

**POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS DEL
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
DE GRUPO ECOENER, S.A.**



La Coruña, 17 de septiembre de 2021

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	PROCESO DE SELECCIÓN. COLABORACIÓN DE ASESORES EXTERNOS.....	3
3.	CARACTERÍSTICAS DE LOS CANDIDATOS.....	3
4.	VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA.....	4
5.	APROBACIÓN Y VIGENCIA	4

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de Grupo Ecoener, S.A. (“**Ecoener**” o la “**Sociedad**”), junto con el resto de sociedades que forman parte del grupo del que forma parte la Sociedad (el “**Grupo**”) reconoce que su estructura y composición es un elemento clave para el buen gobierno corporativo de Ecoener, en tanto en cuanto afecta a su eficacia e influye sobre la calidad de sus decisiones y su capacidad para promover el interés social, tal y como establece el principio número 10 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (“**CNMV**”) en junio de 2020.

Por ello, y con este fin, el Consejo de Administración de Ecoener ha aprobado esta política de selección de consejeros –pública, concreta y verificable–, con el objetivo de asegurar que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración y de favorecer la diversidad, de conocimientos, experiencia, edad y género necesarios en el Consejo en cada momento teniendo en cuenta las vacantes a cubrir y la estructura y composición del mismo (la “**Política**”).

Esta Política se publicará en la página web corporativa de Ecoener, junto con el resto de documentación relevante sobre el gobierno corporativo de la Sociedad.

2. PROCESO DE SELECCIÓN. COLABORACIÓN DE ASESORES EXTERNOS

Los responsables de los procesos de selección de miembros del Consejo serán el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Cualquier Consejero podrá solicitar de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que tome en consideración, por si lo encuentran idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de Consejeros, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en esta Política.

Asimismo, la Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos en la búsqueda y validación de los candidatos a consejero. En la preparación de las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se partirá de un análisis de las necesidades de la Sociedad, que deberá llevar a cabo el Consejo de Administración con el asesoramiento e informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En las propuestas de reelección de consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará la calidad del trabajo y la dedicación al cargo durante el mandato. Este informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones sobre las necesidades de la Sociedad se publicará al convocar la Junta General de Accionistas en la que se vaya a someter a votación la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada Consejero, bien como documento independiente o formando parte de las propuesta o informe relativos al candidato correspondiente.

3. CARACTERÍSTICAS DE LOS CANDIDATOS

En la selección de los candidatos a formar parte del Consejo de Administración de Ecoener, se procurará que se consiga un adecuado equilibrio que enriquezca y aporte puntos de vista diversos al debate y que contribuya a la toma de decisiones que beneficien al interés social.

En concreto, en la selección de consejeros se valorarán los candidatos atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Principio de honorabilidad y capacitación: Los candidatos y consejeros deberán reunir la necesaria honorabilidad, solvencia, competencia y experiencia, debiendo extremar el rigor en relación con aquéllas llamadas a cubrir los puestos de Consejero independiente.

- b) Principio de dedicación necesaria: Sin perjuicio de las limitaciones establecidas con carácter obligado en la normativa interna de la Sociedad, los candidatos deberán demostrar un grado de compromiso adecuado a las exigencias de su cargo y estar en disposición, en atención a sus circunstancias personales, de prestar la dedicación suficiente para el desempeño correcto de su cometido.
- c) Principio de diversidad: La selección de consejeros ha de estar guiada por el propósito de conseguir una composición del Consejo de Administración diversa y equilibrada, que aporte puntos de vista distintos en los debates en su seno, enriqueciendo así la toma de decisiones.

Con este fin, en la selección de candidatos a consejero, se valorarán candidatos cuyo nombramiento contribuya a incrementar la diversidad de conocimientos, capacidades, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género. La práctica de selección deberá evitar sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que dificulte la selección de consejeras.

Para ello, cuando la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o el propio Consejo, según sea el caso, busquen un perfil profesional, primero se tomará en consideración los intereses sociales, sin perjuicio que, ante dos perfiles profesionales equivalentes, se optará por aquél que suponga el género menos representado. En este sentido, se procurará que el número de consejeras no sea inferior al 30% de los miembros del Consejo de Administración y tienda, a medio plazo, a representar al menos el 40% de los miembros del Consejo de Administración.

- d) Principio de especialización: Los informes sobre la designación de consejeros tendrán en cuenta la capacitación y experiencia del candidato en la materia o funciones de que se trate, así como el adecuado equilibrio en la composición global de la misma.

Asimismo, los candidatos deberán cumplir con los requisitos establecidos en los Estatutos Sociales de la Compañía, en el Reglamento del Consejo de Administración y en las disposiciones sobre buen gobierno, para el adecuado desempeño de la función de Consejeros y, en especial, los relativos al deber de diligencia y lealtad, evitando las situaciones de conflicto de interés o de incompatibilidad.

No podrán ser considerados como candidatos a consejero 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.

4. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará periódicamente la eficacia de la presente Política y adoptará las medidas adecuadas para solventar sus eventuales deficiencias, proponiendo las modificaciones que considere oportunas.

La Sociedad informará del resultado de la verificación del cumplimiento de esta política en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la memoria anual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

5. APROBACIÓN Y VIGENCIA

La presente política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Ecoener en su reunión de fecha 17 de septiembre de 2021, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y ha entrado en vigor en el mismo momento de su aprobación.