

POLÍTICA DE SELECCIÓN

DE CONSEJEROS Y DIVERSIDAD

DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de Iberpapel reconoce como uno de los elementos clave de su estrategia de gobierno corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo el proceso de selección de candidatos a Consejero.

Con ese fin, el Consejo de Administración ha aprobado esta Política de selección de consejeros adaptándose a la legalidad vigente y a las recomendaciones contenidas en el Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), respetando lo aprobado en los Estatutos y Reglamentos de la Sociedad.

En este sentido, la presente Política de selección de consejeros, de carácter concreto y verificable, tiene como objetivo asegurar que las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración, así como que favorezcan la diversidad de conocimientos, experiencias y género en el mismo.

Iberpapel entiende que el mejor consejo de administración es aquel que está compuesto por una mezcla apropiada de individuos con diferentes habilidades, experiencias y conocimiento, lo que influirá positivamente en la independencia y opiniones de sus miembros.

La diversidad que fomentamos incluye las siguientes dimensiones: la diversidad cultural, de género, generacional, de habilidades, de discapacidad, etc.

El Consejo de Administración de Iberpapel estará compuesto por el número de Consejeros que, dentro de los límites establecidos por los Estatutos Sociales y por su propio Reglamento, se apruebe por la Junta General de Accionistas.

Las personas que se propongan para ser designadas como Consejeros, deberán reunir los requisitos establecidos en las disposiciones legales vigentes, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración.

En consecuencia con lo expuesto, los Consejeros tendrán que reunir los requisitos y capacidades necesarios para el ejercicio del cargo, poseer una honradez y adecuada reputación personal y profesional, ser profesionales íntegros, cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios recogidos en el Código de Buena Conducta y con la visión y los valores del Grupo Iberpapel y disponer de los conocimientos necesarios que se requieran para el desarrollo del cargo, la suficiente experiencia para el ejercicio de sus funciones y, en definitiva, ejercer un buen gobierno de la Sociedad.

2. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Estarán sujetos a la presente Política todos los miembros del Consejo de Administración cuya reelección se proponga y los candidatos a ser nombrados consejero.

En el caso de un consejero persona jurídica, la persona física nombrada en su representación deberá reunir los requisitos legales establecidos para los administradores, estará sometida a los mismos deberes y responderá solidariamente con la persona jurídica administrador, siéndole de aplicación en lo procedente la presente Política.

Sin perjuicio de ello, se procurará que los candidatos a consejero sean personas físicas.

3. OBJETIVOS DE LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS

Los objetivos de selección de los miembros del Consejo de Administración deberán estar encaminados a lograr una adecuada composición de los órganos sociales de Iberpapel, de tal forma que haga posible el correcto ejercicio de las competencias que les son atribuidas por la Ley, los Estatutos Sociales y por su propio Reglamento.

El Consejo de Administración tratará de identificar a los candidatos más adecuados en cada momento, en función de las necesidades de los órganos sociales de la compañía y del desarrollo de sus negocios.

4. PROCESO DE SELECCION

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

Las propuestas de nombramiento o reelección de consejeros que el Consejo de Administración haga a la Junta General de Accionistas y los nombramientos que realice directamente para la cobertura de vacantes en el ejercicio de sus facultades de cooptación se aprobarán a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el caso de consejeros independientes, y previo informe de esta Comisión, en el caso de los restantes consejeros.

Las propuestas que se eleven a la Junta General deberán ir acompañadas de un informe justificativo del Consejo de Administración en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto y, en el caso de propuestas de nombramiento o reelección de consejeros no independientes, se acompañarán, asimismo, de un informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Las propuestas de nombramiento o reelección de los Consejeros se fundamentan en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración y que favorece la diversidad de conocimientos, experiencias y género. No será requisito de idoneidad para ser consejero la edad del candidato.

En cualquier caso, y en cumplimiento de la legalidad vigente (art. 529 bis de la Ley de Sociedades de Capital), el Consejo de Administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias, conocimientos y competencias; y que, en general, los mismos no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras.

En este último caso, se vigilará que en los procedimientos de selección de consejeros se favorezca la diversidad de género, prohibiendo cualquier sesgo implícito que pueda implicar discriminación alguna para la selección de consejeras, y se procurará que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30 por ciento del total de miembros del Consejo de Administración.

Para ello, cuando la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o el propio Consejo, según sea el caso, busquen un perfil profesional, primero se tomará en consideración los intereses sociales, sin perjuicio de que, ante dos perfiles profesionales similares, se optará por aquél que suponga el género menos representado.

Asimismo, se procurará que en la composición del Consejo de Administración exista un adecuado equilibrio, entre las distintas tipologías de Consejeros, y que los Consejeros no Ejecutivos representen una amplia mayoría sobre los Consejeros Ejecutivos tratando, además, que el número de Consejeros Independientes se acerque a los objetivos de Gobierno Corporativo.

Igualmente se valorará que los órganos sociales tengan una composición adecuada y diversa, combinando personas que cuenten con la experiencia y conocimiento del Grupo Iberpapel, sus negocios y el sector papelero en general; con otras que tengan formación, competencias, conocimientos y experiencia en otros ámbitos y sectores que permitan lograr el adecuado equilibrio en la composición de los órganos sociales para su mejor funcionamiento y desempeño de sus funciones.

La Compañía podrá contar con asesoramiento externo independiente tanto para la realización del análisis previo de las necesidades del Grupo como para la validación o propuesta de potenciales candidatos cuando así lo considere necesario o conveniente.

5. REQUISITOS

Los posibles candidatos a ser propuestos como Consejeros de Iberpapel deberán contar con la adecuada competencia, experiencia, y cualificación, tanto personal como profesional; ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia profesional, cumplir con los requisitos de aptitud y capacidad necesarios para el ejercicio de su cargo y tener la disponibilidad y compromiso con su función que permitan la dedicación que se requiere para el adecuado ejercicio de sus funciones.

En la reelección de los actuales miembros del Consejo de Administración, se tendrá en cuenta asimismo el compromiso mostrado por los mismos durante el ejercicio de su cargo en cumplimiento del deber de diligencia y del deber de lealtad.

Asimismo, se valorará que su actuación en el ejercicio del cargo haya sido de buena fe guiada por el interés social, procurando en todo momento la mejor defensa y protección de los intereses del conjunto de los accionistas.

En relación con la selección de consejeros independientes, las personas identificadas para ser seleccionadas como consejeros independientes deberán reunir los requisitos de independencia previstos en la normativa aplicable.

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.

6. IMPEDIMENTOS PARA SER CANDIDATO A CONSEJERO

En línea con lo dispuesto en la normativa interna, no podrán ser considerados como candidatos a consejero ni, en su caso, representantes persona física de un consejero persona jurídica:

(i) Las personas físicas o jurídicas que ejerzan el cargo de administrador en más sociedades de las permitidas con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración.

(ii) Quienes se encuentren incurso en alguna de las causas de incompatibilidad, incapacidad o prohibición para el desempeño de su cargo previstas en el ordenamiento jurídico o en las normas internas de la sociedad.

(iii) Las personas que bajo cualquier forma tengan intereses opuestos a los de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá llevar a cabo las actuaciones que procedan para verificar que el candidato no reúne ningún impedimento para su eventual nombramiento como consejero.

7. SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

El Consejo de Administración evaluará periódicamente la eficacia de la presente Política y adoptará las medidas adecuadas para solventar sus eventuales deficiencias, llevando a cabo las modificaciones que considere oportunas.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política, informando al respecto al Consejo de Administración, así como en el Informe Anual del Gobierno Corporativo de la Sociedad.

8. ENTRADA EN VIGOR

La presente política, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Iberpapel Gestión, S.A. en su reunión de fecha 20 de diciembre de 2017 y ha entrado en vigor en el mismo momento de su aprobación.