




CIE Automotive


Política de selección de candidatos a consejero
y diversidad en el Consejo de Administración

	POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS A CONSEJERO Y DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Código:	CIE CO CP PO 10
		Revisión:	02
		Página:	2 de 4

Contenido

1. Ámbito de aplicación	3
2. Objetivos de la selección	3
3. Características de los candidatos y candidatas	3
4. Diversidad en la composición del Consejo de Administración	4
5. Control.....	4
6. Publicidad	4
7. Aprobación	4

Emitido y revisado: Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Aprobado: Consejo de Administración	Fecha: Febrero 2024
---	---	-------------------------------

	POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS A CONSEJERO Y DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Código:	CIE CO CP PO 10
		Revisión:	02
		Página:	3 de 4

El Consejo de Administración de CIE Automotive, S.A. (en adelante, “**CIE Automotive**”, la “**Sociedad**”, y las sociedades en las que ésta participa¹, el “**Grupo**”), reconoce como elementos clave de su estrategia de gobierno corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo el proceso de selección de candidatos a miembro del Consejo de Administración.

Por ello, el Consejo de Administración ha aprobado esta Política de selección de candidatos a consejero y consejera y diversidad, (en adelante, la “Política”), pública, concreta y verificable, que asegura que las propuestas de nombramiento de consejeros de la Sociedad se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración y garantiza que en el Consejo de Administración exista diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género.

1. **Ámbito de aplicación**

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

2. **Objetivos de la selección**

En la selección de candidatos a consejero y consejera se partirá de un análisis de las necesidades de la Sociedad, que llevará a cabo el Consejo de Administración con el apoyo e informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la “**Comisión**”).

Se buscarán, además, personas que reúnan las condiciones que figuran en los apartados siguientes y cuyo nombramiento favorezca la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género en el seno del Consejo de Administración.

3. **Características de los candidatos y candidatas**


En la selección de consejeros y consejeras se valorarán los candidatos atendiendo a los siguientes criterios:

- ✓ Para identificar candidatos a consejero o consejera ejecutivo/a se tendrán en cuenta, en primer lugar, los directivos y directivas que hayan estado vinculados a la Sociedad o a otras sociedades del Grupo.
- ✓ Para seleccionar candidatos a consejero o consejera independiente se considerarán candidatos y candidatas con conocimientos y experiencia en los principales países y sectores en los que el Grupo desarrolle o vaya a desarrollar sus negocios, así como en aquellas materias que la Comisión considere relevantes para la gestión de los retos y necesidades del Grupo.
- ✓ En la identificación de los consejeros o consejeras dominicales, se instará al accionista que realice la propuesta a que respete al máximo posible los principios recogidos en la presente política relativos a las características de los consejeros y consejeras y a los principios de diversidad señalados.

Todos los candidatos a consejero y consejera de la Sociedad deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación,

¹ Aquellas en las que titula directa o indirectamente una participación superior al 50% de su capital y/o ha logrado la designación de más de la mitad de los miembros de su órgano de administración.

Emitido y revisado: Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Aprobado: Consejo de Administración	Fecha: Febrero 2024
---	---	-------------------------------

	POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS A CONSEJERO Y DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	Código:	CIE CO CP PO 10
		Revisión:	02
		Página:	4 de 4

disponibilidad y compromiso con su función. Además, deberán conocer suficientemente la lengua inglesa para poder desempeñar sus funciones.

No podrán ser considerados como candidatos a consejero o consejera quienes se encuentren incurso en una causa legal de incompatibilidad para el desempeño de su cargo, ni aquellos que no cumplan los requisitos establecidos en el Reglamento del Consejo de Administración.

El resultado del análisis previo de las competencias y otras circunstancias requeridas por el Consejo de Administración se recogerá en el informe justificativo de la Comisión que se publique al convocar la Junta General a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

4. Diversidad en la composición del Consejo de Administración

Se procurará que, con la selección de candidatos, se consiga una composición del Consejo de Administración diversa y equilibrada en su conjunto, que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

En este sentido, el Consejo de Administración asume el compromiso de promover la diversidad en su composición y, con este fin, en la selección de candidatos a consejero y consejera, se valorarán candidatos cuyo nombramiento favorezca que los miembros del Consejo de Administración tengan distintas capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género.

Los criterios de diversidad serán escogidos en atención a la naturaleza y complejidad de los negocios desarrollados por el Grupo, así como al contexto social y geográfico en los que este está presente. Adicionalmente, en función de las necesidades del Consejo de Administración, podrán tomarse en consideración otros criterios. En el proceso de selección de candidatos y candidatas se evitará cualquier tipo de sesgo que pueda implicar discriminación alguna, entre otras, por razones de sexo, origen étnico, edad o discapacidad.

5. Control

La Comisión verificará anualmente el cumplimiento de esta Política y, en especial, el porcentaje de consejeras existente en cada momento, al objeto de valorar el grado de cumplimiento de las recomendaciones que en materia de gobierno corporativo se refieren a la presencia de mujeres en el Consejo de Administración. Además, en el Informe Anual de Gobierno Corporativo se incluirá una descripción detallada de esta política y se informará del grado de cumplimiento, así como de los objetivos fijados y los resultados obtenidos.

6. Publicidad

Esta Política de selección de candidatos a consejero y consejera deberá mantenerse permanentemente publicada en la página web corporativa de la Sociedad.

7. Aprobación

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración, entrando en vigor desde ese mismo momento. Solo podrá ser modificada por nuevo acuerdo expreso de este órgano de administración, a la que se le dará la difusión necesaria.

Emitido y revisado: Comisión de Nombramientos y Retribuciones	Aprobado: Consejo de Administración	Fecha: Febrero 2024
---	---	-------------------------------