



*Política de selección de consejeros*

## ÍNDICE

1. **Introducción**
2. **Ámbito de aplicación**
3. **Principios**
4. **Contenido**
5. **Aprobación y vigencia**

## **1. Introducción**

La estructura y composición del Consejo de administración es un elemento clave para el buen gobierno corporativo de las sociedades, en tanto en cuanto afecta a su eficacia e influye sobre la calidad de sus decisiones y su capacidad para promover efectivamente el interés social, tal y como establece el Código Unificado de Buen Gobierno.

La diversidad de los distintos miembros que forman parte del Consejo de administración en cada momento constituye uno de los aspectos fundamentales a tener en cuenta para el adecuado desarrollo de sus funciones.

La exigencia de conocimientos y experiencia específicos para las distintas comisiones del Consejo ha reforzado la necesidad de garantizar dicha diversidad desde la fase inicial de selección de posibles candidatos.

Con este fin, de acuerdo con los principios internacionales de buen gobierno corporativo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elabora esta política de selección de consejeros, más allá de las obligaciones incluidas en la normativa aplicable y en la normativa interna desarrollada por la propia Sociedad, con el objetivo de dotar al Consejo de Administración de candidatos que puedan proporcionar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo en cada momento teniendo en cuenta las vacantes a cubrir y la estructura y composición del mismo.

## **2. Ámbito de aplicación**

Esta Política la aplica la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de Viscofan, S.A., como principal órgano a quien corresponde evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo y definir, en consecuencia, las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante, elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de consejeros independientes e Informar las propuestas de nombramiento de los restantes consejeros, y será de aplicación a todas las selecciones de consejeros de la Sociedad que se inicien a partir de su aprobación.

### **3. Principios**

Los principios que deben regir la presente política son los siguientes:

#### ***Igualdad***

Todos los candidatos tendrán derecho a ser considerados para cualquier vacante que se produzca en el Consejo, de acuerdo a criterios objetivos evitando cualquier sesgo implícito que pueda implicar discriminación alguna, por su nacionalidad, raza, sexo, ideología o cualquier otro aspecto más allá de sus competencias, conocimientos y experiencia profesional.

#### ***Transparencia***

Con ocasión de las propuestas de nombramiento de consejero, el Consejo de Administración pondrá a disposición de los accionistas como parte de la información de la Junta General de accionistas, en el momento de su convocatoria, el resultado del análisis de necesidades del Consejo realizado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, así como la información necesaria para poder evaluar adecuadamente la idoneidad del candidato propuesto.

#### ***Legalidad***

La presente política respetará la normativa aplicable así como los reglamentos internos que en cada momento estén vigentes en la Sociedad, y cualquier otra normativa interna relativa a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, al Consejo de Administración y sus miembros, y al resto de sus comisiones. En especial, la presente política tendrá en cuenta las medidas a aplicar para establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y facilitar la inclusión de consejeras.

#### **4. Contenido**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será la encargada de analizar las necesidades de composición y estructura del Consejo de Administración de la Sociedad en cada momento.

Ante la creación de una vacante en el Consejo de Administración, independientemente del motivo que la haya originado, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará un análisis de necesidades para determinar las competencias, experiencia y conocimientos que deberá tener el candidato a seleccionar.

Una vez determinado el perfil del candidato, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones buscará entre las personas que puedan desempeñar el cargo de acuerdo con la normativa aplicable aquéllas que reúnan los requisitos acordados y garanticen la dedicación necesaria para llevar a cabo sus funciones de acuerdo con los deberes de diligencia, lealtad y demás deberes incluidos en la normativa interna.

Para ello, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá contar con la colaboración de asesores externos que le asistan en la selección de candidatos.

En el proceso de búsqueda de candidatos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá en cuenta la diversidad y, más específicamente, el objetivo de representación que haya establecido para el sexo menos representado en el Consejo de Administración, incluyendo entre los potenciales candidatos, las personas de dicho sexo que reúnan el perfil profesional buscado.

#### **5. Aprobación y vigencia**

Este documento ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Viscofan, S.A. en su reunión de 29 de febrero de 2016 y entra en vigor en el momento de su aprobación.