



TECNICAS REUNIDAS

**Política de Selección de Consejeros
y de Diversidad en el Consejo de
Administración
de Técnicas Reunidas, S.A.**

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	2
II. OBJETO DE LA POLÍTICA	2
III. PRINCIPIOS GENERALES	2
IV. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN	3
V. IDONEIDAD DEL CONSEJO Y SUS COMISIONES EN SU CONJUNTO: PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	3
VI. REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS	5
VI.1. Categorías de los miembros del Consejo de Administración	5
VI.2. Requisitos individuales de selección de los candidatos	5
VI.3. Incompatibilidades y prohibiciones	7
VI.4. Deberes de los Consejeros	8
VII. FORMACIÓN DE LOS CONSEJEROS	8
VIII. ÓRGANOS RESPONSABLES	9
VIII.1. El Consejo de Administración	9
VIII.2. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones	9
VIII.3. Auxilio de profesionales externos	11
IX. SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA	11

POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS Y DE DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE TÉCNICAS REUNIDAS, S.A.

I. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de Técnicas Reunidas, S.A. (en adelante, “Técnicas Reunidas” o la “Sociedad”) en cuanto sociedad cotizada, tiene atribuida como facultad indelegable la determinación y aprobación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad.

A este respecto, el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas aprobado la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, el “*Código de Buen Gobierno*”) recomienda que el Consejo de Administración de las sociedades cotizadas apruebe una política dirigida a asegurar que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración, a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración que sea concreta y verificable y; a favorecer la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género de los consejeros de la Sociedad.

De conformidad con lo anterior, el Consejo de Administración de Técnicas Reunidas, previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado en su sesión de 21 de diciembre de 2020 aprobar la presente *Política selección de Consejeros y de diversidad en el Consejo de Administración de Técnicas Reunidas, S.A.* (en adelante, la “*Política*”).

II. OBJETO DE LA POLÍTICA

La presente Política tiene por objeto determinar los criterios que el Consejo de Administración de Técnicas Reunidas tendrá en cuenta en los procesos de selección, nombramiento y reelección de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, así como los criterios y requisitos para una composición del Consejo de Administración adecuada y diversa, todo ello de conformidad con la normativa aplicable, las normas internas de la Sociedad y las recomendaciones y mejores prácticas de buen gobierno corporativo.

III. PRINCIPIOS GENERALES

En el marco de las mejores prácticas de gobierno corporativo y de los valores corporativos de la Sociedad, la Política se fundamentará 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.** Los órganos responsables de la selección de Consejeros tratarán de que los procedimientos de selección favorezcan la diversidad en la composición del Consejo y sus Comisiones, entre otros aspectos, en cuanto a género conocimientos, experiencias, procedencia geográfica y edad.
- **No discriminación e igualdad de trato.** Los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración de Técnicas Reunidas no adolecerán de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna de cualquier clase, ya sea por razón de raza, sexo, edad, discapacidad o por cualquier otro motivo.
- **Transparencia en la selección de candidatos.** Los procedimientos de selección, nombramiento y reelección de los miembros del Consejo de Administración serán transparentes, debiendo el Consejo de Administración, con la colaboración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, establecer los medios adecuados para asegurar que Técnicas Reunidas facilite toda la información necesaria al respecto.
- **Cumplimiento de la normativa aplicable y de los principios de buen gobierno.** Los procesos de selección de los miembros del Consejo de Administración de Técnicas Reunidas se realizarán conforme a lo establecido en la Ley, en las normas internas de la Sociedad y en las mejores prácticas de gobierno corporativo asumidas por la Sociedad, incluyendo las directrices emitidas por las autoridades supervisoras.

IV. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

La presente Política será aplicable a todos los procedimientos de selección, nombramiento y reelección de candidatos para su nombramiento como miembros del Consejo de Administración de Técnicas Reunidas.

V. IDONEIDAD DEL CONSEJO Y SUS COMISIONES EN SU CONJUNTO: PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración de la Sociedad 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, además de los requisitos exigidos individualmente, en la selección de los candidatos propuestos como Consejeros de la Sociedad, y sin perjuicio de tener en cuenta sus funciones y las características de la Sociedad y su Grupo, deberá considerarse también el género, además de otras características ya contempladas en el seno del Consejo de

Administración y de sus Comisiones, como son los conocimientos y la experiencia.

A tal fin, se ponderará la diversidad de los miembros del Consejo de Administración en su conjunto tomando en consideración las exigencias legales y recomendaciones de buen gobierno al respecto, poniendo especial énfasis en la diversidad de género, de manera que la composición del Consejo y de sus Comisiones (Comisión de Auditoría y Control y Comisión de Nombramientos y Retribuciones) refleje un colectivo diverso para promover opiniones independientes y una toma de decisiones contrastada dentro del Consejo.

En particular, en lo que respecta a la presencia de consejeras en el Consejo de Administración de la Sociedad, éste promoverá el cumplimiento del objetivo establecido en cada momento por las Recomendaciones de buen gobierno. En este sentido, 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 altas directivas, 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. Asimismo, deberá velar por la diversidad cultural y por la presencia de miembros con conocimientos y experiencia internacional.

Las actuaciones de los órganos de gobierno de Técnicas Reunidas en materia de diversidad responderán a los siguientes principios o directrices:

- No discriminación, integridad y rechazo de cualquier forma de discriminación.
- Impulso continuo de la igualdad efectiva de trato y de oportunidades y promoción de la cultura del mérito como fundamento esencial de las estrategias y políticas en materia de selección de Consejeros y recursos humanos de Técnicas Reunidas.
- Fomento de la confluencia de pluralidad de experiencias, conocimientos, formación y habilidades diferentes en el seno de la Sociedad.
- Compromiso con la transparencia de la estrategia de la Sociedad en materia de diversidad, debiendo el Consejo de Administración de Técnicas Reunidas establecer los medios e información adecuados para asegurar que la Sociedad facilite toda la información necesaria y conveniente al respecto.

En lo que respecta a la composición de la Comisión de Auditoría y Control, el proceso de selección de candidatos deberá adicionalmente tener en cuenta las singularidades exigidas en la normativa y recomendaciones de aplicación, procurándose que sus miembros en su conjunto, además de su Presidente, reúnan conocimientos específicos en materias contables, de auditoría o de gestión y control de riesgos (tanto financieros como no

financieros) y de control interno y, en la medida de lo posible, que tengan experiencia en tecnologías de la información que faciliten la supervisión de los sistemas de control y gestión de riesgos, sin perjuicio de los demás requisitos de diversidad.

VI. REQUISITOS DE LOS CANDIDATOS

VI.1. Categorías de los miembros del Consejo de Administración

Los Consejeros serán calificados como ejecutivos o como no ejecutivos, distinguiéndose dentro de éstos entre Consejeros dominicales, independientes u otros externos, siendo de aplicación la definición establecida en la normativa aplicable y en el Reglamento del Consejo de Administración de Técnicas Reunidas.

De conformidad con lo dispuesto en las Recomendaciones del Código de Buen Gobierno, el Consejo procurará que los Consejeros externos dominicales e independientes constituyan una mayoría del Consejo, teniendo en cuenta la complejidad del Grupo y el porcentaje de participación de los Consejeros ejecutivos en el capital de la Sociedad.

Asimismo, el Consejo procurará que dentro de los Consejeros externos, la relación de Consejeros dominicales sobre el total de Consejeros no ejecutivos refleje la proporción existente entre el capital de la Sociedad representado por los Consejeros dominicales y el resto del capital. En cualquier caso, se procurará que el número de Consejeros independientes represente al menos un tercio del total de Consejeros.

VI.2. Requisitos individuales de selección de los candidatos

El Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y los demás órganos responsables de la selección de candidatos para el cargo de Consejero de Técnicas Reunidas procurarán, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, que la elección de candidatos recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia y que tengan la capacidad para dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para el adecuado desempeño de este cargo, teniendo en cuenta además las características de la Sociedad en el momento de su selección (situación del sector de actividad, presencia internacional..).

De conformidad con lo anterior, en los procedimientos de selección de Consejeros se tendrán en cuenta, al menos, los siguientes requisitos individuales:

- **Conocimientos y experiencia profesionales adecuados.** El nombramiento habrá de recaer en personas que gocen de reconocido prestigio en su ámbito profesional y que posean los conocimientos y experiencia profesionales adecuados para el eficiente ejercicio de sus funciones.
- **Reconocida solvencia y competencia.** Los órganos responsables de la selección de candidatos velarán por que la selección recaiga sobre personas

de reconocida solvencia y competencia, que deberán ser en todo momento idóneas para el ejercicio del cargo de Consejero de la Sociedad, debiendo extremar el rigor especialmente en los candidatos a cubrir vacantes de Consejero independiente.

- **Capacidad para dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para el ejercicio del cargo.** Se procurará que la elección de candidatos recaiga sobre personas que tengan la disponibilidad de tiempo necesaria para el correcto desarrollo de sus funciones.

A estos efectos, se tendrá en cuenta el número de Consejos de Administración de los que el candidato forme parte, la presencia geográfica y el tiempo dedicado al desplazamiento, el número previsto de reuniones del Consejo de Administración y de sus Comisiones, las funciones y responsabilidades específicas atribuidas al cargo y las demás actividades profesionales que desempeñe o vaya a desempeñar, sin perjuicio de otros criterios que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considere conveniente valorar.

- **Compromiso con el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los Consejeros.** En las propuestas de reelección de miembros del Consejo de Administración se valorará el compromiso mostrado por el Consejero en cuestión durante su mandato con la Sociedad y con el cumplimiento de los deberes generales de los Consejeros establecidos en la normativa de aplicación, en las normas internas de Técnicas Reunidas y en la presente Política.

Adicionalmente, en las propuestas de reelección de Consejeros que el Consejo de Administración decida someter a la Junta General, tanto la Comisión de Nombramientos y Retribuciones como el Consejo de Administración, en el marco de sus respectivas competencias, evaluarán especialmente, con abstención de los sujetos afectados, la calidad del trabajo y la dedicación al cargo de los Consejeros propuestos durante el mandato precedente y su capacidad para continuar desempeñando el cargo satisfactoriamente.

- **Ausencia de conflictos de interés.** Se evaluará la presencia de potenciales conflictos de interés en los candidatos derivados de la experiencia profesional y cargos desempeñados en el pasado o en el presente o, en su caso, de cualquier clase de relación personal, profesional o económica con otros Consejeros o accionistas significativos de la Sociedad o de sociedades de su Grupo.

Los anteriores requisitos de selección resultarán de aplicación a todos los miembros del Consejo de Administración de Técnicas Reunidas, con independencia de la categoría que ostenten en el Consejo de Administración.

Adicionalmente, los candidatos al cargo de Consejero independiente, deberán reunir los requisitos de independencia establecidos en la Ley y en las normas internas de Técnicas Reunidas.

En todo caso, en los procesos de selección de Consejeros de Técnicas Reunidas, se deberán tener en cuenta cualesquiera otros requisitos establecidos en la normativa que en cada momento resulte de aplicación, así como aquellos que, en su caso, determine la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

VI.3. Incompatibilidades y prohibiciones

No podrán ser nombrados Consejeros de Técnicas Reunidas ni, en su caso, representantes personas físicas de un Consejero persona jurídica, las personas físicas o jurídicas que se vean incurso en alguno de los supuestos de incompatibilidad, incapacidad o prohibición legalmente previstos, ni las que bajo cualquier forma tengan intereses opuestos a los de la Sociedad o su Grupo.

En particular, no podrán ser nombrados Consejeros los menores de edad no emancipados, los judicialmente incapacitados, las personas inhabilitadas conforme a la legislación aplicable y los condenados por delitos contra la libertad, contra el patrimonio o contra el orden socioeconómico, contra la seguridad colectiva, contra la Administración de Justicia o por cualquier clase de falsedad, así como aquéllos que por razón de su cargo no puedan ejercer el comercio. Tampoco los funcionarios al servicio de la Administración pública con funciones a su cargo que se relacionen con las actividades propias de las sociedades de que se trate, los jueces o magistrados y las demás personas afectadas por una incompatibilidad legal.

Asimismo, no podrán ser nombrados Consejeros o reelegidos en el cargo quienes se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando cesen en los puestos ejecutivos a los que estuviere asociado su nombramiento como Consejero.
- Cuando resulten gravemente amonestados por el Consejo de Administración por haber infringido sus obligaciones como Consejeros.
- Cuando su permanencia en el Consejo de Administración pueda perjudicar el crédito y reputación de la Sociedad y, en general, cuando pueda poner en riesgo los intereses de la Sociedad.
- Cuando desaparezcan las razones por las que los Consejeros fueron nombrados. En este sentido, los Consejeros dominicales deberán presentar su dimisión cuando el accionista a quien representen transmita íntegramente su participación accionarial. Y asimismo lo harán, en el número que corresponda, cuando dicho accionista rebaje su participación accionarial hasta un nivel que exija la reducción del número de sus Consejeros dominicales.

- Tratándose de Consejeros independientes, cuando incurran de forma sobrevenida en alguna de las circunstancias que les hagan perder su condición de independientes, de conformidad con lo dispuesto en la Ley y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, salvo que las circunstancias concurrentes permitan su calificación con otra categoría y ello se estime conveniente para la composición del Consejo de Administración en su conjunto.

VI.4. Deberes de los Consejeros

Los Consejeros deberán desempeñar el cargo y cumplir los deberes impuestos por la Ley, los Estatutos Sociales, el Reglamento del Consejo de Administración y las demás normas de gobierno corporativo de la Sociedad, actuando con la lealtad de un fiel representante, obrando de buena fe y en el mejor interés de la Sociedad y con la diligencia de un ordenado empresario, teniendo en cuenta la naturaleza del cargo y las funciones que les hayan sido atribuidas.

A tal fin, los Consejeros deberán tener la dedicación adecuada y adoptarán las medidas precisas para la buena dirección y control de la Sociedad.

El Reglamento del Consejo de Administración desarrollará las obligaciones específicas de los Consejeros derivadas de los deberes de lealtad y diligencia, prestando particular atención a las situaciones de conflicto de interés.

VII. FORMACIÓN DE LOS CONSEJEROS

En el desempeño de sus funciones, los Consejeros tendrán el deber de exigir y el derecho de recabar de Técnicas Reunidas la información adecuada y necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones. El derecho de información se extenderá a todas las sociedades del Grupo, sean nacionales o extranjeras.

Asimismo, se podrá establecer un plan para que los Consejeros puedan recibir, en las sesiones del Consejo de Administración o de cualquier otra manera que se estime oportuna, formación en las materias que se estime conveniente, fomentando además la implementación de programas de actualización de conocimientos de los Consejeros de la Sociedad cuando las circunstancias así lo aconsejen, que establecerá la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en colaboración con el Presidente del Consejo de Administración.

Además, la Sociedad procurará establecer un programa de bienvenida para los nuevos miembros del Consejo de Administración que tendrá por objetivo asegurar que todos los Consejeros tienen un conocimiento suficiente y homogéneo de la Sociedad e incluirá, entre otros aspectos, el tiempo de dedicación esperado, la visión global del modelo de negocio y organizativo y obligaciones de estrategia, información y comparecencias periódicas.

VIII. ÓRGANOS RESPONSABLES

VIII.1. El Consejo de Administración

De conformidad con la normativa vigente y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, corresponderán al Consejo de Administración de Técnicas Reunidas las siguientes competencias en materia de selección de Consejeros y diversidad en el Consejo de Administración:

- La aprobación y modificación de la presente Política.
- La elaboración de un informe justificativo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto para ser nombrado o reelegido Consejero, que en todo caso deberá acompañar a la propuesta de nombramiento o reelección, y se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo de Administración de la Sociedad.
- La elaboración de las propuestas de nombramiento o reelección de los Consejeros no independientes que el Consejo de Administración someta a la consideración de la Junta General de Técnicas Reunidas y las decisiones de nombramiento de Consejeros por el sistema de cooptación de acuerdo con las facultades que la Ley le confiere.
- La evaluación, antes de proponer la reelección de Consejeros a la Junta General, de la calidad del trabajo y la dedicación al cargo de los Consejeros propuestos durante el mandato precedente.
- Velar por que los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración favorezcan la diversidad respecto a cuestiones como como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales, 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.

VIII.2. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Sin perjuicio de las competencias del Consejo de Administración en materia de selección de Consejeros y diversidad en el Consejo de Administración, corresponderán a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Técnicas Reunidas, entre otras, las siguientes funciones:

- 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, a cuyos efectos analizará el resto de las ocupaciones de cada Consejero así como el número máximo de Consejos de Administración de los que razonablemente pueda formar parte.

- Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- 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 o separación de dichos Consejeros por la Junta General de Accionistas.
- Informar las propuestas de nombramiento de los Consejeros distintos de los independientes 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.
- Examinar y organizar la sucesión del Presidente del Consejo de Administración y del primer ejecutivo de la Sociedad y, en su caso, formular propuestas al Consejo de Administración para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y planificada.
- En el marco de los procedimientos de selección de Consejeros, 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 de Administración, concretando el perfil y capacidades requeridas en el nuevo 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 marco del proceso de selección de candidatos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá recabar el asesoramiento interno, la colaboración y el acceso a la información necesaria.
- El Presidente del Consejo de Administración y el primer ejecutivo de Técnicas Reunidas serán consultados por la Comisión de

Nombramientos y Retribuciones especialmente cuando se trate de materias relativas al nombramiento de Consejeros ejecutivos.

- Además, cualquier Consejero podrá solicitar de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de Consejero.

VIII.3. Auxilio de profesionales externos

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, como órgano responsable del proceso de selección de candidatos a Consejeros, podrá recabar el asesoramiento de expertos externos y, en particular, la contratación con cargo a Técnicas Reunidas de asesores legales y de recursos humanos u otros expertos en materia de selección de Consejeros.

En el caso de contar con asesoramiento externo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará especialmente por la independencia del asesor y la ausencia de conflictos de interés.

IX. SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Técnicas Reunidas será el órgano responsable de verificar anualmente el cumplimiento de la presente Política, evaluando periódicamente su eficacia y adoptará las medidas adecuadas para solventar, en su caso, sus eventuales deficiencias, informando de todo ello al Consejo de Administración de la Sociedad.

Asimismo, Técnicas Reunidas deberá informar sobre la verificación del cumplimiento de la Política en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad.

* * *