

Política de selección de consejeros

Applus⁺

20 de febrero de 2019

Contenidos

Ámbito de aplicación	3
Objetivo y principios generales	3
Proceso de selección	3
Condiciones que deberán reunir los candidatos e impedimentos para ser candidato a consejero	4
Difusión y control del cumplimiento de la presente política/Titular de la política	4

El Consejo de Administración de **APPLUS SERVICES, S.A.** (en adelante, la Sociedad o Applus+) en ejercicio de la facultad indelegable de la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad y del Grupo Applus+ y de conformidad con el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas ha aprobado la presente actualización de la **Política de selección de consejeros de Applus+** adoptada en octubre de 2016.

La presente Política constituye el desarrollo de uno de los ejes de la Política de Responsabilidad Social Corporativa de Applus+ y de su compromiso con el buen gobierno corporativo y en particular, con asegurar una composición diversa del consejo de administración.

Esta Política es pública y estará disponible en la página web corporativa (www.applus.com).

Ámbito de aplicación

La **Política de selección de consejeros de Applus+** será aplicable a la selección de candidatos a consejero de la Sociedad que sean personas físicas o, en el caso de candidatos a consejero de la Sociedad que sea personas jurídicas, a las personas físicas que vayan a representarlas.

Objetivo y principios generales

La **Política de selección de consejeros de Applus+** tiene por objetivo explicitar los principios por los que se regirá la selección de candidatos a consejeros de la Sociedad. Los procesos de selección de consejeros estarán guiados por el propósito de alcanzar un equilibrio adecuado en el Consejo de Administración en su conjunto y, en particular, el de promover el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración.

El Consejo de Administración velará porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad tanto de género, de experiencias como de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que puedan dificultar la selección de mujeres candidatas promoviendo el incremento de su presencia en vista a las mejores prácticas de gobierno corporativo, siempre en línea con el concreto análisis de las necesidades de la Sociedad que realice el Consejo de Administración.

Proceso de selección

Producida una vacante, el Consejo de Administración encomendará a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones la elaboración de un informe que deberá contener la evaluación de las competencias, conocimientos y experiencia, así como la diversidad que resulten necesarios en el Consejo de Administración y definir, en consecuencia, las funciones y aptitudes requeridas en los candidatos que deban cubrir cada vacante. Igualmente, deberá evaluar el tiempo y dedicación precisos para que el consejero pueda desempeñar bien su cometido.

Sobre la base de dicho Informe, el Consejo de Administración realizará un análisis de las **necesidades** de la Sociedad que servirá como punto de partida para el proceso de selección del consejero.

El resultado del análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración se recogerá en el informe justificativo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que se publique al convocar la **junta** general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

Con el fin de mantener los mejores estándares de integridad y transparencia en los procesos de selección y asegurar la eficacia y la imparcialidad de los procedimientos, la Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores **externos** especializados en la búsqueda y selección de candidatos.

Cualquier consejero podrá solicitar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tome en consideración, por si los encuentran idóneos a su juicio, potenciales candidatos para cubrir vacantes de consejero y siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en esta Política.

Condiciones que deberán reunir los candidatos e impedimentos para ser candidato a consejero

Los candidatos a consejero de la Sociedad **deberán contar** con reconocido prestigio, competencia, experiencia y conocimientos profesionales adecuados para el ejercicio de su función y con disponibilidad suficiente para su dedicación y compromiso con el desempeño del cargo, según se desprenda del análisis de las necesidades realizado por el Consejo de Administración. En particular deberán ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios recogidos en el Código Ético de Applus+.

En el caso de aquellos candidatos a Consejero independiente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará especialmente el cumplimiento de los requisitos de independencia establecidos en la ley.

No podrán ser considerados candidatos a consejero ni, en su caso, representantes persona física de un consejero persona jurídica:

- Las personas que estén incurso en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición previstos por la legislación vigente;
- Las personas cuya pertenencia al Consejo pudiera afectar a la reputación de la Sociedad en el mercado o poner en riesgo sus intereses.

Difusión y control del cumplimiento de la presente política/Titular de la política

Esta Política es pública y estará disponible en la página web corporativa (www.applus.com).

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de esta Política e informará de sus conclusiones al Consejo de Administración resumiéndose sus conclusiones en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

El titular de esta Política es el Consejo de Administración de Applus+.
