

POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS DE NATURGY ENERGY GROUP S.A.¹

I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política será de aplicación en todos aquellos procesos de selección de candidatos a Consejero de NATURGY ENERGY GROUP, S.A.

En el caso de candidatos que sean personas jurídicas, la Política se aplicará también a sus representantes personas físicas.

II. PROCESO DE SELECCIÓN

Sin perjuicio del derecho de representación proporcional reconocido en la legislación vigente, el proceso de selección de candidatos a Consejero partirá de la realización de una evaluación previa, que llevará a cabo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sobre las necesidades de la Compañía y las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo y que se reflejará en una matriz de competencias del Consejo, aprobada por éste a propuesta de la citada Comisión. Dicha matriz servirá de base para identificar las aptitudes y conocimientos que sea aconsejable que reúnan los candidatos a Consejero, y se utilizará a estos efectos en los procesos de selección de Consejeros.

Cualquier Consejero de la Compañía podrá proponer los candidatos que considere adecuados, siempre que éstos reúnan las condiciones establecidas en esta Política. No obstante, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones será la encargada de elevar formalmente al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento y reelección

¹ Aprobada en por el Consejo de Administración en sesión de 4 de febrero de 2020



de Consejeros Externos Independientes y de informar al Consejo de Administración sobre las propuestas de nombramiento y reelección de los Consejeros Externos Dominicales y Ejecutivos.

La Compañía podrá contar con asesoramiento externo, tanto para la realización del análisis previo de las necesidades existentes y elaboración de la matriz de competencias, como para la validación o propuesta de los candidatos a Consejero.

En todo caso, el proceso de selección deberá seguir las directrices que se recogen a continuación:

- 1) Además de cumplir con las condiciones establecidas en el apartado siguiente, los candidatos a Consejero deberán ser personas cuyo nombramiento favorezca la diversidad profesional, de conocimientos y de género en el seno del Consejo de Administración.
- 2) La Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, y se buscará deliberadamente e incluirá entre los potenciales candidatos a mujeres que reúnan el perfil profesional buscado, procurando que, a medida que se vayan produciendo vacantes en el Consejo o se vayan cumpliendo los plazos de los mandatos de los Consejeros el número de Consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del Consejo de Administración.
- 3) Antes de formular la propuesta de nombramiento de un Consejero Independiente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones confirmará que el candidato cumple adecuadamente con los requisitos establecidos al efecto en la Ley, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

III. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS CANDIDATOS



Los candidatos a Consejero de la Compañía deberán ser personas honorables, idóneas, que gocen de reconocido prestigio y posean los conocimientos y experiencia profesionales adecuados al ejercicio de sus funciones.

En particular, deberán ser profesionales íntegros cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios recogidos en la Norma de Ética y Conducta del Grupo NATURGY y con la visión y valores de la Compañía.

En el caso de las personas jurídicas se evaluarán en particular los aspectos reputacionales tanto de la persona jurídica como de aquellas con las que esté vinculada.

Por lo que se refiere al régimen de incompatibilidades, no podrán ser considerados como candidatos a Consejero:

- 1) Aquellas personas incursas en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legal, estatutaria o reglamentariamente previstos.
- 2) Aquellas personas que se hallen en una situación de conflicto permanente de intereses con la Compañía, incluyendo a las entidades competidoras de la Compañía, a sus administradores o empleados y a las personas vinculadas o propuestas por ellas.

En todo caso, deberá recabarse de los candidatos información suficiente sobre sus actividades y potenciales conflictos de interés.
