

POLITICA DE DIVERSIDAD

**Política de diversidad en la composición del
Consejo de Administración y en la selección
de candidatos a consejeros de
Nicolás Correa, S.A.**

Madrid, 27 de Febrero de 2018

Nicolás Correa S.A.

Alcalde Martín Cobos 16 A, 09007 Burgos
www.nicolascorrea.com · correa@correa.es

El Consejo de Administración de Nicolás Correa, S.A. ha aprobado esta Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de candidatos a consejero, 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 exista diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género.

1. Ámbito de aplicación

Será de aplicación a la selección de candidatos a consejeros que sean personas físicas.

En el caso de candidatos personas jurídicas, lo dispuesto se aplicará a las personas físicas que vayan a representarlas.

2. Objetivos

En la selección de candidatos se partirá de un análisis de las necesidades de la Sociedad y su Grupo, que deberá hacer el Consejo de Administración con el asesoramiento e informe de la Comisión de Nombramientos.

En el caso de consejeros independientes será la Comisión de Nombramientos la que deberá hacer el análisis de las citadas necesidades.

3. Identificación de candidatos

Cuando se trate de candidatos a consejeros ejecutivos se tendrá en cuenta, en primer lugar, los directivos que hayan estado vinculados a la Sociedad ó a otras entidades del Grupo al menos cinco años.

Cuando se trate de candidatos a consejeros independientes, la Comisión de Nombramientos tendrá en cuenta su perfil profesional, experiencia y su posible aportación a la Sociedad.

Además, cualquier consejero podrá sugerir otros candidatos ó consejero que reúna los requisitos establecidos en esta Política.

En todo caso, todo candidato deberá reunir las condiciones de personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función.

La Sociedad, si lo considerase necesario, podrá contar con la colaboración de algún asesor externo para validar los candidatos, sus condiciones y que no están incursos en causa de incompatibilidad.

4. Causas de incompatibilidad

No podrán ser candidatos a consejero quienes se encuentren incursos en causa legal de incompatibilidad para el desempeño de su cargo, ni quienes no reúnan los requisitos establecidos en los Estatutos de la Sociedad ó su Reglamento del Consejo.

5. Diversidad

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.

Los criterios de diversidad serán escogidos en atención a la naturaleza y complejidad de los negocios desarrollados por el Grupo. Adicionalmente, en función de las necesidades, se tendrán en cuenta otros criterios.

Se evitará cualquier sesgo que pueda implicar discriminación alguna, entre otras, por razones de sexo, edad ó discapacidad.

En particular, se evitará cualquier sesgo que dificulte el nombramiento de consejeras y que pueda impedir el cumplimiento de que las consejeras representen al menos el 30% del total de miembros del Consejo de Administración.

El Consejo evaluará el grado de cumplimiento y eficacia de su Política de diversidad, y, en especial, el porcentaje de consejeras existente en cada momento.

En el Informe Anual de Gobierno Corporativo se incluirá una descripción de esta política y los objetivos y resultados.