

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD EN RELACIÓN CON EL  
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE TALGO S.A. Y  
DE SELECCIÓN DE CANDIDATOS A CONSEJERO**

The logo for Talgo, featuring the word "Talگو" in a red, cursive script font. The letters are fluid and connected, with a prominent 'T' and 'g'.

## **Contenido**

- I. Introducción**
- II. Objeto y ámbito de aplicación**
- III. Procedimiento de selección**
- IV. Candidatos a consejeros**
- V. Diversidad en la composición**
- VI. Causas de incompatibilidad previstas en la ley o en Sistema de gobierno corporativo**
- VII. Validación externa**

## I. Introducción

El Consejo de Administración de TALGO S.A. (en adelante, la “**Sociedad**”, “**TALGO**” o la “**Compañía**”) reconoce como elementos clave de su estrategia de gobierno corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo el proceso de selección de candidatos a consejero y la diversidad en el seno del Consejo de Administración.

El Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores aprobó, el 18 de febrero de 2015, el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

El referido Código de Buen Gobierno establece, en su Recomendación 14, que *“el Consejo de Administración apruebe una política de selección de consejeros que: a) sea concreta y verificable; b) asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración y; c) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencia y género”*

Asimismo, el 25 de noviembre de 2017, se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre, por el que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En relación con ello y conforme a la nueva redacción del artículo 540.4.c, subapartado 6º de la Ley de Sociedades de Capital, las sociedades anónimas cotizadas deberán incluir en su Informe Anual de Gobierno Corporativo *“una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el Consejo de Administración, incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado y los resultados en el periodo de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado en este sentido la Comisión de Nombramientos”*.

En este contexto, el Consejo de Administración de TALGO S.A., ha aprobado esta Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de candidatos a consejero pública, concreta y verificable, que asegura que las propuestas de nombramiento de consejeros en la Sociedad se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración y garantiza que en el Consejo de Administración exista diversidad de capacidades conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género.

## **II. Objeto y ámbito de aplicación**

La Política de Diversidad en relación con el Consejo de Administración de TALGO S.A. y de Selección de Consejeros tiene por objeto asegurar que las propuestas de nombramiento y reelección de Consejeros se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración de la Compañía y favorecer la diversidad de conocimientos, de formación y experiencia profesional, de edad, y de género en el mismo, sin adolecer de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna, en particular, por razón de género, de discapacidad, o de cualquier otra condición personal.

A tal efecto, la presente Política de Diversidad será objeto de aplicación a la elección de candidatos a consejero que sean personas físicas y, en el supuesto de que los candidatos a consejero sean personas jurídicas, a la elección de las personas físicas que actúen en su representación.

## **III. Procedimiento de selección**

La selección de candidatos a consejero de TALGO seguirá los siguientes principios:

1. Se buscará que el Consejo de Administración tenga una composición equilibrada, con una amplia mayoría de consejeros no Ejecutivos y una adecuada proporción entre Consejeros Dominicales e Independientes.

2. El Consejo de Administración velará para que los procedimientos de selección de consejeros favorezcan la diversidad de conocimientos, de formación, de experiencia profesional, de edad, y de género, y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna. Todo ello, a fin de que el Consejo de Administración tenga una composición diversa y equilibrada que, en su conjunto: (i) enriquezca el análisis y el debate, (ii) aporte puntos de vista y posiciones plurales, (iii) favorezca la toma de decisiones, y (iv) disfrute de la máxima independencia.

Igualmente, se asegurará de que los candidatos a consejero no ejecutivo tengan suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.

3. Asimismo, en el proceso de selección de candidatos a consejero se partirá de un análisis previo de las necesidades de la Sociedad y de su Grupo. Dicho análisis será llevado a cabo por el Consejo de Administración de la Sociedad, con el asesoramiento y preceptivo informe justificativo previo del Comité de Nombramientos y Retribuciones y tal y como establece el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

4. Dicho informe justificativo del Comité de Nombramientos y Retribuciones se publicará al convocar la Junta General de Accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

5. El Comité de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de la Política de Diversidad en relación con el Consejo de Administración de TALGO S.A. y de selección de consejeros y se informará de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en aquellos otros documentos en los que se estime oportuno.

#### **IV. Candidatos a consejeros.**

1. El Consejo de Administración -y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones procurarán, dentro del ámbito de sus competencias- que las propuestas de candidatos que eleven a la Junta General de Accionistas para su nombramiento o reelección como Consejeros, y los nombramientos que realice directamente para la cobertura de vacantes en ejercicio de sus facultades de cooptación, recaigan sobre personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función. Procurará, igualmente, que en la selección de candidatos se consiga un adecuado equilibrio del Consejo de Administración en su conjunto, que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

2. En el caso de consejero persona jurídica, la persona física que le represente en el ejercicio de las funciones propias del cargo de consejero estará sujeta a los mismos requisitos señalados en el apartado anterior. Le serán igualmente aplicables, a título personal, las incompatibilidades y exigibles los deberes establecidos para el consejero en los Estatutos Sociales, en el presente Reglamento del Consejo de administración y en el presente documento.

En relación con ello, los candidatos a consejero serán personas de reconocido prestigio, solvencia, formación y experiencia profesional, especialmente en materia de servicios ferroviarios, económico-financiera, tecnología (tanto en IT o en mecánica de trenes) contabilidad, auditoría, legal, gestión de riesgos, y/o administración de empresas, con liderazgo en equipos formados por personas pertenecientes a distintos campos de actividad, y amplios conocimientos en grandes compañías.

## **V. Diversidad en la composición**

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 con perfiles cuyo nombramiento favorezca que los consejeros tengan distintas capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género.

Los criterios de diversidad serán escogidos en atención a la naturaleza y complejidad de los negocios desarrollados por la Sociedad y su 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, entre otras, por razones de sexo, origen étnico, edad o discapacidad. En especial, se evitará cualquier tipo de sesgo que dificulte el nombramiento de consejeras y que pueda impedir el cumplimiento del objetivo establecido por la Comisión Nacional del Mercado de Valores de que en el año 2020 el número de consejeras represente al menos el treinta por ciento del total de miembros del Consejo de Administración.

El Consejo de Administración evaluará periódicamente el grado de cumplimiento y la eficacia de Comisión Nacional del Mercado de Valores su Política de Diversidad y, en especial, el porcentaje de consejeras existentes 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 de los resultados obtenidos.

## **VI. Causas de incompatibilidad previstas en la ley o en el Sistema de gobierno corporativo**

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 gobierno corporativo de la Sociedad, incluidos en su Reglamento del Consejo de Administración para ser consejero, en particular, no podrán ser considerados como candidatos a consejero:

a) Las Sociedades, nacionales o extranjeras, o aquéllas cuyo accionista significativo, directo o indirecto, tenga de manera directa o indirecta una participación de una sociedad del sector ferroviario o de otros sectores, competidores de la Sociedad, así como sus administradores o altos directivos y las personas que, en su caso, fueran propuestas por las mismas en condición de accionistas.

b) Las personas que, en los dos (2) años anteriores a su posible nombramiento, hubieran ocupado altos cargos en las administraciones públicas incompatibles con el desempeño de sus funciones como consejero en una sociedad cotizada de conformidad con la legislación autonómica o estatal, o puestos de responsabilidad en algún sector en los que la sociedad desarrolle su actividad. En todo caso el nombramiento, ratificación y reelección de los consejeros deberá ajustarse a lo previsto en la ley y las Normas del Sistema de Gobierno Corporativo de la sociedad.

c) Las personas físicas o jurídicas que estén incurso en cualquier otro supuesto de incompatibilidad o prohibición regulado en las normas de carácter general, inclusive las que bajo cualquier forma tengan intereses opuestos a los de la Sociedad o alguna sociedad del Grupo.

## **VII. Validación externa**

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

La política de selección de consejeros de la Sociedad se contiene en el Reglamento del Consejo de Administración aprobado por La Junta General de Accionistas celebrada el día 28 de marzo de 2015 y ha sido ampliada y modificada por acuerdo del Consejo de Administración de fecha 22 de febrero de 2018.