

POLÍTICA DE SELECCIÓN MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE AENA, S.M.E., S.A.

**Aprobado por el Consejo de Administración de Aena
S.M.E., S.A. con fecha 19 de diciembre de 2023**

I. OBJETO

El Consejo de Administración de Aena, S.M.E., S.A. (en adelante, la “**Sociedad**” o “**Aena**”) reconoce como uno de los elementos clave de su estrategia de Gobierno Corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, lo que incluye el proceso de selección de sus miembros.

Por ello, el Consejo de Administración aprueba esta Política de selección de sus miembros (en adelante, la “**Política**”), de carácter público, concreto y verificable, con el objeto de asegurar que las propuestas de nombramiento de miembros del Consejo de Administración se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración.

II. ALCANCE

La presente Política será aplicable a la selección de miembros del Consejo de Administración de la Sociedad que sean personas físicas.

En el caso de que sean personas jurídicas, lo dispuesto en esta Política se extenderá a las personas físicas que vayan a representarlas. Les serán igualmente aplicables, a título personal, las incompatibilidades, así como los deberes establecidos para los miembros del Consejo en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración de Aena.

III. PROCESO DE SELECCIÓN

3.1. Criterios de selección de los miembros del Consejo de Administración.

La diversidad en el Consejo de Administración es un aspecto clave para su buen funcionamiento, por ello, la selección de sus miembros se fundamentará en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración, y su selección se realizará atendiendo a la diversidad de conocimientos, capacidades, experiencias, edad y género. Para ello, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo debe elaborar una matriz de competencias al objeto de definir las aptitudes, conocimientos y experiencia clave de los miembros del Consejo de Administración que contribuyen, en su conjunto, a un adecuado desempeño de las funciones de dicho órgano.

Esta matriz es elaborada y actualizada en atención al sector en el que opera Aena, sus principales líneas de negocio, así como su especial naturaleza jurídica como sociedad mercantil estatal que cotiza en el mercado de valores, incluyendo en ella los conocimientos, formación o experiencia que, en su conjunto, contribuirán a optimizar el funcionamiento del Consejo de Administración.

Las propuestas de nombramiento deberán recaer sobre profesionales honorables, idóneos y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación,

disponibilidad, dedicación y compromiso con su función. Se procurará que en la selección 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, considerando como factores diferenciadores a la hora de obtener diferentes visiones alcanzar la diversidad de género y edad.

3.2. Proceso de selección

En el proceso de selección se partirá de un análisis de las necesidades de la Sociedad, que se deberá llevar a cabo con el asesoramiento e informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, que elevará sus propuestas al Consejo de Administración.

La Sociedad deberá contar con la colaboración de asesores externos cuando se trate procesos de selección de miembros Independientes, siendo optativa la colaboración de dichos asesores externos cuando se trate de la selección de Dominicales. En este proceso de selección se evitará, en todo caso, cualquier tipo de sesgo implícito que pueda implicar discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, sexo, edad, estado civil, orientación sexual, religión, ideología política, discapacidad o cualquiera otra condición personal, física o social de las personas. En todo caso, se procurará que, la representación de mujeres en el Consejo de Administración sea, al menos, del cuarenta por ciento (40%).

La empresa contratada para llevar a cabo los trabajos necesarios para la selección presentará a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo los informes elaborados de tres perfiles para cada vacante y, tras su análisis en esta comisión, ésta elaborará las propuestas de nombramiento del mejor perfil de la terna en cada caso.

En el caso de reelección de un miembro del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, tras el análisis, tanto su curriculum, como de su trayectoria en el Consejo de Administración de la Sociedad y de las opiniones favorables a la reelección que sobre ellos tengan el resto de miembros del Consejo, elaborará la propuesta, sin que sea necesario contar con asesoramiento externo.

Las propuestas de nombramiento y reelección que el Consejo de Administración someta a la consideración de la Junta General de Accionistas y las propuestas de nombramiento que adopte el Consejo de Administración, por procedimiento de cooptación, corresponden a la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, si se trata de miembros del Consejo Independientes y, al propio Consejo de Administración en los demás casos.

La propuesta deberá ir acompañada en todo caso de un informe justificativo del Consejo de Administración en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del perfil

propuesto y que será puesto a disposición de los accionistas en la convocatoria de la Junta General de Accionistas que corresponda o en el acta del propio Consejo.

La propuesta de nombramiento o reelección de los no independiente deberá ir precedida, además, de informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

IV. IMPEDIMENTOS PARA SER MIEMBRO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.

No podrán ser considerados como miembros del Consejo de Administración los que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- i) Se encuentren incurso en las prohibiciones o supuestos de incompatibilidad previstos en la Ley de Sociedades de Capital y demás disposiciones legales aplicables.
- ii) Pertenezcan a más de tres consejos de administración de otras sociedades cuyas acciones se encuentren admitidas a negociación en bolsas de valores nacionales o extranjeras, o a más de cinco consejos de administración de otras empresas, de conformidad con lo previsto en los artículos 26 y 29.1.xii) del Reglamento del Consejo de Administración.
- iii) No cumplan con los requisitos que, en su caso, prevean los Estatutos Sociales, Reglamentos y demás normas internas de la Sociedad.

V. PLAZOS

De acuerdo con los artículos 529 *undecies* de la Ley de Sociedades de Capital y 46.1 del Reglamento del Consejo de Administración, la duración del cargo será para un máximo de cuatro años, pudiendo ser reelegido por la Junta General de Accionistas por el mismo período.

VI. SUPERVISIÓN Y CONTROL

El cumplimiento de esta Política deberá ser verificada anualmente por la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo, informándose de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

VII. VIGENCIA

La Política de Selección de candidatos a consejeros fue aprobada por el Consejo de Administración de Aena en su reunión de 23 de febrero de 2016 y actualizada por última vez en su reunión de 19 de diciembre de 2023, pasando a denominarse Política de Selección de Miembros del Consejo de Administración, estando plenamente vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en la misma.