



Política de Selección y Diversidad del Consejo de Administración

Gestamp Automoción, S.A.

26 de julio 2022

ÍNDICE

1	Objeto y ámbito de aplicación	4
2	Principios generales	4
2.1	Dimensionamiento y composición adecuados.....	4
2.2	Efectividad	6
2.3	Igualdad de trato y transparencia	6
2.4	Diversidad	6
2.5	Competencias y desempeño adecuados	6
3	Órganos responsables de la selección de consejeros.....	6
3.1	El Consejo de Administración	7
3.2	La Comisión de Nombramientos y Retribuciones	7
3.3	Otros órganos participantes en la selección de consejeros	8
4	Procedimiento de selección de consejeros	8
4.1	Elaboración de una matriz de competencias	8
4.2	Análisis previo de necesidades del Consejo de Administración	8
4.3	Determinación del perfil del consejero a seleccionar	9
4.4	Selección de candidatos	9
4.5	Elección de candidatos	9
4.6	Notificación de la decisión.....	9
5	Condiciones para la selección de consejeros.....	10

5.1	Honorabilidad personal, comercial y profesional.....	10
5.2	Conocimientos y experiencia.....	11
5.3	Capacidad y compatibilidad.....	11
6	Aprobación, supervisión y entrada en vigor	11

1 Objeto y ámbito de aplicación

La Política de Selección y Diversidad del Consejo de Administración (en adelante, la “Política”) tiene por objeto establecer los procedimientos y criterios que el Consejo de Administración de Gestamp Automoción, S.A. (en adelante, “Gestamp” o la “Sociedad”) tendrá en cuenta en los procesos de selección relativos al nombramiento o reelección de sus miembros con la finalidad de garantizar una composición adecuada y diversa en cada momento, todo ello de conformidad con la normativa aplicable y las mejores prácticas de buen gobierno corporativo.

La presente Política será de aplicación a todos los procedimientos de selección de candidatos para su nombramiento o reelección como miembros del Consejo de Administración de Gestamp.

Esta Política deberá ser aplicada e interpretada de acuerdo a la normativa interna de la Sociedad, en particular, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y demás normativa que sea de aplicación.

2 Principios generales

De conformidad con las mejores prácticas de gobierno corporativo, la Política se fundamenta en los siguientes principios generales:

2.1 Dimensionamiento y composición adecuados

La Política garantizará que el Consejo de Administración de Gestamp cuente con un número adecuado de miembros y una composición apropiada que permita a los mismos acometer sus funciones adecuadamente. La composición del Consejo de Administración incluirá consejeros dominicales, independientes y ejecutivos, según lo previsto por los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración y procurará que:

- (a) Los consejeros dominicales e independientes representen una amplia mayoría sobre los consejeros ejecutivos.
- (b) El número de consejeros ejecutivos sea el mínimo necesario, teniendo en cuenta la complejidad del grupo societario.
- (c) El número de consejeros independientes represente al menos la mitad del total de consejeros.

A los efectos anteriores¹, se considerará consejero ejecutivo aquel que desempeñe funciones de dirección en la Sociedad o su grupo de sociedades (en adelante, “**Grupo Gestamp**”), cualquiera que sea el vínculo jurídico que mantengan con ella. Del mismo modo, se considerará consejero dominical aquel que posea una participación accionarial igual o superior a la que se considere legalmente como significativa o que hubieran sido designado por su condición de accionista, aunque su participación accionarial no alcance dicha cuantía, así como quien represente a los anteriormente señalados.

Por último, Se considerará consejero independiente aquel que, designado en atención a sus condiciones personales y profesionales, pueda desempeñar sus funciones sin verse condicionado por relaciones con el Grupo Gestamp, sus accionistas significativos o sus directivos. No podrá ser considerado en ningún caso como consejero independiente quien se encuentre en cualquiera de las siguientes situaciones:

- (i) Los consejeros, o familiares de los consejeros, que hayan sido empleados o consejeros ejecutivos de sociedades del Grupo Gestamp, salvo que hubieran transcurrido 3 ó 5 años, respectivamente, desde el cese en esa relación.
- (ii) Los consejeros, o familiares de los consejeros, que perciban del Grupo Gestamp, cualquier cantidad o beneficio por un concepto distinto de la remuneración de consejero, salvo que no sea significativa para el consejero y en todo caso, hasta un máximo de 60.000 euros anuales.

A efectos de lo dispuesto en esta letra no se tendrán en cuenta los dividendos ni los complementos de pensiones que reciba el consejero en razón de su anterior relación profesional o laboral, siempre que tales complementos tengan carácter incondicional y, en consecuencia, la sociedad del Grupo Gestamp que los satisfaga no pueda de forma discrecional suspender, modificar o revocar su devengo sin que medie incumplimiento de sus obligaciones.

- (iii) Quienes sean o hayan sido durante los últimos 3 años socios del auditor externo o responsable del informe de auditoría, ya se trate de la auditoría durante dicho período de la Sociedad o de cualquier otra sociedad del Grupo Gestamp.
- (iv) Quienes sean consejeros ejecutivos o altos directivos de otra sociedad distinta en la que algún consejero ejecutivo o alto directivo de la Sociedad sea consejero externo.
- (v) Quienes mantengan, o hayan mantenido durante el último año, una relación de negocios significativa con Grupo Gestamp, ya sea en nombre propio o como accionista significativo, consejero o alto directivo de una entidad que mantenga o hubiera mantenido dicha relación.

¹ Se incluyen las definiciones de las diferentes categorías de consejeros sin perjuicio de las definiciones establecidas en la Ley en cada momento.

2.2 Efectividad

Esta Política persigue garantizar que en todo momento la Sociedad conozca el perfil que los candidatos a formar parte del Consejo de Administración deben reunir, de modo que la selección se realice de una forma eficiente.

2.3 Igualdad de trato y transparencia

La presente Política garantiza que el sistema de selección de consejeros sea transparente y no adolezca de sesgos implícitos, proporcionando las mismas oportunidades a todos los candidatos cualificados.

2.4 Diversidad

La presente Política velará por que los procedimientos de selección de candidatos y reelección de consejeros, favorezcan la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género con el fin de enriquecer la toma de decisiones y aportar en los debates sobre los asuntos de su competencia, puntos de vista diferentes.

Con el objetivo de asegurar la diversidad de género en el Consejo de Administración, ante la igualdad de conocimientos, capacidades y experiencia de los candidatos, el Consejo de Administración procurará nombrar por cooptación o proponer el nombramiento a la Junta General de Accionistas de un candidato que pertenezca al género menos representado. Asimismo, el Consejo de Administración velará por que las medidas de diversidad de la Sociedad fomenten que la misma cuente con un número significativo de altas directivas.

2.5 Competencias y desempeño adecuados

La Política velará por que la selección de los consejeros garantice que los mismos reúnen conocimientos especializados suficientes.

En relación con las candidaturas propuestas para su reelección, la decisión debe adoptarse no sólo en función del perfil del candidato sino, también, considerando el desempeño del candidato durante su último mandato.

3 Órganos responsables de la selección de consejeros

Los principales órganos responsables de llevar a cabo y coordinar la selección de consejeros de la Sociedad son el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones (en adelante, la “**CNR**”).

3.1 El Consejo de Administración

De conformidad con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio (en adelante, la “**Ley de Sociedades de Capital**”), en el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de la CNMV y en el Reglamento del Consejo de Administración de Gestamp, corresponderán al Consejo de Administración las siguientes funciones:

- (a) Elaborar la propuesta del nombramiento o reelección de los consejeros que no tengan la categoría de independientes, para su elevación a la Junta General o, en su caso, para la designación por cooptación por el propio Consejo de Administración.
- (b) Elaborar un informe justificativo en el que se valoren la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto para ser nombrado consejero, que en todo caso deberá acompañar a la propuesta de nombramiento, y se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo de Administración.
- (c) Velar por que los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.

3.2 La Comisión de Nombramientos y Retribuciones

De conformidad con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital y en los Estatutos Sociales de Gestamp, la competencia para el nombramiento de los consejeros corresponde a la Junta General de Accionistas, sin perjuicio de la competencia del Consejo de Administración para nombrar a miembros del Consejo de Administración por el sistema de cooptación en caso de que se produzca una vacante.

En este sentido, las propuestas de nombramiento y 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 Consejo de Administración, en virtud de las facultades de cooptación que tiene legalmente atribuidas, deberán estar precedidas:

- (a) En todos los casos, del informe justificativo de la CNR, debiendo adscribir al nuevo consejero dentro de una de las categorías legalmente establecidas en cada momento, esto es, en la categoría de consejero ejecutivo, consejero dominical, consejero independiente o consejero otro externo. Asimismo, en el de propuestas de reelección de consejeros, dicho informe deberá incluir asimismo la evaluación de la calidad del trabajo y la dedicación al cargo de dichos consejeros durante su mandato precedente.
- (b) En el caso de consejeros independientes, adicionalmente la CNR elevará la correspondiente propuesta.

Las propuestas e informes del Consejo de Administración y de la CNR deberán valorar de forma expresa la honorabilidad, idoneidad, solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función de los candidatos.

Política de Selección y Diversidad del Consejo de Administración

3.3 Otros órganos participantes en la selección de consejeros

A los efectos de esta Política, el Consejo de Administración o la CNR podrán en cualquier momento solicitar, según lo estimen conveniente, asesoramiento interno o externo en el procedimiento de selección de consejeros. En concreto, podrán contar internamente con el apoyo de la Dirección Corporativa de Recursos Humanos u otros profesionales de la Sociedad que estimen conveniente.

4 Procedimiento de selección de consejeros

4.1 Elaboración de una matriz de competencias

La CNR deberá elaborar una matriz de competencias del Consejo de Administración (la “**Matriz**”) que defina las aptitudes y conocimientos de los candidatos, especialmente de los ejecutivos y de los independientes, y que ayude a la CNR a definir las funciones que deben corresponder a cada puesto a cubrir, así como las competencias, conocimientos y experiencia más adecuados para el Consejo de Administración.

La CNR deberá asimismo mantener actualizada esta Matriz teniendo en cuenta los retos y oportunidades a los que se estime se enfrentará la Sociedad en el corto, medio y largo plazo.

4.2 Análisis previo de necesidades del Consejo de Administración

En la selección de candidatos a consejero, se partirá de un análisis previo de las funciones y aptitudes necesarias para complementar adecuadamente el perfil de conocimientos, capacidades, diversidad y experiencia del Consejo de Administración, en base a las necesidades definidas en la Matriz y a lo establecido en la “Guía Orientativa de Conocimientos, Capacidades, Diversidad y Experiencia” del Consejo de Administración (la “**Guía**”). Este análisis se deberá llevar a cabo por la CNR con independencia de la categoría a la que vaya a ser adscrito el candidato, y servirá de apoyo al propio Consejo de Administración en la elección del candidato.

Asimismo, el resultado del análisis previo se recogerá en un informe justificativo de la CNR que servirá como base para la elaboración del preceptivo informe del Consejo de Administración, en línea con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital y en el Reglamento del Consejo de Administración. El informe justificativo de la CNR y del Consejo se publicarán al convocar la Junta General de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

La citada Guía será elaborada y revisada periódicamente por la CNR y aprobada por el Consejo de Administración a los efectos de definir el perfil que, en relación a cada una de las anteriores variables, debe reunir el Consejo de Administración en su conjunto y sus comisiones.

4.3 Determinación del perfil del consejero a seleccionar

En función de las necesidades a cubrir en relación con el Consejo de Administración detectadas en el referido análisis, la CNR definirá el perfil y las capacidades mínimas que debe cumplir un candidato para ser considerado en el proceso de selección a efectos de su nombramiento o reelección como miembro del Consejo de Administración.

En el caso de nombramiento de consejeros independientes, la CNR se asegurará de que, en la contratación de servicios de asesores externos, en su caso, los mismos no presten a la Sociedad otro tipo de servicios significativos, que puedan poner en entredicho su independencia.

De otro lado, cualquier consejero podrá aportar nombres de posibles candidatos. No obstante, cuando los candidatos hayan sido presentados para su valoración por la CNR por accionistas significativos, consejeros dominicales o consejeros ejecutivos, la CNR deberá extremar la cautela y recabar cuanta información considere oportuna para asegurarse de que el candidato propuesto no tiene vinculaciones que pudieran condicionar su independencia.

4.4 Selección de candidatos

La CNR, de acuerdo con el análisis previo realizado y la definición del perfil y capacidades de los potenciales candidatos a consejeros, elevará al Consejo de Administración una propuesta en relación con el nombramiento o reelección de consejeros independientes junto con el correspondiente informe justificativo sobre dicha propuesta, y, respecto de las restantes categorías de consejeros un informe justificativo sobre los mismos.

4.5 Elección de candidatos

El Consejo de Administración analizará la propuesta y el informe justificativo presentado por la CNR a los efectos de nombrar por cooptación o proponer a la Junta General, el nombramiento o reelección de consejeros independientes.

Del mismo modo, el Consejo de Administración tendrá en cuenta el informe justificativo de la CNR en el caso de las restantes categorías de consejeros, de cara a su nombramiento por cooptación o su propuesta de nombramiento o reelección a la Junta General.

4.6 Notificación de la decisión

Adoptada la decisión por el Consejo de Administración de cara a su nombramiento por cooptación o su propuesta a la Junta General, la misma será comunicada formalmente al candidato. Asimismo, la decisión adoptada en última instancia por la Junta General de la Sociedad será notificada al candidato. Las referidas notificaciones serán remitidas por la Secretaría del Consejo de Administración.

De otro lado, la CNR recabará la aceptación formal y por escrito por parte del consejero nombrado o reelegido, de las condiciones y políticas de la Sociedad incluyendo:

- a) Obligaciones legales y estatutarias
- b) Prevalencia del interés social
- c) Su papel en el consejo
- d) Reglamentos internos
- e) Declaración del consejero sobre su relación con accionistas significativos y cualquier otro tipo de conflicto de intereses.

5 Condiciones para la selección de consejeros

De cara al nombramiento o reelección de consejeros de la Sociedad, el perfil de los candidatos ha de cumplir, en todo caso, con los preceptos que marque la normativa vigente en cada momento.

Asimismo, deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios y deberes éticos recogidos en las distintas normas internas de la Sociedad y con la visión y valores de Gestamp.

En este sentido, a continuación, se enumeran algunos de los requisitos que deben cumplir los candidatos a consejero de la Sociedad para su consideración a efectos de esta Política.

5.1 Honorabilidad personal, comercial y profesional

Todos los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad serán personas de reconocida honorabilidad personal y profesional.

Concurre honorabilidad en quienes hayan venido mostrando una conducta personal y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar un buen gobierno de la Sociedad. Para su valoración se considerará toda la información disponible, que incluye, entre otros, los siguientes aspectos:

- (a) La trayectoria del candidato.
- (b) Las razones por las que hubiera sido despedido o cesado en puestos o cargos anteriores.
- (c) Su historial de solvencia personal y de cumplimiento de sus obligaciones.
- (d) Su actuación profesional.
- (e) La condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas.
- (f) La existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo.
- (g) No estar inhabilitado para ejercer cargos públicos o de administración y dirección de entidades privadas.

5.2 Conocimientos y experiencia

Los miembros del Consejo de Administración deberán poseer los conocimientos y experiencias adecuados para ejercer sus funciones en la Sociedad debiendo en este sentido contar con formación del nivel y perfil apropiados, así como con experiencia suficiente derivada de sus anteriores ocupaciones. Se tendrá en cuenta, tanto los conocimientos adquiridos en un entorno académico, como la experiencia en el desarrollo profesional de funciones similares a las que van a desarrollarse en otras entidades, instituciones o empresas.

A efectos de valorar los conocimientos y experiencia adecuados de cada uno de los candidatos, la CNR tendrá en cuenta lo establecido en la Guía.

5.3 Capacidad y compatibilidad

Los candidatos o miembros del Consejo de Administración deberán estar en disposición de ejercer un buen gobierno de la Sociedad y, a tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- (a) Que el consejero no esté incurso en causas de incompatibilidad, incapacidad o prohibición de conformidad con la normativa aplicable, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.
- (b) La presencia de potenciales conflictos de interés de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.
- (c) La capacidad de dedicar tiempo suficiente para llevar a cabo las funciones correspondientes.

Además de lo anterior, para el supuesto del Presidente del Consejo de Administración, deberá velarse por la capacidad del candidato para desempeñar dicho cargo y, en particular, las funciones relativas a la propia organización y funcionamiento del Consejo de Administración de conformidad con lo establecido en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

6 Aprobación, supervisión y entrada en vigor

La presente Política será aprobada por el Consejo de Administración, a propuesta de la CNR, órgano competente a estos efectos, y entrará en vigor desde el día de su aprobación.

La aplicación de la presente Política estará sujeta, en todo caso, a la legislación y a la normativa interna de la Sociedad aplicables en cada momento.

La CNR verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política, informándose de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

El presente documento, así como cualquier otra documentación relacionada con esta Política, es de uso exclusivamente interno y queda expresamente prohibida su distribución o exhibición a cualquier persona ajena a Gestamp, salvo autorización expresa de la Sociedad.