



**POLÍTICA**  
DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS Y  
DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN

(Texto aprobado por el Consejo de  
Administración el 17 de Diciembre de  
2020)

## INDICE

1- INTRODUCCIÓN.....	3
2- PROCESO DE SELECCIÓN. COLABORACIÓN DE ASESORES EXTERNOS .....	3
3- CONDICIONES QUE DEBERÁN REUNIR LOS CANDIDATOS .....	4
4- IMPEDIMENTOS PARA SER CADIDATOS A CONSEJERO.....	5
5- VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA.....	5
6- APROBACIÓN Y VIGENCIA.....	5

## POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS Y DIVERSIDAD DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

### 1- INTRODUCCIÓN

La estructura y composición del Consejo de administración es un elemento clave para el buen gobierno corporativo de Viscofan S.A. (en adelante "Viscofan" o la "Sociedad"), 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 de Buen Gobierno aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante la "CNMV").

Asimismo, 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 de buen gobierno corporativo, y tras la reforma del Código de Buen Gobierno por la CNMV, se ha elaborado y actualizado esta política de selección de consejeros y diversidad -pública, concreta y verificable-, con el objetivo de asegurar que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamenten en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración y de favorecer la diversidad, de conocimientos, experiencia, edad y género necesarios en el Consejo en cada momento teniendo en cuenta las vacantes a cubrir y la estructura y composición del mismo.

### 2- PROCESO DE SELECCIÓN. COLABORACIÓN DE ASESORES EXTERNOS

Los responsables de los procesos de selección de miembros del Consejo serán el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

Cualquier consejero podrá sugerir candidatos a consejero siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en esta política. Asimismo, la Sociedad podrá contar con la colaboración de asesores externos en la búsqueda y validación de los candidatos a consejero.

En la preparación de las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se partirá de un análisis de las necesidades de la Sociedad, que deberá llevar a cabo el Consejo de Administración con el asesoramiento e informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad. En las propuestas de reelección de consejeros, la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad valorará la calidad del trabajo y la dedicación al cargo durante el mandato.

Este informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad

sobre las necesidades de la Sociedad se publicará al convocar la Junta General de Accionistas en la que se vaya a someter a votación la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero, bien como documento independiente o formando parte de las propuestas o informes relativos al candidato correspondiente.

### 3- CONDICIONES QUE DEBERÁN REUNIR LOS CANDIDATOS

Los candidatos a consejero de la Sociedad deberán contar con independencia de criterio, reconocido prestigio profesional, honorabilidad, solvencia, competencia y experiencia.

Además, se procurará que, en la selección de candidatos, se consiga un adecuado equilibrio en el Consejo de Administración en su conjunto que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

En concreto, en la formulación de propuestas o informes que emitan en relación con los candidatos a consejero, se deberán tener en cuenta los siguientes principios:

a) Principio de honorabilidad y capacitación: Los candidatos y consejeros deberán reunir la necesaria honorabilidad, solvencia, competencia y experiencia, debiendo extremar el rigor en relación con aquéllas llamadas a cubrir los puestos de Consejero independiente.

b) Principio de dedicación necesaria: Sin perjuicio de las limitaciones establecidas con carácter obligado en la normativa interna de la Sociedad, los candidatos deberán demostrar un grado de compromiso adecuado a las exigencias de su cargo y estar en disposición, en atención a sus circunstancias personales, de prestar la dedicación suficiente para el desempeño correcto de su cometido.

c) Principio de diversidad: La selección de consejeros ha de estar guiada por el propósito de conseguir una composición del Consejo de Administración diversa y equilibrada, que aporte puntos de vista distintos en los debates en su seno, enriqueciendo así la toma de decisiones. Con este fin, en la selección de candidatos a consejero, se valorarán candidatos cuyo nombramiento contribuya a incrementar la diversidad de conocimientos, capacidades, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género. La práctica de selección deberá evitar sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que dificulte la selección de consejeras. Para ello, cuando la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad o el propio Consejo, según sea el caso, busquen un perfil profesional, primero se tomará en consideración los intereses sociales, sin perjuicio que, ante dos perfiles profesionales similares, se optará por aquél que suponga el género menos representado. En este sentido, se procurará que en el año 2022 el número de consejeras represente, al menos, el 40% del total de miembros del Consejo de Administración.

d) La Sociedad promoverá igualmente políticas de diversidad que fomenten que la Sociedad cuente con un número significativo de altas directivas a través de la efectiva igualdad de oportunidades, medidas de conciliación con la vida personal y familiar e incluyendo en todo proceso interno de cobertura de posiciones directivas candidatos del género menos representado.

e) Principio de especialización: Los informes sobre la designación de consejeros que han de integrar las Comisiones consultivas del Consejo tendrán en cuenta la

capacitación y experiencia del candidato en la materia o funciones de que se trate, así como el adecuado equilibrio en la composición global de la misma.

Asimismo, los candidatos deberán cumplir con los requisitos establecidos en los Estatutos Sociales de la Compañía, en el Reglamento del Consejo de Administración y en las disposiciones sobre buen gobierno, para el adecuado desempeño de la función de Consejeros y, en especial, los relativos al deber de diligencia y lealtad, evitando las situaciones de conflicto de interés o de incompatibilidad

#### **4- IMPEDIMENTOS PARA SER CANDIDATOS A CONSEJERO**

No podrán ser considerados como candidatos a consejero ni, en su caso, representantes persona física de un consejero persona jurídica:

a) Las personas que estén incursas en cualquier supuesto de incompatibilidad o prohibición regulado en las leyes o disposiciones de carácter general.

b) Las personas que ejerzan el cargo de administrador en más de tres sociedades, además de Viscofan, cuyas acciones se encuentren admitidas a negociación en bolsas de valores nacionales o extranjeras.

c) Las personas que, en los dos años anteriores a su eventual nombramiento, sin perjuicio del plazo legalmente exigible, hubieran ocupado: (i) altos cargos en el sector público; o (ii) puestos de responsabilidad en los organismos reguladores del sector o sectores en los que actúe la Sociedad.

d) Con carácter general, las personas que bajo cualquier forma tengan intereses opuestos a los de la Sociedad o el Grupo Viscofan.

#### **5- VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE ESTA POLÍTICA**

La Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad evaluará periódicamente la eficacia de la presente Política y adoptará las medidas adecuadas para solventar sus eventuales deficiencias, proponiendo las modificaciones que considere oportunas.

La Sociedad informará del resultado de la verificación del cumplimiento de esta política en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la memoria anual de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad.

#### **6- APROBACIÓN Y VIGENCIA**

La presente política, a propuesta de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Sostenibilidad, ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Viscofan en su reunión de fecha 17 de Diciembre de 2020 y ha entrado en vigor en el mismo momento de su aprobación.

\*\*\*\*\*