

NOMBRE	POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS		
PROCEDIMIENTO		FECHA	04FEB2016
VERSIÓN	1	Última revisión	

CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	CAMBIOS REALIZADOS
BORRADOR	04/02/2016	

- 1. Introducción**
- 2. Alcance**
- 3. Objetivos**
- 4. Proceso de selección. Colaboración con asesores externos**
- 5. Condiciones de los candidatos**
- 6. Incompatibilidades**
- 7. Verificación del cumplimiento**

1. Introducción

Este documento tiene por objeto sistematizar y resumir la política en materia de selección de candidatos a consejeros que ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, S.A. ha venido aplicando en los últimos años y haciendo pública dentro de los informes anuales de gobierno corporativo y que se ha puesto a disposición de las juntas generales ordinarias.

El consejo de administración de la Sociedad reconoce el carácter esencial para su estrategia de gobierno corporativo de la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo el proceso de selección de consejeros.

Por medio de esta política—pública, concreta y verificable—se asegura que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del consejo de administración, favoreciendo al mismo tiempo la diversidad de conocimientos, experiencias y género.

2. Alcance

Esta política es aplicable a la selección de los candidatos a consejeros de la Sociedad que sean personas físicas y, en el caso de candidatos a consejeros que sean personas jurídicas, tanto a éstas como a las personas físicas que vayan a representarlas.

3. Objetivos

Previo análisis de las necesidades de la Sociedad, el consejo de administración seleccionará a los candidatos a consejero que reúnan las cualidades y aptitudes recogidas en el apartado 4 siguiente, con el asesoramiento e informe de la comisión de nombramientos y retribuciones.

Dicha comisión deberá, además, velar por que los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación por razón de género. En este sentido, además de favorecer la diversidad de conocimientos y experiencias en el consejo, la política de selección de consejeros procurará que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo.

4. Proceso de selección. Colaboración con asesores externos

La propuesta de nombramiento o reelección de los miembros del consejo de administración corresponde a la comisión de nombramientos y retribuciones, si se trata de consejeros independientes, y al propio consejo en los demás casos.

Dicha propuesta deberá ir acompañada en todo caso de un informe justificativo del consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto. Adicionalmente, la comisión de nombramientos y retribuciones deberá informar acerca del nombramiento o reelección de cualquier consejero no independiente.

Cualquier consejero podrá sugerir candidatos siempre que reúnan los requisitos recogidos en esta política.

Asimismo, la Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos para la evaluación de los candidatos a consejero.

5. Condiciones de los candidatos

Los candidatos a consejero deberán ser personas íntegras, honorables, comprometidas, responsables, de reconocida solvencia, con la adecuada formación y con experiencia contrastada y en línea con la cultura de la Sociedad. Adicionalmente, las propuestas de reelección deberán tener en cuenta la calidad del trabajo y la dedicación al cargo de los consejeros propuestos durante el mandato precedente.

Asimismo, se procurará conseguir un adecuado equilibrio en el consejo que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

El número máximo de consejos de otras sociedades de los que los consejeros de la Sociedad pueden formar parte no deberá exceder de 3 en el caso de los consejeros ejecutivos, y de 5 en el caso de los consejeros no ejecutivos (exceptuando las sociedades familiares y patrimoniales).

Con carácter excepcional y a la vista de las circunstancias personales y profesionales concurrentes, el consejo, previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, podrá autorizar de forma individual que se supere

el límite establecido en el párrafo anterior cuando aprecie que ello no limita o compromete la dedicación del consejero afectado. En caso de producirse, se dará cuenta de esta autorización en el informe anual de gobierno corporativo.

6. Incompatibilidades

No podrán ser considerados candidatos para su nombramiento o reelección como consejero ni, en su caso, representantes persona física de un consejero persona jurídica:

- a) Las personas incursoas en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición legalmente aplicables.
- a) Las personas procesadas o contra quienes se dicte auto de apertura de juicio oral por alguno de los delitos señalados en el artículo 213 de la Ley de Sociedades de Capital, o los consejeros que sean sancionados en un expediente disciplinario por falta grave o muy grave instruido por las autoridades supervisoras.
- b) Los consejeros que resulten gravemente amonestados por el comité de auditoría por haber infringido sus obligaciones como consejeros de la Sociedad.
- c) Los consejeros cuya permanencia en el consejo pueda poner gravemente en riesgo los intereses de la Sociedad o cuando desaparezcan las razones por las que fueron nombrados.
- d) Las personas que, en los dos años anteriores a su eventual nombramiento, hubieran ocupado altos cargos en el sector público incompatibles con el desempeño simultáneo de las funciones de consejero en una sociedad cotizada, o puestos de responsabilidad en los organismos reguladores del sector o sectores en los que actúe la Sociedad.
- e) Las personas que bajo cualquier forma tengan intereses opuestos a los de la Sociedad.

7. Verificación del cumplimiento

La comisión de nombramientos y retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de la política de selección de consejeros y se informará de ello en el informe anual de gobierno corporativo.