



**MINERSA**  
group

**MINERALES Y PRODUCTOS DERIVADOS S.A.**

**POLÍTICA DE SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE CONSEJEROS**

## Política de selección y nombramiento de consejeros (en lo sucesivo, la “Política”)

El consejo de administración de Minerales y Productos Derivados S.A. reconoce que, para su estrategia de gobierno corporativo, es esencial la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo el proceso de selección y nombramiento de consejeros.

La composición del consejo de administración y la política de selección de consejeros son elementos clave para el gobierno corporativo de las sociedades, en tanto en cuanto afectan a su eficacia e influyen sobre la calidad de sus decisiones y su capacidad para promover efectivamente el interés social.

La presente Política persigue, entre otros fines, conseguir una composición adecuada del consejo de administración. En la selección de sus integrantes, deberán tenerse en cuenta aspectos como la estructura del accionariado de la sociedad, la diversidad de conocimientos, experiencias profesionales, orígenes, nacionalidades y género de quienes lo integran, su capacidad para dedicar el tiempo necesario para el ejercicio de su cargo, su posible especialización en materias concretas de especial relevancia (financieras, jurídicas, industriales, de gestión, etc.), la ausencia de conflictos de intereses (reales o potenciales) y el compromiso personal de defensa del interés social.

### **1.    Ámbito de aplicación.**

Esta Política es aplicable a la selección de candidatos a consejeros que sean personas físicas.

En el caso de consejeros que sean personas jurídicas, lo dispuesto en esta Política se extenderá a las personas físicas que vayan a representarlas.

### **2.    Proceso de selección.**

De conformidad con lo establecido en la Ley de Sociedades de Capital, la propuesta de nombramiento o reelección de los miembros del consejo de administración corresponde a la comisión de nombramientos y retribuciones, si se trata de consejeros independientes, y al propio consejo de administración en los demás

casos. Dicha propuesta de nombramiento o reelección deberá ir acompañada de un informe justificativo del propio consejo de administración que valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto. Asimismo, la propuesta de nombramiento o reelección de cualquier consejero no independiente deberá ir precedida, además, de informe de la comisión de nombramientos y retribuciones.

En la selección de candidatos a consejero se partirá de un análisis previo de las necesidades de la sociedad, que deberá llevar a cabo el consejo de administración con el asesoramiento e informe de la comisión de nombramientos y retribuciones, teniendo como objetivo la integración de experiencias y competencias profesionales y de gestión diferentes, y la promoción de la diversidad de conocimientos, experiencias, edad, género y discapacidad, considerando el peso de las distintas actividades desarrolladas por la sociedad y teniendo en cuenta aquellas áreas o sectores que deban ser objeto de un impulso específico.

Cualquier consejero podrá solicitar que la comisión de nombramientos y retribuciones tome en consideración, por si los encuentra idóneos, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero.

### **3. Condiciones que deberán cumplir los candidatos.**

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

Deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios recogidos en el código ético de Minerales y Productos Derivados S.A. y con la misión, visión y valores del Grupo MINERSA.

En el análisis de candidaturas, la comisión de nombramientos y retribuciones y el consejo de administración valorarán los siguientes elementos:

- (i) Las competencias técnico-profesionales de los candidatos.
- (ii) Las experiencias de gestión de los candidatos, teniendo también en cuenta el contexto en el que opera la compañía.

- (iii) El compromiso necesario para desempeñar el cargo, evaluando también los cargos ya desempeñados por los candidatos en otras empresas.
- (iv) La eventual existencia de conflictos de interés.
- (v) La significación de eventuales relaciones comerciales, financieras o profesionales existentes o mantenidas recientemente, directa o indirectamente, por los candidatos con la sociedad u otras sociedades del Grupo.
- (vi) Y los eventuales procedimientos que puedan menoscabar la responsabilidad o reputación de los candidatos.

#### **4. Impedimentos para ser candidato a consejero.**

No podrán ser considerados como candidatos a consejero quienes se encuentren incurso en alguna de las causas de incompatibilidad, incapacidad o prohibición para el desempeño de su cargo previstas en el ordenamiento jurídico o en las normas internas de la sociedad.

#### **5. Auxilio de consultores externos.**

Para la selección de candidatos el consejo de administración y la comisión de nombramientos y retribuciones podrán contratar los servicios de consultores externos especializados en la búsqueda y selección de candidatos con el fin de fortalecer la eficiencia y la eficacia de los procedimientos para su identificación.

En el análisis de las candidaturas, el consultor deberá evaluar los requisitos recogidos en el apartado 3 de esta Política.

#### **6. Especial referencia a la diversidad.**

En los procedimientos de selección de los miembros del consejo de administración se velará porque se favorezca la diversidad respecto a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales, fomentándose por tanto la concurrencia en el consejo de administración de distintos perfiles, de tal forma que se enriquezca la toma de decisiones y se aporten puntos de vista plurales.

En todo caso, en el proceso de selección de candidatos se evitará cualquier tipo de sesgo implícito que pueda implicar discriminación alguna, entre otras, por razones de sexo, origen étnico, edad o discapacidad. En especial se evitará cualquier tipo de sesgo que dificulte la selección y nombramiento de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Asimismo, se trabajará para hacer efectivo el objetivo de que en el más breve plazo posible y como máximo antes de que finalice el año 2020 el género menos representado sea al menos del 30 % del total de miembros del consejo de administración.

## **7. Verificación del cumplimiento de esta Política.**

La comisión de nombramientos y retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de esta Política e informará de sus conclusiones al consejo de administración.

**Nota.-** La modificación de los epígrafes 2 y 6 ha sido acordada por el Consejo de Administración de febrero de 2019.