

**POLÍTICA DE SELECCIÓN,
DIVERSIDAD Y EVALUACIÓN DE
LA IDONEIDAD DE CONSEJEROS
Y MIEMBROS DE LA DIRECCIÓN
DE IZERTIS, S.A.**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
3. OBJETO.....	6
4. PRINCIPIOS GENERALES.....	7
5. PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	8
6. REQUISITOS DE SELECCIÓN DE LOS CONSEJEROS	10
7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS	13
8. RÉGIMEN APLICABLE A LOS MIEMBROS DE LA DIRECCIÓN Y OTROS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE.....	17
9. APROBACIÓN, REVISIÓN Y DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA.....	19

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto empresarial actual, donde la competencia es feroz y la dinámica del mercado está en constante evolución, la gestión efectiva de los recursos humanos y la adecuada compensación de los altos ejecutivos son aspectos cruciales para el éxito de una empresa. A tal efecto, la selección, la estructura y la composición adecuada de los órganos de gobierno constituyen una pieza fundamental para asegurar un funcionamiento apropiado y eficaz.

Al respecto, la importancia de la diversidad en la composición del consejo de administración, se pone de manifiesto en el artículo 529 bis del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, en virtud del cual los consejos de administración de las sociedades cotizadas deberán velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Asimismo, la recomendación 14 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas (en adelante, el "Código de Buen Gobierno") aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (en adelante, "CNMV") encomienda al consejo de administración la aprobación de una política dirigida a favorecer una composición apropiada del consejo de administración que favorezca la diversidad de conocimientos, experiencias, edad y género.

Del mismo modo que una adecuada composición del consejo de administración resulta prioritaria para poder garantizar su funcionamiento eficaz siendo una pieza fundamental del gobierno corporativo de las sociedades cotizadas, también reviste la máxima importancia el procedimiento de selección de los miembros de la dirección de la sociedad, pues estos directivos constituyen el enlace entre el consejo de administración y el resto de la organización. Este requisito se hace extensivo también a quienes son responsables de las funciones de control interno, elemento fundamental entre los mecanismos de gobierno interno de la Sociedad, así como, en su caso, a aquellos otros titulares de funciones clave.

Los requisitos de idoneidad y los procedimientos de selección y evaluación establecidos en esta Política serán aplicados sin perjuicio de cualesquiera otras normas sustantivas o procedimentales, de carácter legal, estatutario, o, en su caso, de gobierno corporativo o convencional que regulen la capacidad, las obligaciones y los requisitos de las personas afectadas por la Política para ser nombrados y permanecer en los cargos respectivos.

En este contexto, el artículo 7.2.b del Reglamento del Consejo de Administración de IZERTIS, S.A. (en adelante, "IZERTIS" o la "Sociedad" y en conjunto con sus sociedades dependientes, "Grupo IZERTIS") atribuye al Consejo de Administración de la Sociedad (en adelante le "Consejo de Administración") la competencia para determinar las políticas y estrategias de la Sociedad. Con la finalidad de dar cumplimiento a las recomendaciones de buen gobierno, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de IZERTIS (en adelante, la "Comisión de Nombramientos y Retribuciones"), el Consejo de Administración, en el ejercicio de sus responsabilidades y en el marco de la Ley y de los Estatutos Sociales, aprueba la presente Política de Selección, Diversidad y Evaluación de la Idoneidad de Consejeros y miembros de la Dirección de IZERTIS (en adelante, la "Política").

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política será de aplicación a IZERTIS. En concreto, se rigen por lo dispuesto en ella los procedimientos de selección e idoneidad de los miembros del Consejo de Administración, cuya reelección se proponga y los candidatos a ser nombrados consejero.

Igualmente, están sujetos a la aplicación de la Política los procedimientos de selección e idoneidad de candidatos a formar parte de la dirección y titulares de funciones clave en la Sociedad.

A los efectos de esta Política, se entenderán por titulares de funciones clave aquellas personas que desempeñen funciones con impacto significativo en el perfil de riesgo de la Sociedad o del Grupo, incluyendo, sin carácter limitativo, los responsables de auditoría interna, cumplimiento normativo (*compliance*), gestión de riesgos, control financiero y tecnología de la información, conforme a los criterios establecidos en la Guía Técnica 1/2019 de la CNMV y normativa sectorial aplicable.

Asimismo, la presente Política tiene vocación de Grupo, resultando de aplicación a las sociedades que forman parte del Grupo del que la Sociedad sea, a su vez, su entidad dominante. En consecuencia, la Política se ha de tener en cuenta por las filiales del Grupo Izertis quienes deberán tomar conocimiento, pudiendo realizar, en su caso, las adaptaciones que consideren oportunas y, sin perjuicio cuando corresponda, de la aprobación de políticas propias. Se deberán tener en cuenta las singularidades que pudieran existir derivadas del marco normativo aplicable al órgano de administración de cada filial.

Cuando las filiales realicen adaptaciones a la Política, o bien, elaboren políticas propias deberán remitirlas con carácter previo a su aprobación del Consejo de Administración, quien comprobará que los textos propuestos son consistentes con la presente Política remitiendo el correspondiente informe a la filial.

3. OBJETO

Esta Política tiene por objeto establecer los principios, criterios y líneas fundamentales para llevar a cabo la selección de los miembros del Consejo de Administración de Izertis y de los miembros de la dirección y otros titulares de funciones clave, y en particular, de los procesos de selección relativos a su nombramiento, así como de los procedimientos para la evaluación de la idoneidad de los mismos, todo ello de conformidad con la normativa aplicable y las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Para ello, establece el compromiso de la Sociedad con la diversidad al más alto nivel, así como los criterios orientativos en materia de selección de consejeros con el fin de guiar la actividad del Consejo de Administración y de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en este ámbito.

Con respecto a la evaluación de la idoneidad colectiva del Consejo de Administración y directivos, entendida como la capacidad de los órganos de gobierno de la Sociedad en su conjunto para cumplir eficazmente sus funciones, se tendrá en consideración la combinación de competencias, experiencias, perfiles y diversidad de sus miembros, conforme a lo dispuesto en la Guía Técnica 1/2019 de la CNMV sobre Comisiones de Nombramientos y en las recomendaciones de buen gobierno. A tal efecto, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará una evaluación anual de la idoneidad colectiva del Consejo, que se incluirá en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

En este contexto, esta Política se enmarca en el conjunto de Políticas Corporativas de Izertis, complementando las políticas existentes en el ámbito referente a la idoneidad de consejeros, miembros de la dirección y titulares de funciones clave.

4. PRINCIPIOS GENERALES

En los procesos de selección de los miembros del Consejo de Administración, de la dirección de la Sociedad y otros titulares de funciones clave, los órganos con competencias en esta materia deberán tener presente en todo momento los siguientes principios:

- a) Diversidad de conocimientos y experiencias: se procurará buscar que los miembros del Consejo de Administración, de la dirección de la Sociedad y de otros titulares de funciones clave cuenten con una formación diversa, de nivel y perfil adecuados y experiencias que contribuyan a una visión más amplia por parte de los órganos de gobierno.
- b) No discriminación: no podrá excluirse a ningún candidato por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad.
- c) Diversidad de género: se buscará que se dé la igualdad efectiva de géneros, garantizando que se impulsará la selección del género infrarrepresentado entre los candidatos propuestos para la designación o la reelección como miembros del Consejo de Administración, evitando cualquier forma de discriminación.
- d) Ausencia de conflictos de interés: se preferirán las personas cuya posición pudiera hacer temer la existencia de un permanente conflicto de interés. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará anualmente la existencia de conflictos de interés potenciales o efectivos de todos los Consejeros y titulares de funciones clave, mediante declaración jurada anual y análisis de relaciones con accionistas significativos, competidores o proveedores relevantes. Los resultados se incluirán en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.
- e) Adeuada composición del Consejo de Administración: el Consejo de Administración deberá ajustar su composición a la normativa y guías técnicas vigentes.
- f) Transparencia: los procesos de selección y nombramiento de Consejeros, directivos y otros titulares de funciones clave de la Sociedad deberán ser transparentes, debiendo facilitarse toda la información relevante al respecto, documentándose debidamente los procesos de selección y recogiendo sus principales conclusiones en los informes y propuestas de los órganos competentes.
- g) Cumplimiento de la legislación aplicable y, en particular, de la normativa interna de la Sociedad, de las mejores prácticas de buen gobierno asumidas por la Sociedad.

5. PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración de la Sociedad es consciente de la importancia que una correcta composición del órgano tiene para un eficaz funcionamiento del mismo. En este sentido, el Consejo de Administración propondrá a la Junta General el número de miembros que, de acuerdo con las circunstancias de la Sociedad, resulte más adecuado para asegurar su eficaz funcionamiento y la participación de todos los Consejeros que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate y la agilidad en la toma de decisiones.

A su vez, 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, asegurándose de que los Consejeros independientes tengan un peso suficiente en el Consejo.

Asimismo, y con el objetivo de favorecer una composición apropiada y diversa del Consejo de Administración de manera que contribuya a lograr una diversidad de puntos de vista y de experiencias, en la selección de los candidatos propuestos como Consejeros de la Sociedad se deberá tener en cuenta también la composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones en su conjunto, sobre la base de sus funciones y, asimismo, de las características y actividad de la Sociedad y su Grupo.

A tal fin, deberá ponderarse en el proceso de selección de candidatos la integración en el Consejo de Administración de Consejeros con diversidad suficiente de formación, experiencias y conocimientos, género o edad, que permitan atender las exigencias legales y recomendaciones de buen gobierno en relación con la composición y singular idoneidad que deben reunir los miembros del Consejo de Administración y de las distintas Comisiones internas de supervisión del Consejo de Administración.

A su vez, respecto de la Comisión de Auditoría, el proceso de selección de candidatos que vayan a integrar dicha Comisión deberá tener en cuenta las singularidades exigidas por la Ley y las recomendaciones del supervisor, procurándose que el conjunto de sus miembros reúnan conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría y gestión y control de riesgos, tanto financieros como no financieros, así como conocimientos técnicos del sector al que pertenece la Sociedad en aquellos otros ámbitos que puedan resultar adecuados para el cumplimiento por la Comisión de Auditoría de sus funciones, sin perjuicio de los requisitos de procedencia geográfica, género y demás requisitos de diversidad que deban tenerse en cuenta.

Por su parte, el proceso de selección de candidatos que vayan a integrar la Comisión de Nombramientos y Retribuciones valorará sus conocimientos y experiencia en áreas como el análisis y la evaluación estratégica de recursos humanos, la selección de consejeros y directivos, el desempeño de funciones de alta dirección o el diseño de políticas y planes retributivos de consejeros y altos directivos, sin perjuicio igualmente de los demás requisitos de diversidad que deban valorarse en su composición.

6. REQUISITOS DE SELECCIÓN DE LOS CONSEJEROS

Los candidatos a ser propuestos como Consejeros de Izertis 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 ejercer un buen gobierno de la Sociedad y, en particular, tener la dedicación que se requiere para el adecuado ejercicio de sus funciones.

Asimismo, los candidatos deberán cumplir con los requisitos establecidos en los Estatutos Sociales de la Sociedad, en el Reglamento del Consejo de Administración y en las recomendaciones 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.

De conformidad con lo anterior, en los procedimientos de selección de Consejeros, el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

1. Honorabilidad personal y profesional

Los miembros del Consejo de Administración deberán poseer una honradez y adecuada reputación personal y profesional, ser profesionales íntegros y haber demostrado una conducta y trayectoria profesional que esté alineada con los principios recogidos en el Código Ético y con la visión y los valores de la Sociedad y su Grupo.

En este sentido, concurre honorabilidad en quienes hayan venido mostrando una conducta personal y profesional que no arroje dudas sobre su capacidad para desempeñar su cargo adoptando las medidas precisas para la buena dirección y el control de la Sociedad.

Se entenderá que no concurre honorabilidad personal o profesional en aquellos candidatos que se encuentren en situaciones que les afecten, relacionadas o no con su actuación profesional, que puedan perjudicar al crédito y reputación de la Sociedad o de cualquier forma afectar negativamente al funcionamiento del Consejo de Administración o de la Sociedad y, en particular, cuando aparezcan como investigados en cualquier causa penal.

2. Competencias, conocimientos y experiencias adecuados

El Consejo de Administración de Izertis deberá estar formado por personas de reconocido prestigio en su ámbito profesional que posean las competencias, conocimientos, experiencia, aptitudes y capacidades adecuados al cargo que van a desempeñar. Sin

embargo, no será preciso que todos los Consejeros dispongan del mismo nivel de competencias, conocimientos y experiencia, siempre que el Consejo de Administración y sus Comisiones, en su conjunto, reúnan una combinación adecuada de todos ellos.

La matriz de competencias del Consejo de Administración incluirá, conocimientos en gobierno corporativo sostenible (ESG), transformación digital, ciberseguridad y gestión de riesgos no financieros. Al menos un miembro de la Comisión de Auditoría y un miembro de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberán acreditar experiencia acreditada en dichos ámbitos.

3. Disposición para ejercer un buen gobierno de la Sociedad

Se evaluará la capacidad del candidato para dedicar a su función el tiempo y esfuerzo necesarios para desempeñar el cargo con eficacia, asegurándose de que los Consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones, debiendo respetar en todo caso el número máximo de cargos que se establezca en la normativa de gobierno corporativo de la Sociedad en cada momento.

Los Consejeros no ejecutivos no podrán formar parte de más de cuatro consejos de administración de sociedades cotizadas (incluyendo Izertis), conforme a las mejores prácticas de la CNMV. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará anualmente la dedicación real de cada Consejero mediante registro de asistencia, participación en comisiones y horas dedicadas, informando de posibles desviaciones al Consejo.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones evaluará la presencia de potenciales conflictos de interés derivados de la experiencia profesional y cargos desempeñados en el pasado o en el presente por el candidato o, en su caso, de cualquier clase de relación personal, profesional o económica con otros Consejeros, accionistas significativos de la Sociedad o sociedades de su Grupo.

4. Compromiso con el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los Consejeros

Además de los requisitos anteriores, en el marco de reelección de Consejeros, las propuestas o informes, en su caso, de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, contendrán una evaluación de la calidad del trabajo y la dedicación al cargo de los Consejeros propuestos durante el mandato precedente, así como de la honorabilidad, competencia, disponibilidad y compromiso con su función, valorando el desempeño del cargo por el Consejero y el cumplimiento de los deberes impuestos por la Ley, los Estatutos

Sociales y las demás normas de gobierno corporativo de la Sociedad con la diligencia de un ordenado empresario y de un fiel representante.

Los anteriores requisitos resultarán de aplicación a todos los miembros del Consejo de Administración de Izertis, con independencia de la categoría que ostenten en el Consejo. Adicionalmente, los candidatos al cargo de Consejero independiente, deberán reunir los requisitos de independencia previstos en la Ley y en las normas de gobierno corporativo de Izertis.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas que se propongan para ser designadas como Consejeros deberán reunir cualesquiera otros requisitos establecidos en las disposiciones legales vigentes, en los Estatutos Sociales y en el Reglamento del Consejo de Administración, así como aquellos que, en su caso, determine la Comisión de Nombramientos y Retribuciones en cada momento teniendo en cuenta las mejores prácticas de buen gobierno; y no hallarse incursas en ninguno de los supuestos de prohibición o incompatibilidad establecidos en la Ley o en las normas de gobierno corporativo de la Sociedad.

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE CONSEJEROS

7.1. Órganos competentes

Los órganos responsables de velar por la diversidad del Consejo de Administración y sus Comisiones y de los procesos de selección de miembros del Consejo serán el Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, sin perjuicio de las facultades de nombramiento de la Junta General.

Corresponderán al Consejo de Administración las siguientes funciones:

- (i) La elaboración de un informe justificativo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto para ser nombrado Consejero, que, en todo caso, deberá acompañar a la propuesta de nombramiento o reelección, y que se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo.
- (ii) La propuesta del nombramiento de los Consejeros, para su elevación a la Junta General, o para la designación por cooptación por el propio Consejo de Administración, en su caso, así como las propuestas para la reelección de dichos Consejeros por la Junta General.
- (iii) Velar por que los procedimientos de selección de los miembros Consejo de Administración favorezcan la diversidad respecto a cuestiones como la edad, el género, la formación y experiencia profesionales y los demás criterios de diversidad establecidos en esta Política, y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Por su parte, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad tiene atribuidas, entre otras, las siguientes funciones:

- (i) Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios en el Consejo de Administración. A estos efectos, definirá las funciones y aptitudes necesarias en los candidatos que deban cubrir cada vacante y evaluará el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar eficazmente su cometido, asegurándose de que los Consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.
- (ii) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

- (iii) Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para la reelección de dichos Consejeros por la Junta General de Accionistas.
- (iv) Informar las propuestas de nombramiento de los restantes Consejeros para su designación por cooptación o para su sometimiento a la decisión de la Junta General de Accionistas, así como las propuestas para su reelección o separación por la Junta General de Accionistas.
- (v) Liderar, con involucración, en su caso, del Consejero Coordinador, la evaluación anual del Consejo relativa al funcionamiento y composición del Consejo, sus Comisiones y los Consejeros de la Sociedad.

A su vez, la Junta General de Accionistas de la Sociedad tendrá las siguientes funciones:

- (i) Nombrar, ratificar y reelegir a los Consejeros, todo ello sin perjuicio del sistema de representación proporcional que corresponderá a los accionistas en los términos previstos en la legislación aplicable.
- (ii) Determinar en cada momento el número de miembros del Consejo de Administración mediante la provisión de vacantes o el nombramiento de nuevos Consejeros dentro del mínimo y el máximo establecidos en los Estatutos Sociales de Izertis.

7.2. Búsqueda de candidatos, evaluación y propuestas

El Consejo de Administración y la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en el marco de sus funciones, tratarán de identificar a los candidatos más adecuados en cada momento, en función de las necesidades de los órganos sociales de la Sociedad y del desarrollo de sus negocios.

Tal y como se ha señalado anteriormente, el nombramiento, reelección o ratificación de Consejeros que el Consejo de Administración someta a la Junta General de Accionistas o los nombramientos que realice de forma directa para la cobertura de vacantes en el ejercicio de sus facultades de cooptación, precisarán la propuesta o informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, según la categoría de los Consejeros.

A estos efectos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones llevará a cabo un análisis previo de las competencias, conocimientos y experiencias de los Consejeros que ya forman parte del Consejo, así como de las competencias requeridas en el Consejo de Administración, teniendo en cuenta los objetivos de diversidad fijados por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, en su caso, la necesidad de una renovación progresiva del Consejo, concretando el perfil y capacidades requeridas en el nuevo Consejero. El

resultado del análisis previo y la descripción de las razones que justifican la adecuación del candidato se recogerán en la propuesta o informe del Consejo de Administración y de la Comisión de nombramientos y Retribuciones que se publicará al convocar la Junta General de Accionistas a la que se someta la ratificación, el nombramiento o la reelección de cada Consejero.

La matriz de competencias del Consejo de Administración, actualizada anualmente, se publicará de forma resumida en el Informe Anual de Gobierno Corporativo, identificando las principales áreas de *expertise* presentes y las necesidades detectadas.

Para facilitar dicho análisis previo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones elaborará y actualizará periódicamente una matriz con las competencias necesarias del Consejo de Administración que defina las aptitudes y conocimientos de los candidatos a Consejeros, especialmente los de los ejecutivos e independientes.

En el proceso de selección se velará por favorecer la diversidad de experiencias, conocimientos, competencias, edad y género de los candidatos. Para ello, cuando la Comisión de Nombramientos y Retribuciones o el propio Consejo, según sea el caso, busquen un perfil profesional, tomarán en consideración los intereses sociales, sin perjuicio de que, ante dos perfiles profesionales similares, se optará por aquél que suponga el género menos representado en el Consejo.

Siempre que sea posible, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones informará al candidato, antes de proponer su nombramiento al Consejo de Administración, sobre lo que se espera de él en términos de dedicación y compromiso con la Sociedad y participación, en su caso, en las Comisiones consultivas del Consejo.

Sin perjuicio de lo previsto en esta Política, en el procedimiento de selección de Consejeros se cumplirá íntegramente lo establecido en los Estatutos Sociales de la Sociedad y en el Reglamento del Consejo de Administración, teniendo en cuenta asimismo las recomendaciones de buen gobierno corporativo.

7.3. Propuesta de candidatos por los Consejeros

Cualquier Consejero podrá aportar nombres de posibles candidatos. No obstante, y en particular cuando se trate de Consejeros independientes, cuando los candidatos hayan sido presentados para su valoración por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones por accionistas significativos, Consejeros dominicales o Consejeros ejecutivos, la Comisión analizará en detalle el perfil del candidato y recabará cuanta información considere oportuna para asegurarse de que el candidato propuesto no tiene vinculaciones que pudieran condicionar su independencia.

7.4. Programas de orientación y de actualización de los conocimientos de los miembros del Consejo de Administración

En el momento del nombramiento de un nuevo Consejero, este deberá seguir el programa de orientación para nuevos Consejeros que, en su caso, hubiese establecido la Sociedad, con el fin de que pueda adquirir un conocimiento rápido y suficiente de la Sociedad, así como de sus reglas de gobierno corporativo. De otro lado, en orden a la actualización de la idoneidad de los Consejeros, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, en colaboración con el Presidente del Consejo, podrá aprobar, cuando las circunstancias lo aconsejen, programas de formación periódica para los miembros del Consejo de Administración y de sus Comisiones, que podrán recibirse en las sesiones del Consejo o de sus Comisiones o por cualquier otro medio.

7.5. Asesoramiento externo

La Sociedad podrá contar con asesoramiento externo independiente, como la colaboración de empresas consultoras de recursos humanos o cualquier otro asesor externo, tanto para la realización del análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración como para la validación o búsqueda de los candidatos a Consejero, en cuyo caso prestará especial atención a los potenciales conflictos de intereses que puedan existir con dichos asesores, y tomará las medidas necesarias para que estos no lleguen a materializarse.

En caso de contratación de asesores externos, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará la ausencia de conflictos de interés (especialmente con accionistas significativos o sociedades del Grupo) y documentará las medidas adoptadas para garantizar su independencia.

8. RÉGIMEN APLICABLE A LOS MIEMBROS DE LA DIRECCIÓN Y OTROS TITULARES DE FUNCIONES CLAVE

8.1. Requisitos individuales de los miembros de la dirección y otros titulares de funciones clave

Los puestos de la dirección y titulares de funciones clave de la Sociedad deberán ser ejercidos por personas que posean reconocida honorabilidad comercial y profesional. Asimismo, deberán también poseer los conocimientos y experiencia adecuada. A la hora de valorar los conocimientos y experiencia requeridos para cada puesto se deberán tener en cuenta las atribuciones, funciones y características específicas del puesto en concreto que se esté evaluando.

Los requisitos de honorabilidad, competencia y ausencia de conflictos de interés serán idénticos a los establecidos para los Consejeros, adaptados a las funciones específicas del puesto. Los planes de sucesión para funciones clave incluirán criterios de diversidad de género y experiencia, priorizando la promoción interna cuando sea posible.

Los anteriores requisitos de idoneidad se valorarán teniendo en cuenta lo dispuesto en la normativa aplicable, y teniendo en cuenta cualesquiera otros requisitos que, en su caso, determine al Comisión de Nombramientos y Retribuciones y, respecto de la selección del responsable de la Dirección de Auditoría Interna, la Comisión de Auditoría de la Sociedad.

En todo caso, en los procesos de selección, así como, en su caso, en el diseño de planes de carrera o de sucesión, se tendrá presente la necesidad de garantizar una adecuada diversidad y, en particular, se garantizará el establecimiento de medidas que fomenten que la Sociedad cuente con un número significativo de directivas.

8.2. Procesos de selección y evaluación

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones emitirá un informe independiente de evaluación de idoneidad para cada candidato, que será elevado al Consejo de Administración.

Con respecto a la selección del responsable de la Dirección de Auditoría Interna, dicho informe también será elevado a la Comisión de Auditoría de la Sociedad.

En cualquier caso, el Comité de Dirección de la Sociedad podrá emitir informe consultivo, pero no vinculante.

8.3. Formación del Comité de Dirección

En el último trimestre de cada año, la Dirección General de Recursos Humanos y Organización elaborará un plan de formación del Comité de Dirección que incluirá, entre otros, módulos sobre liderazgo inclusivo, gobierno corporativo y gestión de riesgos. Dicho plan será aprobado por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y ejecutado en el año siguiente.

9. APROBACIÓN, REVISIÓN Y DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

Corresponde al Consejo de Administración de Izertis la aprobación de la presente Política, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones de la Sociedad.

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones será el órgano responsable de la revisión periódica de la aplicación de esta Política, que deberá realizarse como mínimo con carácter anual, elevando un informe al Consejo de Administración y formulando, en su caso, las observaciones o propuestas de modificación y mejora sobre la misma que considere oportunas.

Asimismo, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones realizará una verificación anual del cumplimiento de la Política dirigida a favorecer una composición apropiada del Consejo de Administración, informando debidamente de ello en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.

La presente Política se publicará en la página web corporativa de la Sociedad (www.izertis.com), incluyendo información relativa a la forma en que la misma se ha puesto en práctica e identificando a los responsables de llevarla a cabo, y se comunicará a las sociedades del Grupo IZERTIS.
