



POLÍTICAS GENERALES

**Política General de
Diversidad del Consejo
de Administración y
Selección de
Consejeros de
Acerinox, S.A.**

16 de diciembre de 2021

ÍNDICE

| | |
|---|---|
| I.- Ámbito de aplicación | 2 |
| II.- Principios generales | 2 |
| III.- Composición apropiada del Consejo de Administración y objetivos de diversidad | 3 |
| IV.- Proceso de selección. Colaboración de asesores externos..... | 4 |
| a) Dominicales | 5 |
| b) Independientes y ejecutivos..... | 5 |
| c) Otros externos | 6 |
| V.- Condiciones que deberán reunir los candidatos | 6 |
| VI.- Limitaciones para ser candidato a Consejero | 6 |
| VII.- Verificación | 7 |
| VIII.- Difusión | 7 |

POLÍTICA GENERAL DE DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y SELECCIÓN DE CONSEJEROS DE ACERINOX, S.A.

El Consejo de Administración de ACERINOX, S.A. ("**Acerinox**" o "la **Sociedad**") tiene atribuida la competencia de aprobar, diseñar, evaluar y revisar con carácter permanente el Sistema de Gobierno Corporativo de la Sociedad y aprobar las Políticas Corporativas que desarrollan los principios recogidos en la Ley de Sociedades de Capital, en las recomendaciones de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas y en las Guías Técnicas de la CNMV, que contienen las pautas fundamentales que rigen la actuación de la Sociedad Matriz y la de las sociedades integradas en el Grupo y de sus administradores, directivos y empleados.

El Consejo de Administración, con la presente Política General de Diversidad del Consejo de Administración y Selección de Consejeros de Acerinox, S.A. (la "**Política**"), trata de asegurar que las propuestas de nombramiento de Consejeros responden a las recomendaciones de Buen Gobierno y a las necesidades de una composición apropiada del Consejo de Administración y del Grupo Empresarial, y constituyan decisiones con fundamento, fiscalizables por los accionistas y los distintos grupos de interés.

I.- **Ámbito de aplicación**

Esta Política resulta aplicable a los candidatos a formar parte del Consejo de Administración de Acerinox, siendo indiferente si el candidato es nombrado por el Consejo de Administración por cooptación o por el sistema ordinario de nombramiento por la Junta General.

En el supuesto de que el nombramiento se produzca por derecho de agrupación de acciones se procurará que los candidatos cumplan con lo dispuesto en esta Política. La Sociedad podrá oponerse al nombramiento de personas que no cumplan con lo establecido en ella.

II.- **Principios generales**

La presente Política se basa en los siguientes Principios generales:

- **Composición apropiada 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 y no discriminación. Los procedimientos de selección de candidatos favorecerán la diversidad en la composición del Consejo y sus Comisiones, entre otros aspectos, en cuanto a conocimientos, experiencias, edad, discapacidad y género y no adolecerán de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, facilitarán la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Transparencia en la selección de candidatos a consejeros. Los procesos de selección y nombramiento de consejeros deberán documentarse debidamente, recogiendo sus principales conclusiones en los informes y propuestas de los órganos competentes que deben ser puestos a disposición de los accionistas con ocasión de la celebración de la Junta General de forma sencilla, completa e íntegra.
- Cumplimiento de la Ley y del Sistema de Gobierno Corporativo de la Sociedad. Los procesos de selección de consejeros de la Sociedad se llevarán a cabo en cumplimiento de la legislación vigente, de los Estatutos Sociales y demás normativa interna de la Sociedad, teniendo en cuenta asimismo las mejores prácticas de buen gobierno en esta materia.

III.- Composición apropiada del Consejo de Administración y objetivos de diversidad

El Consejo de Administración debe tener la dimensión precisa para lograr un funcionamiento eficaz y participativo, con la adecuada proporción de las distintas categorías de consejeros.

Los consejeros dominicales e independientes constituirán la mayoría del Consejo de Administración. A su vez, la proporción de consejeros dominicales sobre el total de consejeros no debe ser mayor que la proporción existente entre el capital de la Sociedad representada por dichos consejeros y el resto del capital.

Además, en la selección de candidatos deberá ponderarse un adecuado equilibrio de formación, conocimientos, experiencia, edad, discapacidad, género y orígenes en el Consejo de Administración en su conjunto, que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia, y que permitan atender las exigencias legales y recomendaciones de buen gobierno en relación con la composición y singular idoneidad que deben reunir los miembros del Consejo de Administración y de las distintas Comisiones consultivas del Consejo de Administración.

En particular, respecto de la Comisión de Auditoría y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, el proceso de selección de candidatos que vayan a integrar dichas Comisiones deberán tener en cuenta

las singularidades exigidas por la Ley y las recomendaciones de buen gobierno, procurándose que el conjunto de sus miembros reúnan conocimientos y experiencia en los ámbitos que puedan resultar adecuados para el cumplimiento por las Comisiones de sus funciones, sin perjuicio de los requisitos de procedencia geográfica, género y demás requisitos de diversidad que deban tenerse en cuenta.

La Política promoverá el objetivo de que en el año 2022 el número de Consejeras alcance, al menos, el 40% del total del Consejo de Administración.

El Consejo valorará la posibilidad de elevar este porcentaje a tenor de las circunstancias existentes en cada momento.

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 para permitir la captación de los mejores profesionales conforme a la estrategia de la Sociedad y a las mejores prácticas a nivel internacional en materia de captación, retención, gestión y promoción del talento.

El Consejo de Administración encarece a los accionistas con representación dominical en el Consejo que tengan en cuenta estos objetivos con ocasión de las solicitudes que formulen.

IV.- Proceso de selección. Colaboración de asesores externos

En la selección de candidatos a consejero, ya sea nombramiento, ratificación o reelección, se partirá de un análisis ponderado de las competencias requeridas por el Consejo de Administración de la Sociedad según la matriz de competencias elaborada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo teniendo en cuenta los objetivos de diversidad fijados por la Sociedad y, en su caso, la necesidad de una renovación progresiva del Consejo, concretando el perfil y capacidades requeridas en el nuevo consejero.

El resultado del análisis previo y la descripción de las razones que justifican la adecuación del candidato a la matriz de competencias se recogerán en la propuesta o informe de la Comisión que se publicará al convocar la Junta General de Accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

El proceso deberá comenzar con al menos tres meses de antelación al momento en que deba producirse la vacante, si fuera conocido.

Además, el Presidente someterá a la deliberación del Consejo de Administración la conveniencia de cubrir todas las vacantes y solicitará opinión sobre este

extremo a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

Cualquier consejero podrá solicitar de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo que tome en consideración, por si los encuentra idóneos a su juicio, potenciales candidatos a consejero. Las propuestas deberán reunir los requisitos previstos en esta Política.

Sin perjuicio de lo previsto anteriormente en este apartado, que resultará de aplicación a todos los candidatos a consejero, se aplicarán además las siguientes especialidades en función de la categoría de consejero de que se trate:

a) Dominicales

Cuando el consejero sea dominical, quien lo presente promoverá que la persona reúna los requisitos de experiencia, conocimiento, honorabilidad y aptitud que se exigirían a un candidato a consejero independiente, según lo establecido en esta Política.

Para la selección de consejeros dominicales se tendrán en cuenta las solicitudes de accionistas que sean titulares de participaciones significativas en el capital de la Sociedad, así como las peticiones formales de presencia en el Consejo de Administración procedentes de accionistas cuya participación accionarial sea igual o superior a la de otros a cuya instancia se hubieran designado consejeros dominicales.

b) Independientes y ejecutivos

Cuando los candidatos hayan sido presentados por accionistas significativos, consejeros dominicales o consejeros ejecutivos a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo para su valoración, y en particular cuando se trate de candidatos a consejeros independientes, la Comisión analizará en detalle el perfil del candidato y recabará cuanta información considere oportuna para asegurarse de que el candidato propuesto no tiene vinculaciones que pudieran condicionar su independencia.

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo podrá contar con la colaboración de asesores externos para la selección o elaboración de una lista breve de candidatos, por propia iniciativa o a sugerencia del Presidente del Consejo de Administración, en cuyo caso prestará especial atención a los potenciales conflictos de intereses que puedan existir con dichos asesores.

c) Otros externos

Podrán seleccionarse consejeros Externos que no tengan la condición de Independientes ni de Dominicales. La Sociedad explicará tal circunstancia y sus vínculos ya sea con ésta o con sus directivos o accionistas significativos.

V.- Condiciones que deberán reunir los candidatos

Los candidatos a consejero de la Sociedad deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia profesional, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función.

Deberán ser profesionales cuya conducta y trayectoria profesional resulte ajustada a los principios recogidos en el Código de Conducta y Buenas Prácticas de Acerinox y a los valores de la Sociedad.

Adicionalmente, los candidatos a consejero independiente deberán reunir los requisitos de independencia previstos en la Ley y en la normativa interna de la Sociedad, debiendo asimismo la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo analizar 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.

VI.- Limitaciones para ser candidato a Consejero

No se propondrá como candidato a consejero a quienes se encuentren incurso en una causa legal de prohibición o incompatibilidad para el desempeño de su cargo, así como las siguientes:

- a) Las personas que hubieran desempeñado altos cargos en las Administraciones o empresas Públicas españolas o en los gobiernos nacionales o autonómicos que puedan resultar legalmente incompatibles con el desempeño de las funciones de consejero en una sociedad cotizada, conforme a la legislación estatal o autonómica española. También se entenderá que concurre esta causa cuando, aun sin impedimento legal, la proximidad con las funciones públicas desempeñadas por el candidato pudiera desmerecer el buen nombre y la imparcialidad de los órganos de gobierno de Acerinox una vez nombrado.
- b) Las personas que estén incurso en cualquier otro supuesto de incompatibilidad o prohibición regulado en disposiciones de carácter general.
- c) Las personas que ostenten puestos de administrador en los órganos de gobierno de otras compañías en número superior a los límites señalados por el Reglamento del Consejo de Administración de Acerinox o que vayan

a superarlos en el caso de ser nombrado consejero de ésta, salvo que se comprometan a cumplir con el número indicado en el caso de resultar nombrados, sin perjuicio de que el Consejo de Administración, oída la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, a la vista de las circunstancias de cada caso, podrá admitir modificaciones sobre esta cifra al alza o a la baja.

- d) Quienes desempeñaran análogas funciones o puestos de responsabilidad en empresas directamente competidoras, en entidades que controlaran dichas empresas y, en general, aquellas personas cuya posición o relaciones relevantes pudieran hacer temer la existencia de un permanente conflicto de interés.
- e) Quienes tuvieran relación directa o indirecta de dependencia o parentesco con otros miembros del Consejo, o relaciones profesionales con ellos o cualquier otro vínculo que pudieran influir en su independencia salvo que fueran elegidos como consejeros dominicales.
- f) Quienes hubieran cumplido la edad que los Estatutos de la Sociedad señalen en el momento en que se produzca el nombramiento, ratificación o reelección.

VII.- Verificación

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política, y se informará de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

VIII.- Difusión

La Sociedad hará pública esta Política en su página web.