

ENCE ENERGÍA Y CELULOSA			
NOMBRE	POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS Y DE DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN		
PROCEDIMIENTO		FECHA	27/11/2018
VERSIÓN		Revisión 1	24/11/2020
		Revisión 2	26/06/2024

- 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 y de diversidad en la composición del consejo de administración de Ence Energía y Celulosa, S.A. (en adelante, "Ence" o la "Sociedad") de conformidad con la normativa aplicable y las mejores prácticas de gobierno corporativo. 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 nombramiento y reelección de consejeros.

Por medio de esta política -pública, concreta y verificable- se favorece una composición adecuada del consejo de administración y se asegura que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración, favoreciendo al mismo tiempo la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género.

2. Alcance

Esta política es aplicable a la selección de los candidatos en los procesos de nombramiento y reelección de consejeros de la Sociedad.

3. Objetivos para la selección de candidatos

El consejo de administración, previo informe favorable de la comisión de nombramientos y retribuciones, es el encargado de aprobar y actualizar, cuando corresponda, la matriz de competencias de los miembros del consejo de administración.

En el marco del proceso de selección, el consejo de administración, previo análisis de las competencias requeridas por la Sociedad, seleccionará a los candidatos a consejero que reúnan las cualidades y aptitudes recogidas en el apartado 4 siguiente, con el asesoramiento e informe justificativo de la comisión de nombramientos y retribuciones.

La comisión de nombramientos y retribuciones y el consejo de administración velarán porque los procedimientos de selección de los miembros del consejo y de sus comisiones favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la

selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

4. Proceso de nombramiento y reelección

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 propuesta y 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 será el establecido en cada momento en el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

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 citado número máximo 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:

- a) Las personas incursas en alguno de los supuestos de incapacidad, 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 la comisión de nombramientos y retribuciones 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 esta Política e informará de ello al consejo de administración, de lo que dará cuenta en el informe anual de gobierno corporativo.