

POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS y DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE TRANSFESA LOGISTICS, S.A.

El 25 de noviembre de 2017, se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, así como la **Ley 11/2018 sobre “Información No Financiera y Diversidad”**, cuerpos legislativos que promueven, en sus respectivos ámbitos de aplicación, La Diversidad.

Conforme a la nueva regulación, las sociedades obligadas a emitir Informe Anual de Información no Financiera, como es el caso de Transfesa Logistics, S.A., vienen obligadas a partir del año 2018 a incluir en la memoria *“Una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el Consejo de Administración, incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado en este sentido”*.

En este contexto, la presente Política de Diversidad y de Selección de Consejeros viene a dar respuesta a la necesidad de que las propuestas de nombramiento y reelección de Consejeros se fundamenten en una valoración previa de las necesidades del Consejo de Administración de la Compañía, buscando en la composición del Consejo la diversidad de conocimientos, de formación y experiencia profesional, de edad y de género en el mismo, sin verse afectados los procesos de selección por discriminación alguna, en particular, por razón de género, de discapacidad, raza, nacionalidad o cualquier otra condición personal.

A tal efecto, la presente Política de Selección de Consejeros será objeto de aplicación a la elección de candidatos a Consejero que sean personas físicas y, en el supuesto de que los candidatos a Consejero sean personas jurídicas, lo dispuesto en esta Política será extensivo a las personas físicas que actúen en su representación.

I.- La selección de candidatos a Consejero seguirá los siguientes principios:

1.- Se buscará que el Consejo de Administración tenga una composición equilibrada, con mayoría de Consejeros no Ejecutivos.

2. El Consejo de Administración velará por que los procedimientos de selección de Consejeros favorezcan la diversidad de conocimientos, de formación, de experiencia profesional, de edad y de género, y que no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna. Todo ello, a fin de que el Consejo de Administración tenga una composición diversa y equilibrada en su conjunto, que i) enriquezca el análisis y el debate, ii) aporte puntos de vista y posiciones plurales y con visión internacional, iii) favorezca la toma de decisiones en base a criterios informados, y iv) disfrute de la máxima independencia y de criterio experto en la adopción de decisiones. Igualmente, se asegurará de que los candidatos a Consejero no Ejecutivo tengan suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones, especialmente en atención a su carácter no retribuido, si fuera el caso.

3. Asimismo, en el proceso de selección de candidatos a Consejero se partirá de un análisis previo de las necesidades de la Sociedad y de su Grupo. Dicho análisis será llevado a cabo por el Consejo de Administración de la Sociedad, con el asesoramiento y preceptivo informe justificativo previo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno. Dicho informe justificativo de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno se publicará al convocar la Junta General de Accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada Consejero.

4. La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno verificará anualmente el cumplimiento de la Política de Diversidad y de Selección de Consejeros y se informará de ello en la memoria anual de Información no Financiera y Diversidad y en aquellos otros documentos que se estimen oportuno.

5. Candidatos a Consejero. El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno procurarán, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, que la elección de quien haya de ser propuesto para el cargo de Consejero recaiga sobre personas de reconocida solvencia, competencia y experiencia, que se encuentren dispuestas a dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios al desarrollo de sus funciones, debiendo extremar el rigor en relación con la elección de aquellas personas llamadas a cubrir los puestos de Consejeros Independientes. En relación con ello, los candidatos a Consejero serán personas de reconocido prestigio, solvencia, formación y experiencia profesional, especialmente en materias relacionadas con el sector logístico y ferroviario, económico-financiera, auditoría, gestión de riesgos, y/o administración de empresas y cumplimiento normativo, con liderazgo en equipos formados por personas pertenecientes a distintos campos de actividad, y amplios conocimientos en grandes compañías. Por otro lado, no podrán ser Consejeros y, en caso de serlo, deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración, y formalizar la correspondiente dimisión, en los siguientes casos:

a) Cuando cesen en los puestos ejecutivos a los que estuviere asociado su nombramiento como Consejero o cuando desaparezcan las razones por las que fueron nombrados Consejeros.

b) Cuando se vean incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legal.

c) Cuando su permanencia en el Consejo de Administración pueda afectar al crédito o reputación de que goza la Sociedad en el mercado o poner en riesgo, de cualquier otra manera, los intereses de la Sociedad. Los principios indicados, aplicarán a los procesos de selección de otros puestos directivos de la compañía.

II.- Evaluación del desempeño:

1. El Consejo de Administración deberá realizar una evaluación anual de su funcionamiento y del de sus Comisiones, valorando especialmente la aplicación, en la composición y competencias del Consejo de Administración, de los distintos aspectos de diversidad recogidos en la presente Política, así como el desempeño del Presidente del Consejo de Administración, del primer Ejecutivo de la Sociedad, si procede, y de los distintos Consejeros, prestando especial atención a los responsables de las Comisiones del Consejo, y adoptará las medidas oportunas para su mejora.

2. El resultado de la evaluación se consignará en el acta de la sesión o se incorporará a ésta como anejo (pudiendo conservarse de manera reservada aparte del acta, si por razones de confidencialidad se considera adecuado).

3. Para la realización de la evaluación de la Comisiones y Consejo se partirá del informe que la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno eleve al Consejo.

4. El Consejo de Administración podrá acordar ser auxiliado para la realización de la evaluación por un consultor externo, cuya independencia será verificada por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno. Las relaciones de negocio que el consultor, o cualquier sociedad de su grupo, mantenga con la Sociedad, o con cualquier sociedad de su Grupo, deberán ser tomadas en cuenta, para evitar cualquier conflicto de interés.