



**PUIG**

Política de  
Selección y  
Diversidad del  
Consejo de  
Administración  
of Puig Brands,  
S.A.



1	Introducción	4
2	Objeto de la política	5
3	Principios generales	5
4	Procedimiento de selección de Consejeros	6
4.1	Elaboración de una matriz de competencias	6
4.2	Análisis previo de necesidades del Consejo de Administración	6
4.3	Determinación del perfil del consejero a seleccionar	7
4.4	Selección de candidatos	7
4.5	Elección de candidatos	7
4.6	Notificación de la decisión	8
5	Requisitos de los candidatos	8
5.1	Categorías de los miembros del Consejo de Administración	8
5.2	Requisitos de selección de Consejeros	9
5.3	Régimen de incompatibilidades y prohibiciones	11
6	Órganos responsables	12
6.1	Consejo de Administración	12
6.2	Comisión de Nombramientos y Retribuciones	13
6.3	Asesoramiento de profesionales externos	14
7	Supervisión de la política	14





# 1 Introducción

De conformidad con el artículo 529.2 bis del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, “Ley de Sociedades de Capital” o “LSC”), el Consejo de administración deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales, así como que 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.

Asimismo, el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (en adelante, el “CBG”), aprobado por el Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, “CNMV”) dispone, en su Recomendación 14, que el Consejo de Administración apruebe una política dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración y que: a) sea concreta y verificable; b) asegure que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración y; c) favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género.

En relación con ello, y conforme a la redacción del artículo 540.4.c, subapartado 8º de la LSC, 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, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno, por lo que respecta a cuestiones como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesional de sus miembros; incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas, la forma en la que se han aplicado, en particular, los procedimientos para procurar incluir en el Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres y los resultados en el período de presentación de informes, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la comisión de nombramientos.

En este contexto, el Consejo de Administración de Puig Brands, S.A., (en adelante, “PUIG” o la “Sociedad”), aprobó, en su sesión celebrada el día 5 de abril del 2024, la presente Política de Selección y Diversidad del Consejo de Administración, (en adelante, la “Política”). A la Sociedad y al conjunto de empresas filiales y participadas en las que la Sociedad tenga el control de la gestión se las denominará el “Grupo”.



La presente Política entrará en vigor en el momento de admisión a cotización de las acciones de la Clase B de la Sociedad en las Bolsas de Valores de Barcelona, Madrid, Bilbao y Valencia.

## 2 Objeto de la política

La presente Política tiene por objeto determinar los criterios que el Consejo de Administración de PUIG, tendrá en cuenta en los procesos de selección, nombramiento y reelección de los miembros del Consejo de Administración de la Sociedad, así como los criterios y requisitos para una composición del Consejo de Administración adecuada y diversa, todo ello de conformidad con la normativa aplicable, las normas internas de la Sociedad y las recomendaciones y mejores prácticas de buen gobierno corporativo.

## 3 Principios generales

En el marco de las mejores prácticas de gobierno corporativo y de los propios valores corporativos de la Sociedad, la Política se fundamentará en los siguientes 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 procesos de selección de Consejeros deberán fundamentarse en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración.
- **Fomento de la diversidad en la composición del Consejo de Administración:** Los órganos responsables de la selección de Consejeros tratarán de que los procedimientos de selección favorezcan la diversidad en la composición del Consejo y sus Comisiones, entre otros aspectos, en cuanto a género, conocimientos, experiencias, procedencia geográfica y edad.
- **No discriminación e igualdad de trato:** Los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración de PUIG no adolecerán de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna de cualquier clase, ya sea por razón de raza, sexo, edad, discapacidad o por cualquier otro motivo.
- **Transparencia en la selección de candidatos:** Los procedimientos de selección, nombramiento y reelección de los miembros del Consejo de Administración serán transparentes, debiendo el Consejo de Administración, con la colaboración de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad (en adelante, “CNR”),



establecer los medios adecuados para asegurar que PUIG facilite toda la información necesaria al respecto.

- **Cumplimiento de la normativa aplicable y de los principios de buen gobierno:** Los procesos de selección de los miembros del Consejo de Administración de PUIG se realizarán conforme a lo establecido en la LSC, en las normas internas de la Sociedad y en las mejores prácticas de gobierno corporativo asumidas por la Sociedad, incluyendo las directrices emitidas por las autoridades supervisoras.

## 4 Procedimiento de selección de Consejeros

### 4.1 Elaboración de una matriz de competencias

La CNR deberá elaborar una matriz de competencias (en adelante, la “Matriz”) del Consejo de Administración que defina las aptitudes y conocimientos de los candidatos, especialmente de los ejecutivos y de los independientes, y que ayude a la CNR a definir las funciones que deben corresponder a cada puesto a cubrir, así como las competencias, conocimientos y experiencia más adecuados para el Consejo de Administración.

La CNR deberá asimismo mantener actualizada esta Matriz teniendo en cuenta los retos y oportunidades a los que se estime se enfrentará la Sociedad en el corto, medio y largo plazo.

### 4.2 Análisis previo de necesidades del Consejo de Administración

En la selección de candidatos a consejero se partirá de un análisis previo de las funciones y aptitudes necesarias para complementar adecuadamente el perfil de conocimientos, capacidades, diversidad y experiencia del Consejo de Administración, en base a las necesidades definidas en la Matriz. Este análisis se deberá llevar a cabo por la CNR con independencia de la categoría a la que vaya a ser adscrito el candidato, y servirá de apoyo al propio Consejo de Administración en la elección del candidato.

Asimismo, el resultado del análisis previo se recogerá en un informe justificativo de la CNR que servirá como base para la elaboración del preceptivo informe del Consejo de Administración o, en el caso de consejeros no ejecutivos, de la CNR, en línea con lo dispuesto en la LSC y en el Reglamento del Consejo de Administración. Este informe justificativo de la



CNR se publicará al convocar la Junta General de Accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero junto con cualquier otro informe preparado por el Consejo de Administración o la CNR a estos efectos.

### 4.3 Determinación del perfil del consejero a seleccionar

En función de las necesidades a cubrir en relación con el Consejo de Administración detectadas en el referido análisis, la CNR definirá el perfil y las capacidades mínimas que debe cumplir un candidato para ser considerado en el proceso de selección a efectos de su nombramiento o reelección como miembro del Consejo de Administración.

En el caso de nombramiento de consejeros independientes, la CNR se asegurará de que los mismos no presten a la Sociedad otro tipo de servicios significativos o se encuentren en cualquier situación que pueda poner en entredicho su independencia en los términos previstos en la normativa aplicable.

De otro lado, cualquier consejero podrá aportar nombres de posibles candidatos.

### 4.4 Selección de candidatos

La CNR, de acuerdo con el análisis previo realizado y la definición del perfil y capacidades de los potenciales candidatos a consejeros, elevará al Consejo de Administración una propuesta en relación con el nombramiento o reelección de consejeros independientes, y, respecto de las restantes categorías de consejeros, un informe justificativo sobre los mismos.

### 4.5 Elección de candidatos

El Consejo de Administración analizará la propuesta de la CNR a los efectos de nombrar por cooptación o proponer a la Junta General, el nombramiento o reelección de consejeros independientes.

Del mismo modo, el Consejo de Administración tendrá en cuenta el informe justificativo de la CNR en el caso de las restantes categorías de consejeros, de cara a su nombramiento por cooptación o su propuesta de nombramiento o reelección a la Junta General.



## 4.6 Notificación de la decisión

Adoptada la decisión por el Consejo de Administración, de cara a su nombramiento por cooptación o su propuesta a la Junta General, la misma será comunicada formalmente al candidato.

Asimismo, la decisión adoptada en última instancia por la Junta General será notificada al candidato. Las referidas notificaciones serán remitidas por la Secretaría y/o Vicesecretaría del Consejo de Administración.

Una vez aprobado el nombramiento, la CNR recabará la aceptación formal y por escrito por parte del consejero nombrado o reelegido, de las condiciones y políticas de la Sociedad incluyendo:

- a) Obligaciones legales y estatutarias
- b) Prevalencia del interés social
- c) Su papel en el Consejo
- d) Reglamentos internos
- e) Declaración del consejero sobre su relación con accionistas significativos y cualquier otro tipo de conflicto de intereses.

## 5 Requisitos de los candidatos

### 5.1 Categorías de los miembros del Consejo de Administración

De conformidad con lo dispuesto en la LSC y en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, el Consejo de Administración de PUIG estará integrado por consejeros de las siguientes categorías:

- **Consejeros Ejecutivos:** aquellos que desempeñen funciones de dirección en la Sociedad o en el Grupo, cualquiera que sea el vínculo jurídico que mantengan. Cuando un Consejero desempeñe funciones de dirección y, al mismo tiempo, sea o represente a un accionista significativo o representado en el Consejo, se considerará como Ejecutivo a los efectos del Reglamento del Consejo de Administración.



- **Consejeros no Ejecutivos:** serán, a su vez:
  - **Consejeros Dominicales:** aquellos que posean una participación accionarial superior o igual a la que se considere legalmente como significativa o que hubieren sido designados por su condición de accionistas, aunque su participación accionarial no alcance dicha cuantía, así como quienes representen a dichos accionistas. Los miembros de la Familia Puig (según se define en el Reglamento del Consejo de Administración) tendrán la consideración de Consejeros Dominicales, salvo que tengan la consideración de Consejeros Ejecutivos.
  - **Consejeros Independientes:** aquellos que reúnan los requisitos de independencia previstos en la LSC y en el Reglamento del Consejo de Administración.
  - Además, el Consejo de Administración podrá contar entre sus miembros con **otros Consejeros Externos** que serán aquellos Consejeros no Ejecutivos que no puedan ser considerados ni Independientes ni Dominicales.

El Consejo de Administración de la Sociedad procurará que en su composición los Consejeros Independientes y los Consejeros Dominicales representen una amplia mayoría y que el número de Consejeros Ejecutivos sea el mínimo necesario. El porcentaje de Consejeros Dominicales sobre el total de Consejeros no Ejecutivos no sea mayor que la proporción existente entre el capital de la Sociedad representado por dichos Consejeros y el resto del capital, sin perjuicio, en su caso, de la adaptación de este criterio en los términos de las recomendaciones de buen gobierno aplicables.

## 5.2 Requisitos de selección de Consejeros

Los miembros del Consejo de Administración deberán reunir las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para el ejercicio de su cargo, teniendo en cuenta las competencias requeridas por el Consejo de Administración y la composición del mismo en su conjunto.

Sobre la base de lo anterior, en los procedimientos de selección de Consejeros, se tendrán en cuenta, al menos, los siguientes criterios:

- **Conocimientos y experiencia profesionales adecuados:** el nombramiento habrá de recaer en personas que gocen de reconocido prestigio y posean los conocimientos y experiencia profesionales adecuados al ejercicio de sus funciones.



- **Requisitos de los Consejeros Independientes:** además de los criterios anteriores, que resultarán de aplicación a todos los Consejeros al margen de su categoría, respecto de la selección de Consejeros Independientes, las personas seleccionadas para ser calificadas con la categoría de Consejeros Independientes deberán reunir los requisitos de independencia previstos en la normativa aplicable en cada momento, así como las condiciones adicionales de independencia, en su caso, que establezca la normativa interna de la Sociedad.
- **Compromiso con el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los Consejeros:** en las propuestas de reelección de los actuales miembros del Consejo de Administración, se tendrá en cuenta el compromiso mostrado por el Consejero durante el ejercicio de su cargo en cumplimiento del deber de diligencia y del deber de lealtad, así como de todas las normas que, en su condición de tal y, en su caso, como accionista o alto cargo de la Sociedad, le imponga el Reglamento Interno de Conducta, el Código Ético y demás normas o procedimientos que los desarrollen. Asimismo, se valorará que su actuación en el ejercicio del cargo haya sido de buena fe y en el mejor interés de la Sociedad.

El Consejo de Administración procurará que las propuestas de nombramiento o reelección de Consejeros favorezcan la diversidad en el Consejo, por lo que deberán orientarse preferente a la incorporación de mujeres al Consejo, procurando, en línea con las recomendaciones de buen gobierno, que la presencia de mujeres en el Consejo de Administración sea significativa y que el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del Consejo de Administración, y de personas que por su nacionalidad o experiencia tengan una proyección profesional internacional, acorde con la estrategia de la Sociedad.

Además de los requisitos anteriores, en los procesos de selección de Consejeros de PUIG se deberán tener en cuenta cualesquiera otras condiciones que, en su caso, determinen la CNR y la legislación aplicable en cada momento.

En particular, respecto de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, el proceso de selección de candidatos que vayan a integrar dicha Comisión deberá tener en cuenta las singularidades exigidas por la LSC y las recomendaciones del supervisor, procurándose que el conjunto de sus miembros reúnan conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y gestión y control de riesgos, tanto financieros como no financieros, así como conocimientos técnicos del sector al que pertenece la Sociedad en aquellos otros ámbitos que puedan resultar adecuados para el



cumplimiento por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de sus funciones, sin perjuicio de los requisitos de procedencia geográfica, género y demás requisitos de diversidad que deba tenerse en cuenta.

Por su parte, el proceso de selección de candidatos que vayan a integrar la CNR valorará sus conocimientos y experiencia en áreas como análisis y evaluación estratégica de recursos humanos, selección de Consejeros y directivos, desempeño de funciones de alta dirección o diseño de políticas y planes retributivos de Consejeros y altos directivos, sin perjuicio igualmente de los demás requisitos de diversidad que deban valorarse.

Por último, en el proceso de selección de candidatos que vayan a integrar la Comisión de Sostenibilidad y Responsabilidad Social, se procurará que tengan los conocimientos, aptitudes y experiencia adecuados en materia medioambiental, social, diversidad, integración, ética y conducta, velando asimismo por que la cultura corporativa esté alineada con su propósito y valores, sin perjuicio igualmente de los demás requisitos de diversidad que deban valorarse.

### 5.3 Régimen de incompatibilidades y prohibiciones

#### **No podrán ser Consejeros:**

- a) Las personas jurídicas.
- b) Las personas físicas que no pudieran destinar el tiempo y la dedicación suficiente para poder desempeñar eficazmente su labor como Consejero.
- c) Quienes se encuentren incurso en causa de incompatibilidad, prohibición legal o incapacidad o quienes estuvieran, de cualquier modo, inhabilitados para ello, de conformidad con la legislación aplicable y en las normas de gobierno corporativo de PUIG, incluidas las que bajo cualquier forma tengan intereses opuestos a los de la Sociedad.

En el supuesto de **reelección de Consejeros**, no podrán ser reelegidos como Consejeros quienes se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Quienes hayan infringido gravemente sus obligaciones como Consejeros de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente en cada momento, en los Estatutos Sociales de la Sociedad, en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad o en cualquier otra normativa interna de la Sociedad.



- b) En el caso en el que no se haya producido su dimisión, cuando desaparezca la causa por la que fueron nombrados Consejeros, y en particular:
- Cuando cesen en los puestos, cargos o funciones a los que estuviere asociado su nombramiento como Consejeros Ejecutivos.
  - Si se trata de Consejeros Dominicales, cuando el accionista cuyos intereses representen, transmita íntegramente o reduzca, en la debida proporción, la participación que tenía en la Sociedad.
  - Si se trata de Consejeros Independientes, cuando incurra de forma sobrevenida en alguna de las circunstancias que le hagan perder su condición de independiente, conforme a lo previsto en la ley.
  - Cuando se vean incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legalmente previstos.
  - Cuando su permanencia en el Consejo pueda perjudicar los intereses, el crédito o la reputación de la Sociedad.

## 6 Órganos responsables

### 6.1 Consejo de Administración

De conformidad con esta Política, la normativa vigente y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, corresponderán al Consejo de Administración de PUIG las siguientes competencias en materia de selección de Consejeros y diversidad en el Consejo de Administración:

- a) La aprobación y modificación de la presente Política.
- b) La elaboración de un informe justificativo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto para ser nombrado o reelegido Consejero, que en todo caso deberá acompañar a la propuesta de nombramiento o reelección, y se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo de Administración de la Sociedad.
- c) La elaboración de las propuestas de nombramiento o reelección de los Consejeros no independientes que el Consejo de Administración someta a la consideración de la Junta General y las decisiones de



nombramiento de Consejeros por el sistema de cooptación de acuerdo con las facultades que la Ley le confiere.

- d) La evaluación, antes de proponer la reelección de Consejeros a la Junta General, de la calidad del trabajo y la dedicación al cargo de los Consejeros propuestos durante el mandato precedente.
- e) Velar por que los procedimientos de selección de los miembros del Consejo de Administración favorezcan la diversidad respecto a cuestiones como como la edad, el género, la discapacidad o la 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, procurando, en línea con las recomendaciones de buen gobierno, que la presencia de mujeres en el Consejo de Administración sea significativa y que el número de consejeras suponga, al menos, el 40% de los miembros del Consejo de Administración.

## 6.2 Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Sin perjuicio de las competencias del Consejo de Administración en materia de selección de Consejeros y diversidad en el Consejo de Administración, corresponderán a la CNR, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido.
- b) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración que será, al menos, del 40%, y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- c) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros Independientes para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección o separación de dichos Consejeros por la Junta General de Accionistas.
- d) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes Consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así



como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de Accionistas.

- e) Realizar propuestas relativas al nombramiento del Presidente y del Consejero Delegado cuya designación deberá ser aprobada por la Junta General de accionistas a propuesta del Consejo de Administración, así como examinar u organizar, de la forma que se entienda adecuada, la sucesión del mismo y, en su caso, hacer propuestas al Consejo para que dicha sucesión se produzca de forma ordenada y bien planificada.

### 6.3 Asesoramiento de profesionales externos

Para el mejor cumplimiento de sus funciones, la CNR, como órgano responsable del proceso de selección de candidatos a Consejeros, podrá recabar el asesoramiento de expertos externos y, en particular, la contratación de asesores legales y de recursos humanos u otros expertos en materia de selección de Consejeros.

En el caso de contar con asesoramiento externo, la CNR velará especialmente por la independencia del asesor y la ausencia de conflictos de interés.

## 7 Supervisión de la política

La CNR será el órgano responsable de verificar anualmente el cumplimiento de la presente Política, evaluando periódicamente su eficacia y adoptará las medidas adecuadas para solventar, en su caso, sus eventuales deficiencias, informando de todo ello al Consejo de Administración de la Sociedad.

Asimismo, PUIG deberá informar sobre la verificación del cumplimiento de la Política en el Informe Anual de Gobierno Corporativo de la Sociedad.