

POLÍTICA DE SELECCIÓN Y DIVERSIDAD DE GENERAL DE ALQUILER DE MAQUINARIA, S.A.

Fecha última modificación	28/07/2026
Órgano de aprobación	Consejo de Administración
Versión	Inicial (1.0)
Modificaciones	-



ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	FINALIDAD DE LA POLÍTICA	3
3.	PRINCIPIOS GENERALES	4
4.	ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA SELECCIÓN DE CONSEJEROS	6
5.	PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS.....	6
5.1	Matriz de competencias.....	6
5.2	Análisis previo de necesidades del Consejo de Administración	7
5.3	Determinación del perfil del consejero a seleccionar.....	7
5.4	Elección de candidatos y notificación.....	7
6.	CONDICIONES PARA LA SELECCIÓN DE CONSEJEROS	8
6.1	Honorabilidad personal y profesional.....	8
6.2	Conocimientos y experiencia	8
6.3	Capacidad, compatibilidad y dedicación.....	9
6.4	Impedimentos	9
7.	SUPERVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA	9
8.	APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	10

1. INTRODUCCIÓN

Este documento (en adelante, la "**Política**") recoge la política general de selección y diversidad aplicable a General de Alquiler de Maquinaria, S.A. ("**GAM**" o la "**Sociedad**") y su grupo consolidado (el "**Grupo GAM**").

De conformidad con lo establecido en el artículo 249 bis de la Ley de Sociedades de Capital (LSC) y en el artículo 5.1.a) del Reglamento del Consejo de Administración, corresponde a dicho órgano la aprobación de las políticas generales de la Sociedad. En ejercicio de dicha competencia, el Consejo de Administración de GAM adopta la presente Política con el fin de expresar el compromiso de la Sociedad y del Grupo GAM en el cumplimiento de la normativa aplicable y en el seguimiento de los estándares más exigentes en materia de selección y diversidad.

La Política se encuentra a disposición de los accionistas e inversores, empleados y demás grupos de interés en la página web de la Sociedad (www.gamrentals.com).

2. FINALIDAD DE LA POLÍTICA

Esta Política tiene como finalidad establecer los procedimientos y criterios que el Consejo de Administración de GAM tendrá en cuenta en los procesos de selección relativos al nombramiento o reelección de sus miembros, con la finalidad de garantizar una composición adecuada en cada momento en términos de diversidad, todo ello de conformidad con la normativa aplicable y las mejores prácticas de buen gobierno corporativo.

Esta Política deberá ser aplicada e interpretada de acuerdo con la normativa interna de la Sociedad, en particular, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad, así como con la legislación aplicable, las mejores prácticas de buen gobierno corporativo y la normativa interna del Grupo GAM.

3. PRINCIPIOS GENERALES

Los principios que a continuación se recogen, han sido definidos por el Consejo de Administración de la Sociedad en atención a la finalidad de esta Política y en línea con lo establecido en la legislación aplicable, las mejores prácticas de buen gobierno corporativo y la normativa interna de la Sociedad:

- Dimensionamiento y composición adecuados: Esta Política garantizará que el Consejo de Administración de GAM cuente con un número adecuado de miembros para propiciar un proceso de toma de decisiones ágil y una composición apropiada y representativa de la composición accionarial de la Sociedad, que permita a los mismos acometer sus funciones adecuadamente. En particular, se procurará que: (i) los consejeros dominicales e independientes representen una amplia mayoría sobre los consejeros ejecutivos; (ii) el número de consejeros ejecutivos sea el mínimo imprescindible; y (iii) el número de consejeros independientes represente al menos un tercio de los miembros del Consejo de Administración.
- Efectividad: Esta Política persigue que la Sociedad tenga identificado en todo momento un marco de referencia claro del perfil que los candidatos a consejero deben reunir, de manera que los procesos de búsqueda y evaluación se desarrollen con agilidad y alineados con las prioridades estratégicas de la Sociedad a corto, medio y largo plazo.
- Igualdad de trato y transparencia: Esta Política garantiza que el sistema de selección de consejeros sea transparente y no adolezca de sesgos implícitos, proporcionando las mismas oportunidades a todos los candidatos cualificados.
- Diversidad: Los procedimientos de selección y reelección de consejeros favorecerán la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, edad y género, con el fin de enriquecer la toma de decisiones y aportar puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su

competencia.

En materia de diversidad de género, el Consejo de Administración velará por el cumplimiento de los porcentajes mínimos relativos al género menos representado previstos en la normativa aplicable en cada momento, procurando mantenerse siempre alineado con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

A tal efecto, ante candidatos que reúnan condiciones equivalentes de conocimientos, competencia y experiencia, se dará preferencia al candidato perteneciente al género menos representado en el Consejo de Administración, salvo que concurren circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

En relación con los puestos de alta dirección del Grupo GAM, la Sociedad aplicará criterios y medidas equivalentes a los establecidos para la composición del propio Consejo, garantizando en cada momento el cumplimiento de los porcentajes mínimos de representación del género menos representado previstos en la normativa vigente y la alineación con las mejores prácticas de gobierno corporativo. En consecuencia, en condiciones equivalentes de conocimientos, competencias y experiencia, tendrá preferencia el candidato perteneciente al género menos representado en dichos puestos, salvo que concurren circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

En este sentido, la Sociedad adoptará las medidas necesarias para que sus procesos de selección permitan alcanzar los umbrales de representación mínima legalmente exigidos en cada momento, por ejemplo, procurando que en una lista corta de candidatos haya personas de ambos géneros.

- Competencias y desempeño adecuados: La selección garantizará que los consejeros reúnan conocimientos especializados suficientes y un grado de compromiso adecuado a las exigencias del cargo, debiendo estar en disposición de dedicar el tiempo necesario para el correcto desempeño de

sus funciones. En los procesos de reelección, la decisión considerará no solo el perfil del candidato, sino también la calidad de su contribución y su dedicación durante su mandato precedente.

- Cumplimiento de la legislación aplicable, recomendaciones de buen gobierno y de la normativa interna de la Sociedad: La Sociedad velará por el cumplimiento en todo momento de la legislación aplicable, a la vista de las recomendaciones de buen gobierno corporativo y la normativa interna de la Sociedad.

4. ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA SELECCIÓN DE CONSEJEROS

Los principales órganos responsables de llevar a cabo y coordinar la selección de consejeros de la Sociedad son el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad (en adelante, la “**CNRS**”).

La CNRS será competente para: (a) emitir informe justificativo con carácter previo a toda propuesta de nombramiento o reelección, adscribiendo al candidato a la categoría que corresponda (ejecutivo, dominical, independiente u otro externo); (b) elevar al Consejo de Administración la correspondiente propuesta en el caso de consejeros independientes; y (c) valorar expresamente la honorabilidad, idoneidad, solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso de los candidatos. En los procesos de reelección, el informe de la CNRS incluirá la evaluación de la calidad del trabajo y la dedicación al cargo durante el mandato precedente.

El Consejo de Administración y la CNRS podrán solicitar, cuando lo estimen oportuno, asesoramiento interno o externo en el proceso de selección.

5. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS

5.1 Matriz de competencias

La CNRS procurará disponer de una matriz de competencias que defina las

aptitudes, conocimientos y experiencias más adecuados para el Consejo de Administración, teniendo en cuenta las características del Grupo GAM, sus negocios, su presencia geográfica y los retos y oportunidades a corto, medio y largo plazo (la “**Matriz de Competencias**”).

5.2 Análisis previo de necesidades del Consejo de Administración

Con carácter previo a la selección de candidatos, la CNRS realizará un análisis de las funciones, aptitudes y conocimientos necesarios para complementar adecuadamente el perfil del Consejo de Administración en función de la Matriz de Competencias, con independencia de la categoría a la que vaya a ser adscrito el candidato. El resultado de este análisis se recogerá en un informe justificativo que servirá de base para el informe del Consejo de Administración. Ambos informes se publicarán al convocar la Junta General en la que se someta la ratificación, nombramiento o reelección de cada consejero.

5.3 Determinación del perfil del consejero a seleccionar

En función de las necesidades identificadas, la CNRS definirá el perfil y las capacidades mínimas exigibles a los candidatos. La CNRS elevará al Consejo de Administración la propuesta de nombramiento de consejeros independientes junto con el correspondiente informe justificativo, y, respecto de las restantes categorías, un informe sobre los candidatos propuestos. Cualquier consejero podrá aportar nombres de posibles candidatos. En la eventual contratación de asesores externos para la búsqueda de candidatos a consejero independiente, la CNRS se asegurará de que dichos asesores no presten a la Sociedad otros servicios significativos que puedan comprometer su independencia.

5.4 Elección de candidatos y notificación

El Consejo de Administración analizará la propuesta y el informe justificativo presentado por la CNRS 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 CNRS 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.

Una vez adoptado el acuerdo de nombramiento o reelección, la Secretaría del Consejo notificará formalmente al consejero nombrado o, en su caso, al consejero reelegido.

6. CONDICIONES PARA LA SELECCIÓN DE CONSEJEROS

Los candidatos al cargo de consejero deberán cumplir, en todo caso, con los requisitos que establezca la normativa vigente en cada momento, ser profesionales íntegros y estar alineados con los principios y valores de GAM. En particular:

6.1 Honorabilidad personal y profesional

Los candidatos serán personas de reconocida honorabilidad personal y profesional, cuya conducta y trayectoria no arrojen dudas sobre su capacidad para desempeñar un buen gobierno de la Sociedad.

Para su valoración se considerará toda la información disponible, que incluye, entre otros, los siguientes aspectos: (i) la trayectoria del candidato; (ii) las razones por las que hubiera sido despedido o cesado en puestos o cargos anteriores; (iii) su historial de solvencia personal y de cumplimiento de sus obligaciones; (iv) su actuación profesional; (v) la condena por la comisión de delitos o faltas y la sanción por la comisión de infracciones administrativas; (vi) la existencia de investigaciones relevantes y fundadas, tanto en el ámbito penal como administrativo; y (vii) no estar inhabilitado para ejercer cargos públicos o de administración y dirección de entidades privadas.

6.2 Conocimientos y experiencia

Los candidatos deberán poseer los conocimientos y la experiencia adecuados para

el ejercicio de sus funciones, valorándose tanto la formación académica como la experiencia profesional previa.

6.3 Capacidad, compatibilidad y dedicación

Los candidatos deberán estar en disposición de ejercer un buen gobierno de la Sociedad, no encontrarse incurso en causas de incompatibilidad, incapacidad o prohibición conforme a la normativa aplicable y la normativa interna, y poder dedicar el tiempo suficiente al desempeño del cargo. Se valorará asimismo la ausencia de potenciales conflictos de interés conforme a la normativa aplicable, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

6.4 Impedimentos

No podrán ser candidatos a consejero quienes se encuentren incurso en causa de incompatibilidad, prohibición legal o inhabilitación, ni aquellos cuya presencia en el Consejo pudiera poner en riesgo los intereses de la Sociedad o perjudicar su reputación. En materia de reelección, no podrán ser reelegidos quienes hubieran infringido sus deberes como consejeros o hubieran incurrido en circunstancias que comprometan los intereses o la reputación de la Sociedad.

En el caso del Presidente del Consejo de Administración, se valorará especialmente la capacidad del candidato para desempeñar las funciones relativas a la organización y funcionamiento del Consejo de conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

7. SUPERVISIÓN Y CONTROL DE LA POLÍTICA

La CNRS será el órgano competente para la supervisión periódica de la aplicación y el cumplimiento de esta Política, informando de todo ello al Consejo de Administración cuando corresponda y, en todo caso, con carácter anual, verificando su cumplimiento e informándose de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

La revisión de esta Política podrá efectuarse junto con la del resto de políticas corporativas de la Sociedad cuya supervisión corresponda a la CNRS en un único informe anual de supervisión de políticas corporativas.

8. APROBACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Esta Política es de aplicación desde el momento de su aprobación por el Consejo de Administración el día 28 de julio de 2026 a todo el Grupo GAM.

No obstante lo anterior, el Consejo de Administración podrá acordar la modificación de esta Política en cualquier momento durante su vigencia cuando lo considere necesario, para adecuarla a la realidad legal, social o económica de cada momento.
