



Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de sus miembros



20 de diciembre de 2022

■ 1. Finalidad	2
■ 2. Alcance	2
■ 3. Objetivos de la selección de candidatos	2
■ 4. Fuentes para la identificación de candidatos	2
■ 5. Condiciones que deberán reunir los candidatos	2
■ 6. Causas de incompatibilidad previstas en la ley o en el Sistema de gobernanza y sostenibilidad	3
■ 7. Diversidad en la composición del Consejo de Administración	3
■ 8. Evaluación y difusión	3
■ 9. Validación externa	3



El Consejo de Administración de IBERDROLA, S.A. (la “**Sociedad**”) tiene atribuida la competencia de diseñar, evaluar y revisar con carácter permanente el Sistema de gobernanza y sostenibilidad y, específicamente, de aprobar y actualizar las políticas corporativas, las cuales contienen las pautas que rigen la actuación de la Sociedad y de las sociedades integradas en el grupo cuya entidad dominante es, en el sentido establecido por la ley, la Sociedad (el “**Grupo**”).

En el ejercicio de estas responsabilidades, en el marco de la ley y de los *Estatutos Sociales* y reconociendo como elementos clave de su estrategia de gobierno corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo el proceso de selección de las personas candidatas a desempeñar el cargo de consejero, y la diversidad en el seno del Consejo de Administración, aprueba esta *Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de sus miembros* (la “**Política**”).

El contenido de esta *Política* se interpretará de acuerdo con la *Política de igualdad, diversidad e inclusión*.

1. Finalidad

La finalidad de esta *Política* es asegurar que las propuestas de nombramiento de consejeros de la Sociedad se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración y garantizar la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género en su composición.

2. Alcance

Esta *Política* es aplicable a la selección de candidatos a consejero de la Sociedad.

3. Objetivos de la selección de candidatos

En la selección de candidatos a consejero se partirá de un análisis de las necesidades de la Sociedad y de las demás entidades del Grupo, que deberá llevar a cabo el Consejo de Administración con el asesoramiento de la Comisión de Nombramientos.

Se buscarán, además, personas que reúnan las condiciones que figuran en los apartados siguientes de esta *Política* y cuyo nombramiento favorezca la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género en el seno del Consejo de Administración, de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y, en particular, con el objetivo quinto relativo al empoderamiento de la mujer.

4. Fuentes para la identificación de candidatos

El desempeño de funciones ejecutivas en el Grupo, así como del cargo de consejero de sociedades del Grupo, especialmente de sociedades *subholding* y de sociedades cabecera de los negocios, aporta un profundo conocimiento de sus actividades y funcionamiento interno, que facilita a las personas que ejercen dichos cargos su rápida incorporación a la dinámica de funcionamiento del Consejo de Administración de la Sociedad. A su vez, permite conocer de primera mano sus aptitudes, su capacidad de trabajo, el compromiso con el cargo y el potencial para aportar valor.

Por todo ello, en la selección de consejeros se valorarán preferentemente los candidatos que tengan experiencia previa en el Grupo atendiendo a los siguientes criterios:

- a. para identificar candidatos a consejero ejecutivo se tendrán en cuenta, en primer lugar, el personal directivo que haya estado vinculado a la Sociedad o a otras sociedades del Grupo durante al menos cinco años.
- b. para seleccionar candidatos a consejero independiente se considerarán primero los consejeros externos de las sociedades participadas por el Grupo.

En ambos casos, en defecto de candidatos idóneos o cuando concurren circunstancias que lo justifiquen, apreciadas por la Comisión de Nombramientos, se valorarán otros perfiles.

A los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en este apartado, en el nombramiento de los consejeros externos de las sociedades participadas por el Grupo se tendrá en cuenta lo dispuesto en esta *Política* y, en particular, los objetivos descritos en sus apartados 5, 6 y 7 siguientes.

Además, cualquier miembro del Consejo de Administración podrá sugerir otros candidatos a consejero que reúnan los requisitos establecidos en esta *Política*.

5. Condiciones que deberán reunir los candidatos

En el proceso de selección se promoverá la búsqueda de candidatos con conocimientos y experiencia en los principales países y sectores en los que el Grupo desarrolle o vaya a desarrollar sus negocios.

Todos los candidatos a consejero de la Sociedad deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función. Además, deberán conocer suficientemente las lenguas castellana e inglesa para poder desempeñar sus funciones.

En particular, deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios recogidos en el *Código ético* y con los valores corporativos recogidos en el *Propósito y Valores del Grupo Iberdrola*.

Se considerará, con carácter indicativo, la conveniencia de que los candidatos a consejero no excedan, en general, la edad de setenta años.





6. Causas de incompatibilidad previstas en la ley o en el Sistema de gobernanza y sostenibilidad

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 quienes no reúnan los requisitos establecidos en el Sistema de gobernanza y sostenibilidad para ser consejero, en particular:

- a. los administradores o miembros de la alta dirección y las personas que, en su caso, fueran propuestas por ellos en su condición de accionistas de las sociedades, nacionales o extranjeras, del sector energético o de otros sectores, competidoras de la Sociedad. A efectos aclaratorios, las sociedades del Grupo no tendrán la consideración de competidoras de la Sociedad.
- b. las personas que ejerzan el cargo de administrador en más sociedades de las permitidas con arreglo a lo dispuesto en el *Reglamento del Consejo de Administración*.
- c. las personas que, en los dos años anteriores a su eventual nombramiento, hubieran ocupado altos cargos en las administraciones públicas españolas incompatibles con el desempeño simultáneo de las funciones de consejero en una sociedad cotizada, conforme a la legislación estatal o autonómica española, o puestos de responsabilidad en los organismos reguladores del sector energético, de los mercados de valores u otros sectores en los que actúe el Grupo.

En el caso de candidatos que hubieran ocupado altos cargos en administraciones públicas de otras jurisdicciones incompatibles con el desempeño simultáneo de las funciones de consejero en una sociedad cotizada, la Comisión de Nombramientos deberá llevar a cabo las actuaciones que procedan para verificar que el desempeño de dichos cargos no supone un impedimento para el eventual nombramiento del candidato como consejero.

- d. las personas que estén incurso en cualquier otro supuesto de incompatibilidad o prohibición regulado en disposiciones de carácter general, incluidas las que bajo cualquier forma tengan intereses opuestos a los de la Sociedad o el Grupo.

7. Diversidad en la composición del Consejo de Administración

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.

En este sentido, el Consejo de Administración asume el compromiso de promover la diversidad en su composición y, con este fin, en la selección de candidatos a consejero, se valorarán candidatos cuyo nombramiento favorezca que los consejeros tengan distintas capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, edad y género.

Los criterios de diversidad serán escogidos en atención a la naturaleza y complejidad de los negocios desarrollados por el Grupo, así como al contexto social y ambiental en los que este está presente. Adicionalmente, en función de las necesidades del Consejo de Administración, podrán tomarse en consideración otros criterios.

En el proceso de selección de candidatos se evitará cualquier tipo de sesgo que pueda implicar discriminación alguna. En especial, de acuerdo con lo dispuesto en el quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), se evitará cualquier tipo de sesgo que dificulte el nombramiento de consejeras y que pueda impedir el cumplimiento del objetivo de la Sociedad de que en el año 2022 el número de consejeras represente, al menos, el cuarenta por ciento del total de miembros del Consejo de Administración.

8. Evaluación y difusión

El Consejo de Administración evaluará periódicamente el grado de cumplimiento y la eficacia de esta *Política* y, en especial, el porcentaje de consejeras existente en cada momento.

Además, en el informe anual de gobierno corporativo se incluirá una descripción detallada de esta *Política*, así como de los objetivos fijados al respecto y los resultados obtenidos.

9. Validación externa

La Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos para validar que los candidatos a consejero reúnan las condiciones referidas en el apartado 5 y que no están incurso en ninguno de los impedimentos recogidos en el apartado 6 anterior.

Esta *Política* fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 25 de marzo de 2015 y modificada por última vez el 20 de diciembre de 2022.