



POLÍTICA DE SELECCIÓN Y DIVERSIDAD

28 de septiembre de 2023

1. Finalidad

El Consejo de Administración de Borges Agricultural & Industrial, S.A. (la “**Sociedad**” o “**BAIN**”), ha aprobado la presente Política de Selección y Diversidad (la “**Política**”), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de su Reglamento del Consejo de Administración, por el cual tiene atribuida como facultad indelegable, entre otras, la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad.

En base a ello, la presente Política tiene como objetivo formalizar públicamente las directrices que guían el proceso de selección de candidatos a Consejero, en el que la Sociedad observará cuantas obligaciones y requisitos se deriven de la normativa aplicable en cada momento y seguirá, en la medida de lo posible, las recomendaciones y guías técnicas que emitan sobre la materia los organismos competentes.

2. Ámbito de aplicación

El Consejo de Administración velará por la observancia de la Política en los procesos de selección de Consejeros para su nombramiento por cooptación, así como en las propuestas de nombramiento para su aprobación por la Junta General de Accionistas. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá en cuenta la Política en la elaboración de los preceptivos informes relativos al nombramiento de Consejeros ejecutivos y dominicales, así como en las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes.

El Consejo de Administración de la Sociedad, por razones suficientemente justificadas y en cumplimiento estricto de la normativa aplicable, podrá apartarse de alguno de los criterios previstos en la presente Política.

3. Objetivos de la política de selección y diversidad

La presente Política se basa en los principios de diversidad y equilibrio en la composición del Consejo de Administración, dentro del objetivo general de dotar de efectividad y profesionalidad al funcionamiento de dicho órgano, y de incrementar la calidad en la gestión societaria. En base a ello, en el proceso de selección o reelección de los candidatos a Consejero, la Sociedad se regirá por el propósito de lograr un adecuado equilibrio en el Consejo de Administración en el mejor interés de la Sociedad.

El Consejo de Administración, previo informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, realizará un análisis previo de las necesidades de la Sociedad para la selección de los candidatos. En dicho procedimiento, se buscarán personas que reúnan los requisitos de cualificación y honorabilidad profesional y personal, así como de capacidad, que figuran en el apartado 5 siguiente.

Adicionalmente, se velará por que los procesos de selección favorezcan la incorporación de Consejeros con diversidad de formación y experiencia profesional, capacidades, conocimientos,

edad y género, así como que no adolezcan de cualquier tipo de sesgo implícito que pueda implicar discriminación alguna, entre otras, por razones de sexo, edad o capacidades diversas, todo ello en el mejor interés de la Sociedad.

Igualmente, se prevé que la designación de Consejeros atienda a los criterios generales sobre la composición del Consejo de Administración, en especial, en lo relativo al equilibrio en la presencia de Consejeros ejecutivos, dominicales e independientes, con respeto a los principios y recomendaciones recogidos en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas.

4. Procedimiento de selección

La propuesta de nombramiento de Consejeros independientes corresponde a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que previamente verificará especialmente el cumplimiento de los requisitos de independencia establecidos en la Ley, las recomendaciones sobre tales requisitos aplicables a las sociedades cotizadas, las normas internas (Estatutos Sociales y Reglamentos) de la Sociedad y los estándares nacionales e internacionales. En los demás casos, la propuesta corresponde al propio Consejo. En base a dicha propuesta de nombramiento, el Consejo de Administración realizará un análisis previo de las necesidades de la Sociedad.

En el proceso de selección de candidatos se evitarán discriminaciones, rigiendo como principio la evaluación de los méritos y capacidad de cada uno de los candidatos, buscando en todo caso a los más apropiados.

Los elementos que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a las competencias requeridas por el Consejo, debe valorar durante el procedimiento de análisis de candidaturas, son los siguientes:

- i. las normas legales, estatutarias y reglamentarias aplicables para el nombramiento, reelección o ratificación de consejeros;
- ii. la formación y las competencias técnico-profesionales de los candidatos;
- iii. el cumplimiento de los requisitos y condiciones impuestos por las leyes, recomendaciones, normas estatutarias o reglamentarias y estándares nacionales o internacionales, para el nombramiento, reelección o ratificación de Consejeros en la categoría en que se propone (ejecutivo, dominical o independiente);
- iv. las experiencias de gestión de los candidatos, teniendo también en cuenta la actividad empresarial, el contexto y sector económico y geográfico en el que opera BAIN, así como respecto a la categoría para la que se propone su nombramiento como Consejero;
- v. el compromiso necesario para desempeñar el cargo, evaluando también los cargos ya desempeñados por los candidatos en otras empresas;
- vi. la existencia eventual de conflictos de interés, tanto permanentes como ocasionales;

- vii. la significación de eventuales relaciones comerciales, financieras o profesionales existentes o mantenidas recientemente, directa o indirectamente, por los candidatos con la Sociedad; y
- viii. los eventuales procedimientos judiciales o administrativos en curso o pendientes de resolución en contra de los candidatos, así como las condenas penales o las sanciones administrativas que los órganos judiciales o autoridades competentes les hayan impuesto.

Los órganos responsables de la selección de candidatos a Consejero son:

4.1 Consejo de Administración

De conformidad con la normativa vigente y el Reglamento del Consejo de Administración de BAIN, corresponderán al Consejo de Administración las siguientes funciones relativas a los procedimientos de selección de Consejeros:

- (a) Elaboración de un informe justificativo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos del candidato propuesto, que deberá acompañar la propuesta de selección del candidato y que se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo.
- (b) La propuesta de nombramiento o reelección de cualquier Consejero no independiente deberá ir precedida, además, de un informe de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, que se unirá al acta de la Junta General o del propio Consejo.
- (c) Velar por el régimen de incompatibilidades establecidos en la normativa aplicable.
- (d) Velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna.

4.2 Comisión de Nombramientos

Sin perjuicio de las demás funciones que le atribuya la Ley, los presentes Estatutos o, de conformidad con ellos, el Reglamento del Consejo de Administración, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones tendrá, como mínimo, las siguientes:

- a. 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.
- b. Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en el Consejo de Administración y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
- c. Elevar al Consejo de Administración las propuestas de nombramiento de Consejeros independientes 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 o separación de dichos Consejeros por la Junta General de Accionistas.

- d. 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.
- e. Verificar anualmente el cumplimiento de la política de selección de Consejeros aprobada por el Consejo de Administración.
- f. Asegurar que los Consejeros no ejecutivos tienen suficiente disponibilidad de tiempo para el correcto desarrollo de sus funciones.

5. Requisitos de los candidatos

Los candidatos a Consejero de la Sociedad deberán cumplir los siguientes requisitos en materia de cualificación y honorabilidad profesional y personal. Han de ser personas idóneas y de reconocida solvencia profesional, competencia, experiencia, cualificación, formación y compromiso con su función, así como con una trayectoria personal y profesional de respeto a las leyes y a las buenas prácticas empresariales.

En particular, deberán ser profesionales cuya conducta y trayectoria profesional esté alineada con los principios y deberes éticos recogidos en las distintas normas internas de la Sociedad y con la visión y valores de la compañía.

Por lo que respecta a su capacidad, los candidatos no podrán estar incurso en causas de incompatibilidad, incapacidad o prohibición de acuerdo con las leyes.

Asimismo, no podrán estar incurso en una situación insalvable de conflicto de interés estructural y permanente con la Sociedad, ni haber incurrido en circunstancias que puedan dar lugar a que su participación en el Consejo pueda poner en riesgo los intereses de la Sociedad.

6. Prohibiciones de los candidatos

No podrán ser Consejeros y, en caso de serlo, deberán poner su cargo a disposición del Consejo de Administración, y formalizar la correspondiente dimisión, quienes se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a. Aquellas personas incurso en una causa legal, estatutaria o reglamentaria de incompatibilidad, limitación o prohibición para el desempeño de su cargo.
- b. Quienes no reúnan los requisitos establecidos en el apartado 5 anterior para ser Consejero.

- c. Aquellas personas que se hallen en una situación real o potencial de conflicto de interés con la Sociedad, permanente o estructural, incluyendo entidades competidoras, administradores, directivos, empleados o personas vinculadas.
- d. Quienes hayan sido condenados por sentencia firme por un delito penal.
- e. Aquellas personas que ejerzan el cargo de Consejero en más sociedades de las permitidas con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración.
- f. Cuando cesen en los puestos ejecutivos a los que estuviere asociado su nombramiento como Consejero o cuando desaparezcan las razones por las que fueron nombrados Consejeros.
- g. Cuando, por cualquier circunstancia, la designación como Consejero ponga en riesgo o perjudique el buen nombre de la Sociedad, su prestigio empresarial o su reputación en el mercado.

7. Promoción de la diversidad en el Consejo de Administración

Como se ha indicado previamente, en el proceso de selección de los candidatos propuestos como Consejeros se deberá tener en cuenta la composición del Consejo de Administración y de sus Comisiones en su conjunto, sobre la base de sus funciones y, asimismo, de las características de la Sociedad.

Una vez haya sido verificado el cumplimiento de los requisitos de cualificación y honorabilidad profesional y personal, así como de capacidad anteriormente mencionados en el apartado 5 anterior, en el proceso de selección de candidatos al Consejo de Administración deberá promoverse la diversidad. En concreto, se velará por que los procesos de selección favorezcan la integración en el Consejo de Administración de Consejeros con diversidad de formación y experiencia profesional, capacidades, conocimientos, edad y género, debiendo además velar por la diversidad cultural y por la presencia de miembros con experiencia internacional. La mencionada diversidad debe permitir atender las exigencias legales y recomendaciones de buen gobierno relacionadas con la composición e idoneidad de los miembros del Consejo de Administración y de sus Comisiones, todo ello de manera que su composición posibilite la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia en el mejor interés de la Sociedad.

Asimismo, el Consejo de Administración de la Sociedad velará por que en los procedimientos de selección de sus miembros se evite cualquier tipo de sesgo implícito que pueda implicar discriminación alguna, entre otras, por razones de sexo, edad o capacidades diversas. En particular, se evitará cualquier tipo de sesgo que dificulte el nombramiento de mujeres en el Consejo de Administración.

8. Verificación del cumplimiento de la Política

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones verificará anualmente el cumplimiento de la presente Política e informará de sus conclusiones al Consejo de Administración.

Adicionalmente, en el Informe Anual de Gobierno Corporativo se recogerá, entre otros, una descripción de la Política en relación con la diversidad, incluyendo sus objetivos, las medidas adoptadas y la forma en la que se han aplicado. En particular, se recogerán los procedimientos aplicados para procurar incluir en el Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como las medidas que, en su caso, hubiera acordado respecto de estas cuestiones la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

9. Personal clave

La Sociedad velará por que los requisitos recogidos en los apartados 5 (“5. Requisitos de los candidatos”) y 7 (“Promoción de la diversidad en el Consejo de Administración”) de la presente Política se tengan en consideración en el procedimiento de selección de la alta dirección de la Sociedad.

En particular, la Sociedad velará por que en los procedimientos de selección de altos directivos se favorezca la diversidad de género.

10. Vigencia

La presente Política permanecerá vigente en tanto el Consejo de Administración de la Sociedad no apruebe su modificación.
