

MEDIASET **españa.**

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN Y SELECCIÓN DE CONSEJEROS**

23 de diciembre de 2020

POLÍTICA DE DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y SELECCIÓN DE CONSEJEROS

El Consejo de Administración de MEDIASET ESPAÑA COMUNICACIÓN, S.A. (en adelante, “**Mediaset España**” o la “**Sociedad**”) tiene atribuida la competencia de velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de edad, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

De conformidad con ello y en el marco de su función de determinar las políticas y estrategias generales de la Sociedad y de su constante esfuerzo por hacer cada vez más transparente la gestión de la Sociedad, el Consejo de Administración de Mediaset España aprueba la presente *Política de diversidad del Consejo de Administración y selección de Consejeros* (en adelante, la “**Política**”), que tiene por objeto favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración, asegurando que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamentan en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo y favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género, todo ello de forma concreta y verificable.

1. Principios generales.

- **Composición adecuada del Consejo de Administración.** La composición del Consejo deberá ser la adecuada para el mejor ejercicio de sus funciones, a cuyos efectos los procedimientos de selección de consejeros deberán fundamentarse en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración.
- **Promoción activa de la diversidad en la composición del Consejo y sus Comisiones.** Se favorecerá la diversidad en la composición del Consejo y sus Comisiones, entre otros aspectos, en cuanto a conocimientos, experiencias, edad y género, promoviendo las medidas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades y velando por que los procedimientos de selección de candidatos no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.
- **Transparencia en los procedimientos de selección de candidatos.** Los procedimientos de selección y nombramiento de consejeros de la Sociedad serán transparentes, documentándose y recogiendo sus principales conclusiones en los informes y propuestas de los órganos competentes que deben ser puestos a disposición de los accionistas con ocasión de la celebración de las Juntas Generales que deban acordar su nombramiento, reelección o ratificación.
- **Cumplimiento de la normativa aplicable y de los principios de buen gobierno corporativo.** Los procesos de selección de consejeros de la Sociedad se llevarán

a cabo en cumplimiento de la legislación vigente, de los Estatutos Sociales y demás normativa interna de la Sociedad, teniendo en cuenta asimismo las mejores prácticas de buen gobierno en esta materia.

2. Composición adecuada del Consejo de Administración y promoción de la diversidad.

La estructura y composición del Consejo de Administración es un elemento clave para el buen gobierno corporativo de las sociedades, en tanto en cuanto afecta a su eficaz funcionamiento, a la participación de todos los consejeros y a la agilidad en la toma de decisiones, a cuyos efectos el Consejo de Administración propondrá a la Junta General el número de miembros que resulte más adecuado para asegurar la debida representatividad y el eficaz funcionamiento del órgano, así como para reflejar un adecuado balance de experiencias y conocimientos que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos tratados por el Consejo de Administración y sus Comisiones.

A su vez, se procurará que en la composición del Consejo de Administración exista un adecuado equilibrio entre las distintas categorías de consejeros, de forma que los consejeros no ejecutivos representen una amplia mayoría sobre los consejeros ejecutivos y que los consejeros independientes tengan un peso adecuado en el Consejo.

Asimismo, deberá ponderarse en el proceso de selección de candidatos la integración en el Consejo de Administración de consejeros con diversidad suficiente de formación, experiencias y conocimientos, género, edad o discapacidad, que permitan atender las exigencias legales y recomendaciones de buen gobierno en relación con la composición e idoneidad que deben reunir los miembros del Consejo de Administración y de las distintas Comisiones internas del Consejo de Administración.

En particular, con el fin de promover la diversidad de género, la Sociedad establecerá medidas que fomenten que la Sociedad cuente con un número significativo de altas directivas, sin perjuicio de los criterios esenciales de mérito y capacidad que deben regir en todos los procesos de selección de personal de la Sociedad y su Grupo.

En particular, en la selección de candidatos que vayan a integrar la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberán tenerse en cuenta las singularidades exigidas por la Ley y las recomendaciones de buen gobierno en cuanto a su composición, procurándose que el conjunto de sus miembros reúnan conocimientos y experiencia en los ámbitos que puedan resultar adecuados para el cumplimiento por las Comisiones de sus funciones, sin perjuicio de los requisitos de género y demás requisitos de diversidad que deban tenerse en cuenta.

3. Requisitos de los consejeros.

El Consejo de Administración de la Sociedad deberá estar formado por personas de reconocido prestigio en su ámbito profesional que posean los conocimientos y experiencia adecuados. Sin embargo, no será preciso que todos los consejeros dispongan del mismo

nivel de conocimientos y experiencia, siempre que el Consejo de Administración, en su conjunto, reúna una combinación adecuada de ambos factores.

Asimismo, con independencia de su grado de cualificación técnica o profesional, los candidatos deberán ser personas honorables, íntegras, de reconocida experiencia, con disponibilidad y un alto nivel de compromiso con su función.

Adicionalmente, los candidatos a consejero independiente deberán reunir los requisitos de independencia previstos en la Ley y en la normativa interna de la Sociedad, debiendo asimismo la Comisión de Nombramientos y Retribuciones analizar si el candidato va a poder desempeñar sus funciones sin verse condicionado por sus relaciones con la Sociedad o su Grupo, sus accionistas significativos o sus directivos.

Asimismo, los candidatos deberán cumplir con los requisitos establecidos en los Estatutos Sociales de la Sociedad, en el Reglamento del Consejo de Administración y en las recomendaciones sobre buen gobierno, para el adecuado desempeño de la función de consejero y, en especial, los relativos al deber de diligencia y lealtad, evitando las situaciones de conflicto de interés o de incompatibilidad.

No podrán ser considerados como candidatos a consejero quienes no reúnan los requisitos establecidos en la normativa, externa o interna, de gobierno corporativo para ser consejero ni, en particular:

- a) Las personas que estén incursoas en cualquier supuesto de incompatibilidad o prohibición regulado en disposiciones de carácter general.
- b) Las personas que ejerzan el cargo de administrador en más sociedades de las permitidas con arreglo a lo dispuesto a las normas de gobierno de la Sociedad.
- c) Las personas que hubieran ocupado cargos en la administración pública española, incluidos los organismos reguladores, que legalmente resulten incompatibles con el desempeño del cargo de consejero en una sociedad cotizada. En el caso de que hubiese algún candidato de estas características que hubiere cesado en su cargo público con una antelación mínima de dos años, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones efectuará las comprobaciones procedentes para constatar la inexistencia de cualquier tipo de impedimento.
- d) Las personas que, por cualquier razón, tengan intereses opuestos a los de la Sociedad o su Grupo.

4. Procedimiento de selección de los candidatos.

En todo caso, los procedimientos de selección de candidatos contarán con la inexcusable intervención de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones que, a tal fin, podrá recabar el asesoramiento externo que considere oportuno, en cuyo caso prestará especial atención a los potenciales conflictos de intereses que puedan existir con dichos asesores, todo ello sin perjuicio de las competencias del Consejo de Administración.

Cualquier sustitución o integración del Consejo de Administración debe venir precedida de un profundo análisis de las competencias requeridas en cada momento por el Consejo de Administración, así como de la identificación de las funciones y aptitudes necesarias en cada caso de vacante, concretando el perfil y capacidades requeridas en el nuevo consejero de conformidad con la matriz de competencias del Consejo; persiguiéndose al mismo tiempo:

- a) mantener un alto grado de cualificación en todas aquellas facetas que presentan las principales actividades desempeñadas empresarialmente por la Sociedad y su Grupo;
- b) congregar en la medida de lo posible personas con diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género, teniendo en cuenta los objetivos de diversidad fijados por la Sociedad para un progresivo incremento del número de consejeras; y
- c) evitar todo tipo de sesgo implícito que pueda entrañar cualquier discriminación y, en particular, que dificulte la selección de consejeras.

Siempre que sea posible, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informará al candidato, antes de proponer su nombramiento al Consejo de Administración, sobre lo que se espera de él en términos de dedicación y compromiso con la Sociedad y participación, en su caso, en las Comisiones internas del Consejo.

El resultado del análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración y de las razones que justifican la adecuación del candidato se recogerá en el informe o propuesta elaborado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que se pondrá a disposición de los accionistas al publicarse la correspondiente convocatoria de la Junta General a la que se someta el acuerdo de ratificación, nombramiento o reelección de cada consejero.

5. Supervisión y difusión.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de esta Política y se informará de ello tanto en su Informe Anual de Actividades como en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

La Política se publicará en la página web de la Sociedad.

_____....._____