

**POLÍTICA DE SELECCIÓN Y DIVERSIDAD
INMOBILIARIA COLONIAL, SOCIMI, S.A.**

I. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de Inmobiliaria Colonial, SOCIMI, S.A. (la “**Sociedad**” o “**Colonial**”), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de su Reglamento del Consejo de Administración, tiene atribuida como facultad indelegable, entre otras, la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad.

En base a ello, el Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, procede a formular la presente política de selección y diversidad de consejeros de Colonial (la “**Política**”).

En los procesos de selección de consejeros, la Sociedad observará cuantas obligaciones y requisitos se deriven de la normativa aplicable en cada momento y seguirá, en la medida de lo posible, las recomendaciones y guías técnicas que emitan sobre la materia los organismos supervisores.

El Consejo de Administración de la Sociedad velará en todo momento por que los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración favorezcan la diversidad de edad, género, discapacidad o formación y experiencia profesionales, 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, todo ello en el mejor interés de la Sociedad.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política será aplicable a la designación o reelección de candidatos a consejero de la Sociedad que sean personas físicas. En el caso de candidatos a consejero de la Sociedad que sean personas jurídicas, lo dispuesto en esta Política se extenderá también a las personas físicas que vayan a representar a dichas personas jurídicas.

El Consejo de Administración velará por la observancia de la Política en los procesos de selección de consejeros para su nombramiento por cooptación, así como en las propuestas de nombramiento para su aprobación por la Junta General de Accionistas. Igualmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá en cuenta la Política en la elaboración de los preceptivos informes relativos al nombramiento de consejeros ejecutivos y dominicales, así como en las propuestas de nombramiento de consejeros independientes.

Con cumplimiento estricto de la normativa aplicable, el Consejo de Administración de la Sociedad, por razones suficientemente justificadas, podrá apartarse de alguno de los criterios previstos en la presente Política.

III. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SELECCIÓN Y DIVERSIDAD

La presente Política de Colonial se basa en los principios de diversidad y equilibrio en la composición del Consejo de Administración, dentro del objetivo general de dotar de efectividad y profesionalidad al funcionamiento de dicho órgano social y de incrementar la calidad en la gestión societaria. En este sentido, la Sociedad, en el proceso de selección o reelección de los candidatos a consejero, se guiará

por el propósito de alcanzar un adecuado equilibrio en el Consejo de Administración en el mejor interés de la Sociedad.

La selección de los candidatos requerirá un análisis previo de las necesidades de la Sociedad que será realizado por el Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. En dicho proceso, se buscarán personas que reúnan los requisitos de cualificación y honorabilidad profesional y personal, así como de capacidad, que figuran en el apartado V siguiente. Una vez cumplidos dichos requisitos, se velará por que los procesos de selección favorezcan la diversidad de edad, género, discapacidad o formación y experiencia profesionales en el seno del Consejo de Administración.

En relación con la diversidad, la Política tiene entre sus objetivos, siguiendo los estándares internacionales y la recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (el “**CBG**”), que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del Consejo de Administración.

Igualmente, dentro de los objetivos de la Política, se prevé que en la designación de consejeros se atienda a los criterios generales sobre la composición del Consejo de Administración, en especial, al relativo al equilibrio en la presencia de consejeros ejecutivos, dominicales e independientes, con respeto a los principios y recomendaciones recogidos en el CBG.

IV. PROCESO DE SELECCIÓN

El Consejo de Administración realizará un análisis previo de las necesidades de la Sociedad y del Grupo, apoyado al efecto por el asesoramiento debido y, en todo caso, con base en la propuesta de nombramiento de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o en el preceptivo informe de dicha Comisión.

En el proceso de selección de candidatos se evitarán discriminaciones, rigiendo como principio del proceso de selección la evaluación de los méritos y capacidad de cada uno de los candidatos, buscando en todo caso a los candidatos más apropiados.

En el análisis de las candidaturas, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a las necesidades del Consejo, valorará los siguientes elementos:

- a) las normas legales, estatutarias y reglamentarias que sean aplicables para el nombramiento, reelección o ratificación de consejeros;
- b) las competencias técnico-profesionales de los candidatos;
- c) el cumplimiento de los requisitos y condiciones impuestos por las leyes, recomendaciones, normas estatutarias o reglamentarias y estándares nacionales o internacionales, para el nombramiento, reelección o ratificación de consejeros en la categoría en que se propone (ejecutivo, dominical o independiente);
- d) las experiencias de gestión de los candidatos, teniendo también en cuenta la actividad empresarial, el contexto y sector económico y geográfico en el que opera Colonial, así como respecto a la categoría para la que se propone su nombramiento como consejero;
- e) el compromiso necesario para desempeñar el cargo, evaluando también los cargos ya desempeñados por los candidatos en otras empresas;

- f) la existencia eventual de conflictos de interés, tanto permanentes como ocasionales;
- g) la significación de eventuales relaciones comerciales, financieras o profesionales existentes o mantenidas recientemente, directa o indirectamente, por los candidatos con la Sociedad o con otras sociedades del Grupo; y
- h) los eventuales procedimientos judiciales o administrativos en curso o pendientes de resolución en contra de los candidatos, así como las condenas penales o las sanciones administrativas que los órganos judiciales o autoridades competentes les hayan impuesto.

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, las recomendaciones sobre tales requisitos aplicables a las sociedades cotizadas, las normas internas (Estatutos Sociales y Reglamentos) de la Sociedad y los estándares nacionales e internacionales.

V. CONDICIONES QUE DEBERÁN REUNIR LOS CANDIDATOS

Los candidatos a consejero de la Sociedad deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) **Cualificación y honorabilidad profesional y personal:** Han de ser personas idóneas y de reconocida solvencia profesional, competencia, experiencia, cualificación, formación y compromiso con su función, con una trayectoria personal y profesional de respeto a las leyes y a las buenas prácticas empresariales y necesariamente han de cumplir con los preceptos que marque la ley en todo momento para poder formar parte de un órgano de administración.

En particular, deberán ser profesionales cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios y deberes éticos recogidos en las distintas normas internas de la Sociedad y con la visión y valores del Grupo.

- b) **Capacidad:** No podrán estar incurso en causas de incompatibilidad, incapacidad o prohibición de acuerdo con las leyes.

Asimismo, no podrán estar incurso en una situación insalvable de conflicto de interés estructural y permanente con la Sociedad o las sociedades del Grupo, ni haber incurrido en circunstancias que puedan dar lugar a que su participación en el Consejo pueda poner en riesgo los intereses de la Sociedad.

En el caso de consejeros persona jurídica, lo aquí dispuesto se aplicará también a la persona física que actúe en su representación.

VI. IMPEDIMENTOS PARA SER CANDIDATO A CONSEJERO

No podrán ser designados como consejeros quienes se encuentren en las siguientes situaciones:

- a) estén incurso en una causa legal, estatutaria o reglamentaria de incompatibilidad, limitación o prohibición para el desempeño de su cargo;
- b) no reúnan los requisitos establecidos en el apartado V anterior para ser consejero;
- c) estén en una situación real o potencial de conflicto de interés con la Sociedad de carácter permanente o estructural;

- d) hayan sido condenados por sentencia firme por un delito penal;
- e) las personas físicas o jurídicas que ejerzan el cargo de administrador en más sociedades cotizadas españolas de las permitidas con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad;
- f) cuando por cualquier circunstancia la designación como consejero ponga en riesgo o perjudique el buen nombre de la Sociedad, su prestigio empresarial o su reputación en el mercado.

VII. PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE SUS COMISIONES

Tal y como se ha indicado previamente, en la selección de los candidatos propuestos como consejeros de la Sociedad se deberá tener en cuenta la composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones en su conjunto, sobre la base de sus funciones y, asimismo, de las características de la Sociedad y su Grupo.

Una vez cumplidos los requisitos de cualificación y honorabilidad profesional y personal, así como de capacidad, que figuran en el apartado V anterior, en el proceso de selección de candidatos deberá ponderarse la integración en el Consejo de Administración de consejeros con diversidad suficiente de edad, género, discapacidad o formación y experiencia profesionales. Dicha diversidad debe permitir 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 de supervisión del Consejo de Administración (Comité de Auditoría y Control y Comisión de Nombramientos y Retribuciones), todo ello de manera que su composición permita la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia en el mejor interés de la Sociedad.

En este sentido, el Consejo de Administración de la Sociedad velará por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de conocimientos y de experiencias, de formación, de edad, de discapacidad así como de género de los consejeros, y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.

En particular, el Consejo de Administración de Colonial, siguiendo los estándares internacionales y la recomendación 14 del CBG, promoverá el objetivo de que el número de consejeras represente en el año 2020, al menos, el 30% del total de miembros del Consejo de Administración, debiendo además velar por la diversidad cultural y por la presencia de miembros con conocimientos y experiencia internacional.

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones velarán por que el proceso de selección de miembros de las Comisiones del Consejo de Administración se realice teniendo en cuenta, además de lo previsto en la Ley y la presente Política, el CBG y las recomendaciones que realicen sobre la materia los organismos competentes.

La Sociedad informará a los accionistas sobre los criterios y los objetivos de diversidad con ocasión de la elección o renovación de los miembros del Consejo de Administración y de las Comisiones.

VIII. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de esta Política e informará de sus conclusiones al Consejo de Administración.

Por otro lado, en el Informe Anual de Gobierno Corporativo se recogerá, entre otros, una descripción de la Política en relación con la diversidad, incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas y la forma en la que se han aplicado. En particular, se recogerán los procedimientos aplicados para procurar incluir en el Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

IX. COLABORACIÓN DE ASESORES EXTERNOS

La Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos en la selección de candidatos a consejero.

Para la selección de candidatos al Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contratar los servicios de uno o varios consultores externos especializados en la búsqueda y selección de candidatos con el fin de fortalecer la eficiencia, la eficacia y la imparcialidad de los procedimientos de la Sociedad para su identificación. Igualmente, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con asesores externos para la verificación del cumplimiento de la Política.

En la identificación de las candidaturas, el consultor deberá evaluar los requisitos recogidos en la presente Política.

X. PERSONAL CLAVE

La Sociedad procurará que los requisitos recogidos en los apartados V y VII de esta Política se tengan en consideración en el procedimiento de selección de la alta dirección de la Sociedad.

XI. VIGENCIA

La presente Política permanecerá vigente en tanto el Consejo de Administración de la Sociedad no apruebe su modificación.

* * * *

Febrero de 2019