsar, contratar, retener, gestionar y promocionar el talento y, en particular, de los programas de formación y seguimiento de miembros de la dirección establecidos de conformidad con lo dispuesto en la Política general de gobierno corporativo.

## **ARTÍCULO 18. PROPUESTA DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES Y REVISIÓN DE LAS CONDICIONES CONTRACTUALES DE LOS CONSEJEROS Y DE LA ALTA DIRECCIÓN**

18.1. La Comisión propondrá al Consejo de Administración la política de retribuciones de los consejeros y de los directores generales o de quienes desarrollen sus funciones de alta dirección bajo la dependencia directa del Consejo de Administración, de comisiones ejecutivas o del consejero delegado, así como la retribución individual y demás condiciones contractuales de los consejeros ejecutivos, y comprobará y velará por su observancia. En relación con la referida propuesta de la política de retribuciones, la Comisión tendrá en cuenta lo siguiente:

a) La propuesta que la Comisión someta al Consejo de Administración debe ser clara, precisa, verificable, basada en criterios objetivos y ser coherente con las circunstancias particulares de la Sociedad y su estrategia y tener en cuenta su impacto en el rendimiento sostenible y a largo plazo de la Sociedad y en términos de asunción de riesgos.

b) La normativa y recomendaciones de buen gobierno aplicables a la Sociedad, en particular en lo relativo a las cláusulas malus y claw-back y a los límites en las indemnizaciones y otros pagos por resolución del contrato.

c) El proceso de elaboración de la propuesta de política de remuneraciones se ajustará a un procedimiento predeterminado y transparente que será descrito de modo sucinto en el informe anual de funcionamiento de la Comisión y en el informe anual de remuneraciones



de los consejeros.

d) Si para la elaboración de esta política se utilizan los servicios de un asesor externo, la Comisión debe valorar adecuadamente su independencia.

18.2. La Comisión velará por que el Consejo de Administración esté en condiciones de aprobar con anterioridad a su aplicación, los objetivos, criterios y métricas de los distintos conceptos retributivos que se hayan establecido para el ejercicio en curso, de acuerdo con la política de retribuciones aprobada por la Junta General de Accionistas.

18.3. La Comisión revisará las condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos y de la alta dirección y verificará que son consistentes con las políticas retributivas vigentes, e informará en materia de retribuciones de la alta dirección. En todo caso supervisará la remuneración de los Directores de Auditoría Interna, Riesgos y de Cumplimiento Normativo.

## **ARTÍCULO 19. REVISIÓN PERIÓDICA DEL CONTENIDO Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIONES**

19.1. La Comisión revisará periódicamente los programas de retribución, ponderando su adecuación y sus rendimientos, la política de remuneraciones aplicada a los consejeros y altos directivos, incluidos los sistemas retributivos con acciones y su aplicación, y garantizará que su remuneración individual sea proporcionada a la que se pague a los demás consejeros y altos directivos de la Sociedad. En particular, la Comisión revisará la referida política de remuneraciones anualmente con el fin de asegurar que está alineada con la situación y la estrategia a corto, medio y largo plazo de la Sociedad y con las condiciones del mercado, así como para valorar si contribuye a la creación de valor a largo plazo y a un y gestión adecuados de los riesgos.

19.2. La Comisión evaluará en detalle el grado de cumplimiento de los criterios y objetivos establecidos en relación con el ejercicio anterior, que debe determinar la propuesta sobre las remuneraciones individuales de los consejeros, especialmente los ejecutivos, incluyendo los componentes variables a corto, medio y largo plazo, involucrando, en su caso, al asesor externo. Todo ello se realizará con la suficiente antelación, antes de la fecha de publicación del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros, para que éste contenga toda la información necesaria y con el suficiente nivel de detalle.

19.3. Asimismo, la Comisión verificará que la política de remuneraciones se aplica adecuadamente y que no se realizan pagos a consejeros que no estén previstos en ella. Igualmente, verificará si han acaecido las circunstancias que hacen aplicables cláusulas malus y claw-back y propondrá las medidas oportunas para, en su caso, recuperar los importes que pudieran corresponder.

19.4. En cuanto a la alta dirección, la Comisión será al menos informada sobre las cuestiones referidas en los apartados precedentes del presente artículo.

19.5. En el desempeño de estas funciones, la Comisión consultará al presidente y al primer ejecutivo, especialmente cuando se trate de materias relativas a los consejeros ejecutivos y a los altos directivos.



## **CAPÍTULO IV FUNCIONAMIENTO**

### **ARTÍCULO 20. PLAN ANUAL DE TRABAJO**

20.1. Antes del comienzo de cada ejercicio, la Comisión aprobará un plan anual de trabajo que contemple, al menos, los siguientes aspectos:

- a) Los objetivos específicos que se establezcan para el ejercicio en relación con cada una de las competencias de la Comisión, sobre todo para aquellas que puedan ser novedosas o se refieran a asuntos relevantes.
- b) Las cuestiones que deban tratarse de forma recurrente o puntual a lo largo del ejercicio.
- c) La planificación de la formación que se considere oportuna para el correcto desempeño de sus funciones.

20.2. Al llevar a cabo esta planificación se tendrá en cuenta que los miembros de la Comisión tienen responsabilidades fundamentalmente de supervisión y asesoramiento, sin que deban intervenir en la ejecución o gestión, propias de la dirección de la Sociedad.

### **ARTÍCULO 21. CALENDARIO Y REUNIONES**

- 21.1. Una vez aprobado el calendario anual de sesiones del Consejo de Administración, corresponderá al presidente de la Comisión elaborar una propuesta de calendario anual de reuniones de esta, velando por que el número de sesiones no sea inferior a cuatro y por que estas se celebren durante los días previos a las reuniones del Consejo de Administración.
- 21.2. Para la elaboración de la propuesta de calendario se considerará el tiempo que ha de dedicarse a las distintas funciones de la Comisión y se deberá tener en cuenta el calendario de reuniones del Consejo de Administración y la fecha de celebración de la Junta General de Accionistas, con el fin de preparar, en su caso, los informes o propuestas que deban remitirse sobre los asuntos que vayan a tratarse, así como la memoria de las actividades realizadas por la Comisión.
- 21.3. La propuesta de calendario incluirá los órdenes del día tentativos y las comparencias que, en su caso, se consideren necesarias. Dicha propuesta reflejará de una manera sistemática el orden del día tentativo de las reuniones, planificando secciones fijas, para cuestiones que se traten de forma recurrente, y otras para temas que se tratarán solo en determinadas sesiones.
- 21.4. La Comisión aprobará un plan anual de trabajo que contemple un calendario anual de reuniones, que tenga en cuenta las reuniones a celebrar por el Consejo de Administración y la Junta General de Accionistas. Al llevar a cabo esta planificación se tendrá en cuenta que los miembros de la Comisión tienen responsabilidades principalmente de supervisión y asesoramiento, sin que deban intervenir en la ejecución o gestión, propias de la Dirección de la Sociedad.
- 21.5. El calendario de reuniones se complementará, en aquellos casos en que resulte oportuno, con la programación de sesiones o reuniones de trabajo preparatorias sobre temas específicos.

- 21.6. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la Comisión se reunirá las veces que sean necesarias, a juicio de su presidente, para el ejercicio de sus competencias, así como cuando lo soliciten, como mínimo, dos de sus miembros. Antes de remitir la convocatoria de una reunión no prevista en el calendario de reuniones de los órganos sociales, el secretario de la Comisión remitirá al secretario del Consejo de Administración, para su validación, la fecha, el orden del día y las comparecencias que, en su caso, se consideren necesarias.
- 21.7. El presidente del Consejo de Administración y el consejero delegado podrán solicitar reuniones informativas de la Comisión, con carácter excepcional.

## **ARTÍCULO 22. CONVOCATORIA**

- 22.1. El secretario de la Comisión convocará sus reuniones, por orden de su presidente, con una antelación mínima de tres días, excepto en el caso de sesiones de carácter urgente.
- 22.2. La convocatoria se realizará por cualquier medio que permita su recepción e incluirá el orden del día de la reunión y la documentación que se prevea poner a disposición de los miembros de la Comisión, que serán previamente revisados por la Secretaría del Consejo de Administración para asegurar su consistencia con el calendario de reuniones de los órganos sociales y el Sistema de gobernanza y sostenibilidad.
- 22.3. No será necesaria la convocatoria previa de las reuniones de la Comisión cuando, estando presentes la totalidad de sus miembros, acepten por unanimidad su celebración y los puntos del orden del día a tratar.

## **ARTÍCULO 23. LUGAR DE CELEBRACIÓN**

- 23.1. Las reuniones de la Comisión se celebrarán de forma presencial en el lugar que se señale en la convocatoria.
- 23.2. Cuando, excepcionalmente, así lo decida el presidente de la Comisión, esta podrá igualmente tomar acuerdos por escrito y sin sesión, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable. Asimismo, la Comisión podrá celebrarse mediante videoconferencia o multiconferencia telefónica, de forma que uno o varios de los consejeros asistan a dicha reunión mediante el indicado sistema. A tal efecto, la convocatoria de la reunión de la Comisión, además de señalar la ubicación donde tendrá lugar la sesión física, en la que deberá concurrir el Secretario de la Comisión, deberá mencionar que a la misma se podrá asistir mediante conferencia telefónica, videoconferencia o sistema equivalente, debiendo indicarse y disponerse de los medios técnicos precisos a este fin, que en todo caso deberán posibilitar la comunicación directa y simultánea entre los asistentes. El Secretario deberá hacer constar en las actas de las reuniones así celebradas, además de los miembros que asisten físicamente y, en su caso, representados por otro consejero, aquellos que asistan a la reunión a través del sistema de multiconferencia telefónica, videoconferencia o sistema análogo. Los miembros de la Comisión asistentes en cualquiera de los lugares interconectados se considerarán a todos los efectos como asistentes a la misma y única reunión de la Comisión.



## **ARTICULO 24. CONSTITUCIÓN**

- 24.1. La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurren, presentes o representados, la mayoría de sus miembros.
- 24.2. La reunión será presidida por el presidente de la Comisión. En caso de vacante, enfermedad, imposibilidad o ausencia del presidente de la Comisión, presidirá la sesión el consejero de mayor antigüedad en la Comisión y, en caso de igual antigüedad, el de más edad.
- 24.3. Actuará como secretario de la reunión el secretario de la Comisión. En el supuesto de vacante, enfermedad, imposibilidad o ausencia del secretario de la Comisión, actuará como tal el vicesecretario o la persona que la Comisión designe al efecto.
- 24.4. Los miembros de la Comisión podrán delegar su representación en otro miembro mediante comunicación por cualquiera de los medios previstos y dirigida al secretario de la Comisión, en la que se incluyan los términos de la delegación. No podrán, sin embargo, delegar su representación en relación con cuestiones que les atañan personalmente o respecto de las que se encuentren en cualquier situación de conflicto de interés.

## **ARTÍCULO 25. ACUERDOS**

- 25.1. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta de votos de los miembros presentes o representados en la reunión. En caso de empate, el presidente de la Comisión tendrá voto de calidad.
- 25.2. Los acuerdos se harán constar en actas firmadas por el presidente de la Comisión y su secretario o por quienes hagan sus veces. Deberán ser aprobadas en la misma reunión o en la inmediatamente posterior, estarán a disposición de todos los consejeros y serán llevadas a un libro de actas de la Comisión.
- 25.3. La Comisión consultará al presidente del Consejo de Administración y al primer ejecutivo de la Sociedad antes de adoptar acuerdos en materias relativas a los consejeros ejecutivos.

## **ARTÍCULO 26. CONFLICTOS DE INTERÉS**

Cuando los temas a tratar en las reuniones de la Comisión afecten de forma directa a alguno de sus miembros o a personas a él vinculadas y, en general, cuando dicho miembro incurra en una situación de conflicto de interés deberá ausentarse de la reunión hasta que la decisión se adopte, descontándose del número de miembros de la Comisión a efectos del cómputo de quórum y mayorías en relación con el asunto en cuestión.

## **ARTÍCULO 27. ASISTENCIA**

- 27.1. A solicitud del presidente de la Comisión, mediante petición dirigida a tal efecto al presidente del Consejo de Administración, podrá ser requerido para asistir a sus reuniones cualquier consejero.
- 27.2. Mediante solicitud justificada, el presidente de la Comisión también podrá requerir, a través del secretario del Consejo de Administración, la asistencia de cualquier



administrador, miembro de la dirección o profesional del Grupo, así como de cualquier miembro de los órganos de administración de las sociedades participadas cuyo nombramiento haya sido propuesto por la Sociedad, siempre que no exista impedimento legal para ello.

- 27.3. No podrán asistir a las reuniones las personas que no formen parte de la Comisión cuando se traten aspectos que no estén en el ámbito de las competencias o funciones de esas personas.
- 27.4. La presencia de miembros de la dirección, de profesionales o de otros consejeros, ejecutivos o no, en las reuniones de la Comisión, será ocasional y solo cuando sea necesario, previa invitación del presidente de la Comisión se limitará estrictamente a aquellos puntos del orden del día a los que sean convocados y no asistirán a la parte decisoria de las reuniones de la Comisión. Cuando lo estime oportuno, el presidente podrá autorizar su asistencia a distancia, empleando los sistemas de comunicación descritos en el artículo 23.2 anterior. El secretario consignará en el acta las entradas y salidas de los invitados a las sesiones.

## **CAPÍTULO V FACULTADES DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES, PARTICIPACIÓN Y DERECHOS Y DEBERES DE INFORMACION DE SUS MIEMBROS**

### **ARTÍCULO 28. FACULTADES Y ASESORAMIENTO**

- 28.1. La Comisión podrá acceder libremente, a través del secretario del Consejo de Administración, a cualquier tipo de información o documentación de que disponga la Sociedad relativa a las cuestiones que son competencia de la Comisión y que considere necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- 28.2. Asimismo, la Comisión podrá recabar, con cargo a la Sociedad, la colaboración o el asesoramiento de profesionales externos, que deberán dirigir sus informes directamente al presidente de la Comisión. En ese caso, la Comisión velará por que los eventuales conflictos de interés no perjudiquen la independencia del asesoramiento externo recibido.

### **ARTÍCULO 29. PARTICIPACIÓN Y DERECHOS DE INFORMACIÓN**

- 29.1. Con el objeto de favorecer una diversidad de opiniones que enriquezca los análisis y las propuestas de la Comisión, su presidente velará por que todos los miembros participen con libertad en las deliberaciones, sin verse afectados por presiones internas o de terceros, y fomentará el diálogo constructivo entre ellos, promoviendo la libre expresión y la actitud crítica-constructiva.
- 29.2. El presidente de la Comisión canalizará y facilitará la información y documentación necesarias al resto de miembros de la Comisión, con la antelación suficiente a cada reunión para que puedan analizarla y preparar la sesión correctamente.



### **ARTÍCULO 30. DEBERES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES**

- 30.1. Los miembros de la Comisión deberán actuar con independencia de criterio y de acción respecto del resto de la organización y ejecutar su trabajo con la máxima diligencia y competencia profesional.
- 30.2. En el ejercicio de sus competencias, los miembros de la Comisión cumplirán con lo previsto en este Reglamento y en la legislación vigente en materia de escepticismo profesional y actitud crítica-constructiva sobre las conclusiones alcanzadas por los consejeros ejecutivos y los miembros de la alta dirección de la Sociedad, tomando razón de los argumentos a favor y en contra y formando cada uno de los miembros, y la Comisión en su conjunto, una posición propia.
- 30.3. Los miembros de la Comisión estarán sujetos, en cuanto tales, a todos los deberes del consejero previstos en el Reglamento del Consejo de Administración, en la medida en que resulten de aplicación a las funciones desarrolladas por la Comisión.

### **ARTÍCULO 31. INFORMACIÓN AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

El presidente de la Comisión informará al Consejo de Administración de los asuntos tratados y de los acuerdos adoptados en sus sesiones en la primera reunión del Consejo de Administración posterior a las de la Comisión.

### **ARTÍCULO 32. INFORMACIÓN A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS**

- 32.1. De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración, con motivo de la convocatoria de la Junta General de Accionistas Ordinaria se pondrá a disposición de los accionistas y demás Grupos de interés en la Memoria de actividades del Consejo de Administración y de sus comisiones, que incluirá información sobre el funcionamiento y las actividades de la Comisión durante el ejercicio anterior.
- 32.2. En particular, la sección de la Memoria de actividades del Consejo de Administración y de sus comisiones relativa a la Comisión deberá permitir a los accionistas y otras partes interesadas entender las actividades llevadas a cabo por la Comisión en el ejercicio en cuestión, por lo que la publicación deberá contener, como mínimo, los siguientes aspectos:
  - a) Descripción de la regulación de la Comisión.
  - b) Composición de la Comisión durante el ejercicio, incluyendo la categoría y la antigüedad de cada uno de sus miembros, así como las capacidades significativas de conocimientos y experiencia que aporta cada miembro.
  - c) Los criterios utilizados para determinar y las razones que explican la composición de la Comisión, en particular en relación con la designación de miembros que no sean consejeros independientes.
  - d) Funciones y tareas desempeñadas a lo largo del ejercicio por la Comisión, cambios en las mismas durante el ejercicio y remisión a este Reglamento.



- e) Reuniones mantenidas durante el ejercicio y número de asistentes, incluyendo si se ha invitado a personas no miembros de la Comisión.
- f) Actividades significativas realizadas durante el periodo (informando de aquellas que se hayan llevado a cabo contando con la colaboración de expertos externos).
- g) Evaluación del funcionamiento y desempeño de la Comisión, así como de los métodos empleados para valorar su eficacia.
- h) Independencia y conflictos de interés de asesores, expertos y consultores externos.
- i) Información sobre qué guías prácticas sobre comisiones de nombramientos y retribuciones, nacionales o internacionales, se están siguiendo, en su caso, y en qué medida.
- j) Desviaciones significativas con respecto a los procedimientos adoptados o irregularidades que hayan sido trasladadas por escrito al Consejo de Administración en las materias que sean competencia de la Comisión.

## **CAPÍTULO VI APROBACIÓN, MODIFICACIÓN, CUMPLIMIENTO, DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD**

### **ARTICULO 33. APROBACIÓN MODIFICACIÓN Y PREVALENCIA**

- 33.1. Este Reglamento deberá ser aprobado por acuerdo del Consejo de Administración a iniciativa propia, de su presidente, del presidente de la Comisión, de un tercio de los consejeros o de la propia Comisión.
- 33.2. Su modificación deberá ser aprobada por acuerdo del Consejo de Administración a iniciativa propia, de su presidente, del presidente de la Comisión, de un tercio de los consejeros o de la propia Comisión.
- 33.3. Este Reglamento desarrolla y complementa las normas de los Estatutos Sociales y del Reglamento del Consejo de Administración aplicables a la Comisión. Estas últimas normas prevalecerán en caso de contradicción con aquel.

### **ARTÍCULO 34. DIFUSIÓN, CUMPLIMIENTO Y PUBLICIDAD**

34.1. Los miembros de la Comisión, así como los restantes del Consejo de Administración en lo que les afecte, tienen la obligación de conocer, cumplir y hacer cumplir el Reglamento. A tal efecto, el secretario de la Comisión facilitará a todos ellos un ejemplar del mismo en el momento en que acepten sus respectivos nombramientos, debiendo aquellos entregar al secretario una declaración firmada, en la que manifiesten conocer y aceptar el contenido del Reglamento, comprometiéndose a cumplir cuantas obligaciones le sean exigibles en su virtud.

34.2. El Consejo de Administración y la Comisión adoptarán las medidas oportunas para que este Reglamento alcance la difusión necesaria entre los accionistas de la Sociedad, el público inversor en general y los empleados y altos directivos de la Sociedad y su grupo de sociedades, a cuyos efectos estará publicado en la página web corporativa de la Sociedad.

Versión aprobada con fecha 27 de octubre de 2021.