

SISTEMA DE GOBIERNO CORPORATIVO

Política de Diversidad del Consejo y Selección de Candidatos de Consejeros de Grupo Ezentis, S.A.

Aprobación de documento

Título	Versión	Fecha
Política de Selección de Candidatos de Consejeros de Grupo Ezentis, S.A.	Consejo de Administración de Grupo Ezentis, S.A.	27-02-2017
Revisión Política de Selección de Candidatos de Consejeros de Grupo Ezentis, S.A.	Comisión Nombramientos y Retribuciones	31-10-2019
Aprobación Política de Selección de Candidatos de Consejeros de Grupo Ezentis, S.A.	Consejo de Administración de Grupo Ezentis, S.A.	06-11-2019
Revisión Política de Diversidad del Consejo y Selección de Candidatos de Consejeros de Grupo Ezentis, S.A.	Consejo de Administración de Grupo Ezentis, S.A.	21-12-2020

**POLÍTICA DE DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE
ADMINISTRACIÓN Y SELECCIÓN DE
CANDIDATOS DE CONSEJEROS DE GRUPO
EZENTIS, S.A.**

Contenido

1.Ámbito de aplicación.....	4
2. Objetivos para la selección de candidatos.	4
3.- Proceso de selección de candidatos a consejero.	5
3.1. Búsqueda de candidatos a consejero	5
3.2. Condiciones que deberán reunir los candidatos	5
3.3. Impedimentos para ser candidato a consejero	6
3.4. Colaboración de asesores externos	7
4.- Nombramiento, ratificación o reelección de consejeros.	7
5.- Evaluación anual de cumplimiento.....	8

El artículo 32.3.a) de los Estatutos Sociales y 5.4. del Reglamento del Consejo de Administración de Grupo Ezentis, S.A. (en adelante, “EZENTIS” o “la Sociedad”), establecen, entre las facultades indelegables del Consejo de Administración, la de aprobar las políticas y estrategias generales de la Sociedad y su Grupo, entre las que se encuentra la de establecer la política dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración.

Por ello, el Consejo de Administración, previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos, ha aprobado la presente “Política de diversidad del Consejo de Administración y de selección de candidatos de consejeros” (en adelante la Política), que desarrolla las previsiones de los Estatutos Sociales y Reglamento del Consejo de Administración, persiguiendo establecer unos criterios orientativos en materia de selección de consejeros con el fin de guiar la actividad del Consejo de Administración

Atendiendo a lo establecido en la Recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, esta política es i) pública, concreta y verificable; ii) garantiza que los procesos de búsqueda y selección, así como las propuestas de nombramiento, reelección o ratificación de consejeros se fundamentan en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración y iii) favorece la diversidad de conocimientos, aptitudes, experiencias, edad y género.

Esta Política recoge los principales aspectos y compromisos de la Sociedad en materia de selección y nombramiento de Consejeros, y tiene por objeto establecer el procedimiento y los criterios que el Consejo de Administración de EZENTIS tendrá en cuenta en los procesos de selección relativos al nombramiento o reelección de los miembros del Consejo de Administración, todo ello de conformidad con la normativa aplicable y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

1.Ámbito de aplicación.

Esta Política será aplicable a la selección de candidatos a consejero que sean personas físicas y, en su caso, a las personas físicas que vayan a representar a los candidatos a consejero que sean personas jurídicas debiendo reunir los mismos deberes y requisitos legales que los establecidos para los miembros del Consejo de Administración, respondiendo solidariamente con la persona jurídica Consejero. Le serán igualmente aplicables, a título personal, las incompatibilidades y exigibles los deberes establecidos para el Consejero en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

2. Objetivos para la selección de candidatos.

La selección de consejeros se iniciará con un análisis de las necesidades de la Sociedad y de las competencias requeridas por el Consejo de Administración, que reúnan las condiciones que figuran en el apartado 3 siguiente y favorezca la diversidad de respecto de cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales en el Consejo de Administración.

La Política procurará cumplir con lo establecido en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas respecto del número de consejeras representativas en el Consejo

de Administración que en el año 2022 seguirá representando, al menos, el 40% del total de miembros del Consejo de Administración. Así como con el 50% de independientes.

3.- Proceso de selección de candidatos a consejero.

3.1. Búsqueda de candidatos a consejero

En el proceso de selección de candidatos a consejero se buscarán personas que reúnan las condiciones que se citan en esta Política y que, por su perfil y características, favorezcan la diversidad respecto de cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y se evitará cualquier sesgo implícito que pueda implicar discriminación alguna y, en particular, que dificulte la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Asimismo, se procurará adoptar medidas que fomenten que la Sociedad cuente con un número significativo de altas directivas.

Además, cualquier consejero podrá sugerir candidatos a consejero siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en esta Política de diversidad del Consejo de Administración y de selección de candidatos a consejero.

3.2. Condiciones que deberán reunir los candidatos

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

- Ser personas de reconocida honorabilidad, solvencia, competencia, experiencia, cualificación y disponibilidad.

- Ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios recogidos en el Código de Ética y Conducta y Reglamento Interno de Conducta.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y la dedicación precisos para que puedan desempeñar bien su cometido así como el número máximo de consejos de los que razonablemente puedan formar parte. Durante el proceso de selección, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, su Presidente o alguno de sus miembros se reunirán con los candidatos a consejeros con carácter previo a la emisión del informe o propuesta dirigida al Consejo de Administración. Las reuniones y valoraciones de los candidatos finales se pondrán de manifiesto en las reuniones de la Comisión.

En el proceso de selección se deberá tener en cuenta la matriz de competencias elaborada por la Sociedad con el fin de conocer las competencias individuales clave de los miembros del Consejo de Administración, facilitando la elección de nuevos candidatos que permita valorar no sólo las aptitudes y requisitos necesarios para su nombramiento, sino que complementen las ya existentes en el Consejo de Administración, atendiendo a las diferentes áreas de conocimiento o experiencia,

particulares o generales, y con información que se atiende a la diversidad, especialmente para el caso de consejeros con la categoría de independiente.

El proceso de selección de consejeros procurará que la composición del Consejo de Administración alcance un adecuado equilibrio de perfiles, conocimientos, aptitudes, trayectorias y experiencias, que aporte puntos de vista diversos al debate de los asuntos y enriquezca la toma de decisiones.

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 Ley 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 Comisión de Nombramientos y Retribuciones 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.

3.3. Impedimentos para ser candidato a consejero

No podrán ser considerados como candidatos a consejero quienes:

- se hallen incurso en causa de incapacidad, prohibición o incompatibilidad de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración.

- no estar incurso en una situación de conflicto de interés con la Sociedad o las sociedades integradas en Grupo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento del Consejo de Administración.

- desempeñen cargos o presten servicios en otras sociedades que tengan un objeto social total o parcialmente análogo al de la Sociedad o sean competidoras de aquélla o de las sociedades de su Grupo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Reglamento del Consejo.

- pertenezcan a más de cuatro Consejos de Administración cuyas acciones se encuentren admitidas a negociación en bolsas de valores nacionales o extranjeras.

- desempeñen el cargo de consejero simultáneamente en más de diez sociedades distintas de la Sociedad o su Grupo.

- que, en los dos años anteriores a su eventual nombramiento, hubieran ocupado altos cargos en las administraciones públicas españolas incompatibles con el desempeño simultáneo de las funciones de consejero en una sociedad cotizada, conforme a la legislación estatal o autonómico española.

-no cumplan con los requisitos que, en su caso, prevean los Estatutos Sociales, Reglamentos y demás normas internas de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá adoptar las medidas necesarias y realizar las averiguaciones oportunas para asegurarse de que los candidatos a consejeros no se encuentran en ninguno de los supuestos señalados anteriormente.

3.4. Colaboración de asesores externos

La Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos para el análisis previo de las necesidades de la Sociedad, la búsqueda o la valoración de candidatos a consejeros o la evaluación de su desempeño.

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

4.- Nombramiento, ratificación o reelección de consejeros.

De conformidad con los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración, los consejeros serán designados por la Junta General de Accionistas o por el Consejo de Administración, de conformidad con la Ley y las normas de gobierno corporativo de la Sociedad.

Las propuestas de nombramiento, ratificación o reelección de consejeros que someta el Consejo de Administración a la consideración de la Junta General de Accionistas y las decisiones sobre nombramientos que adopte el Consejo de Administración en virtud de las facultades de cooptación que tiene legalmente atribuidas, deberán estar precedidas de (i) la propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el caso de los consejeros independientes, o del (ii) informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el caso de las restantes clases de consejeros. Dichas propuestas e informes serán preparados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y deberán incluir la adscripción del candidato a la categoría de consejero que corresponda debidamente justificada. La Comisión de Nombramiento y Retribuciones dejará constancia de la evaluación realizada y de la adecuación del candidato a la categoría a la que haya sido adscrito en el acta de la sesión en la que se haya debatida la cuestión.

En el informe o propuesta dirigida al Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones identificará, en caso de que se haya producido, quien ha sugerido el nombre del candidato seleccionado para su valoración por la Comisión, recopilando toda la información necesaria para asegurarse que el candidato propuesto no tiene ninguna limitación que condicione su independencia para ejercer el cargo. En caso de reelección, la propuesta que someta la Comisión de Nombramientos y Retribuciones al Consejo de Administración valorará la necesidad de una renovación progresiva del Consejo, teniendo en cuenta aspectos como la diversidad, tiempo en el cargo y edad, entre otros.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones informará al candidato, antes de proponer su nombramiento al Consejo de Administración, lo que se espera de él en términos de dedicación, participación y compromiso con la compañía.

La propuesta de nombramiento de consejeros que someta el Consejo de Administración a la Junta General de Accionistas 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 candidato propuesto, que se unirá al acta de la Junta General de Accionistas o del propio Consejo de Administración. Además, en el caso de ratificación o reelección de consejeros, el informe justificativo evaluará la calidad del trabajo del consejero y la dedicación al cargo durante su mandato, así como la observancia de las normas de gobierno corporativo de la Sociedad.

El carácter de cada consejero deberá explicarse por el Consejo de Administración ante la Junta General de Accionistas que deba efectuar su nombramiento, ratificación o reelección y confirmarse o, en su caso, revisarse anualmente en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, previa verificación por la Comisión de Nombramientos.

El nombramiento del consejero coordinador independiente por el Consejo de Administración se realizará previa propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Una vez nombrado y aceptado el cargo por el consejero propuesto, procederá a la aceptación de las condiciones y políticas de la compañía establecidas para los consejeros.

5.- Evaluación anual de cumplimiento.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política e informará sobre ello al Consejo de Administración, que dará cuenta de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.