



# POLÍTICA DE DIVERSIDAD Y DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS DE CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A. (CAF)

TRANSPORT SYSTEMS  
TRAINS  
BUSES  
SIGNALLING  
COMPONENTS  
SERVICES

**Your Way**  
to Future Mobility

**INDICE**

0.	INTRODUCCIÓN .....	3
1.	OBJETO.....	3
2.	ALCANCE.....	3
3.	CONDICIONES QUE DEBERÁN REUNIR LOS CANDIDATOS.....	3
4.	CRITERIOS DE DIVERSIDAD .....	4
5.	PROCESO DE SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y REELECCIÓN DE LOS CONSEJEROS....	5
6.	SEGUIMIENTO Y CONTROL .....	6
7.	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	6
8.	ENTRADA EN VIGOR.....	6



## **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 el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (“Ley de Sociedades de Capital”), en los Estatutos Sociales y en el 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”).

En el marco de la Recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, el Consejo de Administración de CAF aprobó el 28 de octubre de 2015, una Política de Selección de Consejeros, que se aplicó hasta su sustitución por la Política de Diversidad y de Selección de Consejeros, de fecha 12 de noviembre de 2018.

Considerando tanto lo previsto en la Guía Técnica 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones como las novedades introducidas en la reforma parcial del Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, de junio de 2020, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha acordado la modificación de la presente Política de Diversidad y de Selección de Consejeros de CAF.

## **1. OBJETO**

La presente Política, de carácter concreto y verificable, tiene por objeto asegurar que las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros de CAF se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración, así como favorecer la diversidad de conocimientos, experiencias, edad 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. ALCANCE**

Se rigen por lo dispuesto en esta Política los procedimientos de nombramiento y reelección de los miembros del Consejo de Administración.

## **3. 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.

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, así como en la presente Política.

## **4. CRITERIOS DE DIVERSIDAD**

Se procurará que el Consejo de Administración y sus Comisiones tengan una composición equilibrada que enriquezca la toma de decisiones y aporte diversidad de puntos de vista, con pleno cumplimiento de las condiciones de idoneidad, tanto individual como conjunta del Consejo y sus Comisiones.

En este sentido, los criterios orientados a garantizar la diversidad en el Consejo de Administración servirán como un elemento destacado dentro del análisis de las necesidades del Consejo de Administración que deben presidir la selección de consejeros. Para ello se tendrá en cuenta la matriz de competencias del Consejo que se mantendrá actualizada por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

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:

### **4.1. 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.

En relación con la composición de las comisiones, sus integrantes se designarán de entre los consejeros teniendo en cuenta los perfiles más adecuados para cada Comisión.

En particular, se procurará que los consejeros que formen parte de la Comisión de Auditoría reúnan, en su conjunto, los conocimientos necesarios en aspectos contables, de auditoría y gestión de riesgos, tanto financieros como no financieros, y del negocio. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará que los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sean designados teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en ámbitos tales como los de gobierno corporativo, recursos humanos, selección de consejeros y directivos y diseño de políticas y planes retributivos, todo ello de conformidad con lo establecido en los Reglamentos de cada Comisión.

#### **4.2. 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.

#### **4.3. Discapacidad**

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

#### **4.4. 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 y hombres en el Consejo de Administración.

En este sentido, la presente Política promueve como objetivo que el número de consejeras represente en cada momento, al menos, el porcentaje del total de miembros del Consejo de Administración que establezcan las recomendaciones de buen gobierno o, en su caso, la Ley.

### **5. PROCESO DE SELECCIÓN, NOMBRAMIENTO Y REELECCIÓN DE LOS CONSEJEROS**

En cumplimiento de lo previsto en la Ley de Sociedades de Capital, corresponden a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones las siguientes funciones en materia de selección de consejeros:

- 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, así como el número máximo de consejos de los que pueda formar parte.
- b. Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

De igual forma, el Consejo de Administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones 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.

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

Teniendo en cuenta la matriz de competencias del Consejo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones concretará el perfil y capacidades requeridas en el nuevo consejero, y evaluará la idoneidad de cada candidato.

Asimismo, esta 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 con motivo del nombramiento o reelección de consejeros.

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 de la comisión 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.

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

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con la colaboración y el auxilio de asesores externos en la búsqueda y evaluación de los candidatos a consejero o para el desempeño de cualquiera de sus funciones.

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.

## **6. SEGUIMIENTO Y CONTROL**

Corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la verificación anual del cumplimiento de esta Política, informando sobre ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

## **7. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

El Consejo de Administración revisará periódicamente la presente Política.

## **8. ENTRADA EN VIGOR**

La presente Política fue inicialmente aprobada por el Consejo de Administración como Política de Selección de Consejeros el 28 de octubre de 2015, revisada con su denominación actual el 12 de noviembre de 2018, y modificada por última vez el 17 de diciembre de 2020, fecha a partir de la cual entra en vigor.

Esta Política de Diversidad y de Selección de Consejeros se publicará en la web de la Sociedad, así como en los canales internos del Grupo CAF.