Azkoyen Group

Política de selección de consejeros de Azkoyen, S.A.

23 de junio de 2023

Índice

1. Introducción

2. Proceso de selección

3. Principios de selección

4. Impedimentos para ser candidato a consejero

5. Evaluación

1. Introducción

La presente Política de Selección de Consejeros de Azkoyen, S.A. (la "**Política de Selección de Consejeros**" o la "**Política**") tiene por objeto asegurar que las propuestas de selección de consejeros se basen en un análisis previo de las competencias requeridas por el Consejo de Administración y que los candidatos propuestos cumplan las condiciones de idoneidad, solvencia, honorabilidad, competencia, experiencia, disponibilidad y compromiso en su función de miembros del Consejo de Administración. Todo ello garantizando la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, edad y género en la composición del Consejo, de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La aplicación de la Política debe entenderse en el contexto de la estructura accionarial de Azkoyen, S.A., que cuenta con varios accionistas significativos que se encuentran representados en el Consejo mediante consejeros dominicales.

La Política se completa con lo previsto en el Capítulo III y IV del Reglamento del Consejo sobre composición del Consejo y nombramiento y cese de consejeros.

2. Proceso de selección

Sin perjuicio del derecho de representación proporcional establecido en la Ley de Sociedades de Capital, el proceso de selección de candidatos a consejero comenzará con un análisis, a realizar por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, de las necesidades del Consejo de Administración atendiendo a las necesidades de la Sociedad y de las principales sociedades filiales que forman parte del Grupo Azkoyen en materia de competencias, conocimientos y experiencia.

Una vez analizadas tales necesidades y con base a las mismas se definirá un perfil de candidato con los requisitos y criterios de capacitación específicos y claros que se busquen en cada momento que permita una apreciación comparativa entre los candidatos que se valoren y que garantice un proceso no discriminatorio durante todas las fases del mismo.

Para este proceso de selección la Comisión de Nombramientos y Retribuciones podrá disponer de asesoramiento externo si se considerara preciso, tanto en lo que respecta a la definición de las necesidades del Consejo como para la selección y evaluación de candidatos.

En todo caso, todos los candidatos a consejero de la Sociedad deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función. Además, deberán conocer suficientemente las lenguas española e inglesa para un correcto desempeño de sus funciones. No se admitirán como candidatos a sociedades mercantiles ni de ningún otro tipo que sean personas jurídicas, aunque designen como representantes a personas físicas.

Se procurará que, con la selección de candidatos, se consiga una composición del Consejo de Administración diversa y equilibrada en su conjunto, que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

En este sentido, el Consejo de Administración asume el compromiso de promover la diversidad en su composición y, con este fin, en la selección de candidatos a consejero, se valorarán candidatos cuyo nombramiento favorezca que los consejeros tengan distintas capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, edad y género. Respecto a la diversidad de género, el Consejo promoverá la presencia en el mismo de al menos un 33% de personas del género menos representado en cada momento. Para ello, en caso de que no se cumpla el anterior objetivo, el Consejo, en la selección de nuevos candidatos, buscará y valorará especialmente a los candidatos que se correspondan con el género menos representado en cada momento, siempre y cuando no suponga menoscabo de los restantes criterios de selección que deben regir el proceso (capacidades, conocimientos, méritos, experiencia, etc.). De tal forma que ante varias personas candidatas que estén igualmente capacitadas desde un punto de vista de competencia, experiencia, formación, conocimientos, prestaciones profesionales, aptitud y actitud, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones dará prioridad a la persona candidata del sexo menos representado en ese momento en el Consejo de Administración, salvo que existan circunstancias excepcionales, como otros motivos de rango jurídico superior, no discriminatorios. Lo anterior se define con la finalidad de avanzar hacia la consecución del objetivo de al menos el 33% de personas del sexo menos representado.

La Sociedad y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tienen mayor capacidad de actuación y decisión en el proceso de selección de los consejeros independientes y ejecutivos, dado que, en el caso de los consejeros dominicales, son los accionistas significativos los que los designan en virtud del derecho de representación proporcional.

Una vez concluido el proceso de selección, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones trasladará su propuesta al Consejo de Administración.

Respecto a los consejeros independientes, corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elevar a la Junta las propuestas de nombramiento y reelección de consejeros para su aprobación, que deberán ir precedidas de un informe justificativo del Consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto. Por su parte, en caso de consejeros no independientes, corresponde al propio Consejo de Administración elevar sus propuestas de nombramientos y reelecciones a la Junta sobre estos consejeros, que deberán acompañarse de un informe justificativo del Consejo y de un informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

En el caso de reelección de consejeros, dichos informes del Consejo y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberán incluir una valoración del desempeño realizado por el consejero durante el tiempo de su mandato y de su capacidad para continuar ejercitándolo de manera adecuada y exitosa.

Se procurará que la mayoría de los consejeros sean no ejecutivos y que los independientes sean, como mínimo, los necesarios para cumplir con la composición de las Comisiones respecto al número de consejeros independientes que legalmente deben contener. A partir de ese mínimo y teniendo en cuenta la presencia de los consejeros dominicales y la determinación de un número total de miembros del Consejo adecuado para el correcto funcionamiento del mismo, se valorará positivamente la presencia de consejeros independientes.

Respecto a la alta dirección, el Consejo de Administración promoverá la existencia de medidas que fomenten que la Sociedad cuente con mayor presencia del género menos representado en la alta dirección mediante políticas de igualdad, así como asegurando su aplicación en los procesos de selección cuando se produzcan vacantes de tal manera que no existan sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que dificulte la selección de altas directivas.

3. Principios de selección

Concluido el análisis de las necesidades del Consejo y definido el perfil del consejero a seleccionar, se analizará la adecuación de los diferentes candidatos a través de los siguientes principios de selección:

- Idoneidad, competencia, solvencia, experiencia, formación y capacitación en las funciones que deberá aportar al Consejo de Administración, así como el adecuado equilibrio en la composición global del Consejo.

- Honorabilidad: Constatación de buenas prácticas profesionales y personales.

- Dedicación necesaria y compromiso: Los candidatos deberán demostrar un grado de compromiso adecuado a las exigencias de su cargo y estar en disposición, con atención a sus circunstancias personales, de prestar la dedicación suficiente para el desempeño correcto de su cometido.

- Diversidad: La selección de consejeros no podrán adolecer de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que dificulte la selección de consejeros del sexo menos representado según lo indicado anteriormente.

Además, para el caso de consejeros independientes, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará también que los candidatos cumplan con los requisitos establecidos en la ley para que tales consejeros puedan ser calificados como consejeros independientes.

4. Impedimentos para ser candidato a consejero

No podrán ser candidatos a consejero quienes:

- Estén incursos en causa de incompatibilidad, prohibición y causa de conflicto de competencia o de interés establecidas en la ley y en el sistema de gobierno corporativo.

- Cuando su presencia en el Consejo pueda poner en riesgo los intereses de la Sociedad, su adecuada gestión o imagen.

- Cuando haya sido procesado por un hecho presuntamente delictivo o haya sido objeto de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave instruido por las autoridades supervisoras.

- Cualesquiera otros impedimentos que establezca el Reglamento del Consejo de Administración.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará, en la medida de lo posible, dichas circunstancias.

5. Evaluación

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará una evaluación periódica del grado de cumplimiento y la eficacia de esta política, de la que dará cuenta al Consejo e informará de sus resultados en el Informe Anual de Gobierno Corporativo y en la memoria anual de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.