



Millenium
Hospitality Real Estate

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN
DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE
SELECCIÓN DE SUS MIEMBROS**

Índice

1. Introducción	2
2. Objetivos de la selección de candidatos	2
3. Proceso de reelección o selección de consejeros	2
4. Condiciones que deberán reunir los candidatos a consejero:.....	3
5. Validación externa	4
6. Supervisión de la aplicación de esta Política	4
7. Aprobación, vigencia y revisión de la Política.....	4

1. Introducción

El Consejo de Administración de Millenium Hospitality Real Estate, SOCIMI, S.A. (en adelante “**MHRE**” o la “**Sociedad**”) es competente para diseñar y aprobar el sistema de gobernanza de la Sociedad y, en particular, de aprobar y actualizar las políticas corporativas, las cuales contienen las pautas que rigen la actuación de la Sociedad y su grupo.

En el ejercicio de estas competencias, en el marco de la ley y de los Estatutos Sociales, y reconociendo como elementos clave de su estrategia de gobierno corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo el proceso de selección de las personas candidatas a desempeñar el cargo de consejero y la diversidad en el seno del Consejo de Administración, el Consejo de Administración ha aprobado la presente “Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de sus miembros”.

2. Objetivos de la selección de candidatos

El proceso de selección o reelección de consejeros debe estar guiado por el propósito de alcanzar un adecuado equilibrio y una composición diversa en el Consejo de Administración en su conjunto, que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos propios de su competencia.

El principio de diversidad en la composición del Consejo de Administración habrá de regir en su más amplio sentido y, a tal fin, se buscarán personas que reúnan las condiciones previstas en la presente Política, y cuyo nombramiento favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, procedencia, edad y género en el seno del Consejo de Administración, de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas. A este respecto, el Consejo de Administración tendrá en cuenta las recomendaciones en materia de gobierno corporativo que le sean aplicables.

En definitiva, la presente Política tiene por objeto (i) asegurar que las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros de la Sociedad se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración en cuanto a tamaño y equilibrio entre las distintas clases de consejeros existentes en cada momento; y (ii) favorecer la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género en el mismo, de tal forma que se enriquezca la toma de decisiones y se aporten puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

3. Proceso de reelección o selección de consejeros

El Consejo de Administración, con el asesoramiento e informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, realizará un análisis de las necesidades y competencias requeridas por el Consejo de Administración, atendiendo a las necesidades de la Sociedad y de su grupo y en función de las áreas que convenga reforzar, que servirá de punto de partida en el proceso de reelección de consejeros o de selección de nuevos candidatos a consejero.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo, en base a la matriz de competencias que esta comisión elabora y que se actualiza periódicamente para adecuarse a las necesidades de la Sociedad. 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 desarrollar bien su cometido.

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

En el proceso de selección de candidatos se evitará cualquier tipo de sesgo que pueda implicar discriminación alguna y lo que tendrá que regir, en el interés social, es la meritocracia como criterio principal de selección, siendo un proceso centrado en la búsqueda de los candidatos más cualificados.

Los criterios de diversidad serán definidos en atención a la naturaleza y complejidad de los negocios desarrollados por el grupo de sociedades cuya sociedad dominante, en el sentido establecido por la Ley, es la Sociedad, así como el contexto social y ambiental en los que el grupo está presente. Además, en función de las necesidades del Consejo de Administración, podrán tomarse en consideración otros criterios.

De acuerdo con lo previsto en el Reglamento del Consejo de Administración, corresponderá a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizar las propuestas, en el caso de los consejeros independientes, e informar las propuestas sometidas al Consejo, en el caso de los restantes consejeros, de nombramiento y reelección de consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas.

Las propuestas de nombramiento de consejeros deberán ir acompañadas en todo caso de un informe justificativo del Consejo de Administración que, a estos efectos, podrá hacer suyo el que le eleve la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Todas las propuestas e informes para el nombramiento de consejeros, tanto los emitidos por el Consejo como por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, deberán valorar la idoneidad del perfil del candidato propuesto para el ejercicio del cargo de consejero, con especial atención a su competencia, experiencia y méritos, así como a su capacidad de dedicación a las funciones que le corresponden en dicho ejercicio.

Cualquier consejero podrá sugerir candidatos a consejero siempre que se sigan los procedimientos y requisitos establecidos en el Reglamento del Consejo de Administración y en esta Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de consejeros.

4. Condiciones que deberán reunir los candidatos a consejero:

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

- **Cualificación y honorabilidad profesional y personal**
 - i) Han de ser personas prestigiosas, idóneas y de reconocida solvencia profesional, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función, con una trayectoria personal y profesional de respeto a las leyes y a las buenas prácticas comerciales y necesariamente han de cumplir con los preceptos que marque la ley en todo momento, para poder formar parte de un órgano de administración.
 - ii) Deberán ser profesionales íntegros, 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 de la Sociedad.
- **Capacidad y compatibilidad**
 - i) No estar incurso en causas de incompatibilidad, incapacidad o prohibición de acuerdo con las leyes.
 - ii) No ejercer el cargo de administrador en más sociedades de las permitidas con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración.

- iii) No desarrollar actividades, por cuenta propia o ajena, que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la Sociedad o cualquier entidad de su grupo o que, de otro modo, le sitúen en un conflicto permanente o insalvable con los intereses de la Sociedad, salvo que medie información al Consejo y, en su caso, autorización por el órgano social competente.
- iv) No haber incurrido en circunstancias que puedan dar lugar a que su participación en el Consejo pueda poner en riesgo los intereses de la Sociedad.

5. 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 4 anterior.

6. Supervisión de la aplicación de esta Política

El seguimiento y evaluación de la aplicación de esta política será llevado a cabo por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Millenium Hospitality Real Estate, SOCIMI, S.A., que verificará anualmente su cumplimiento.

7. Aprobación, vigencia y revisión de la Política

Esta política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de MHRE, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en su reunión celebrada en Madrid, el día 16 de marzo de 2022 y entrará en vigor en la fecha en que las acciones de la Sociedad sean admitidas a negociación en las Bolsas de Valores españolas.