

POLÍTICA DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS Y COMPOSICIÓN DEL CONSEJO

Objetivos

El Consejo de Administración ha aprobado esta “Política de Selección de Consejeros y Composición del Consejo” con el fin de establecer pautas de procedimiento que aseguren que las propuestas de nombramiento o reelección se fundamenten siempre en un análisis previo de las competencias requeridas por el consejo de administración, favoreciendo la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género.

Criterios generales

Deberá en todo caso favorecerse la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género en el Consejo de Administración, que además deberá tener la dimensión precisa para lograr un funcionamiento eficaz y participativo.

Asimismo, deberá tenerse en cuenta la composición equilibrada del Consejo como elemento relevante adicional, valorando en extremo el perfil profesional y biográfico del candidato o candidata, así como su trayectoria profesional y personal previa.

Es objetivo específico de esta Política promover que antes del fin del ejercicio 2022 el número de consejeras represente, al menos, el 40% del total de miembros del Consejo de Administración de Almirall, y que con anterioridad no sea inferior al 30%, por lo que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y en su momento el propio Consejo, deberá priorizar en el análisis de propuestas correspondiente la identificación de candidatas que cumplan los requisitos de conocimientos y experiencia aplicables a la selección en cuestión.

Procedimiento

Una vez determinada la necesidad de seleccionar un nuevo consejero, sea para cubrir una vacante en el Consejo o para, en su caso, ampliar el número de consejeros, todas las propuestas existentes al respecto serán canalizadas por el Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que procurará sean debatidas y discutidas en la correspondiente sesión de la Comisión.

Se podrá contar con asesores externos en el proceso de selección de nuevos consejeros.

Una vez debatidas en la Comisión las propuestas citadas, así como aquellas que pudieran surgir del propio debate entre los miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, esta Comisión emitirá un informe justificativo que incluirá el resultado del análisis previo de competencias efectuado, para someter la propuesta final correspondiente al Consejo en la primera sesión que se convoque desde aquel momento.

Complementariamente al debate en el seno de la Comisión, el Presidente de la Comisión y el Presidente del Consejo mantendrán aquellos contactos o entrevistas con las personas identificadas como potenciales nuevos consejeros que se consideren necesarios, a fin de completar el análisis que la Comisión incluirá en el informe justificativo citado.

En el proceso de selección se evitará cualquier tipo de sesgo que pueda implicar discriminación, ya sea por razones de sexo, origen étnico, edad o cualquier otra.

En los supuestos de ratificación o reelección de consejeros, se aplicará el mismo procedimiento, si bien el consejero que opte a la reelección no podrá participar en los debates de la Comisión, si fuera uno de sus miembros, ni en cualquier debate que al respecto se realice en el seno del propio Consejo.

La presentación del informe constará debidamente acreditada en el acta de la sesión correspondiente del Consejo, custodiando el Secretario del Consejo un ejemplar del mismo a efectos de constancia y archivo.

El mencionado informe justificativo deberá publicarse al convocar la junta general de accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada consejero.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de esta Política, informando de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

Barcelona, a 5 de noviembre de 2020