# POLÍTICA DE SELECCIÓN, DIVERSIDAD Y EVALUACIÓN DE LA IDONEIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN DE KNOWMAD MOOD

# ÍNDICE

1. Introducción y objeto de la Política
2. Normativa aplicable
3. Ámbito de aplicación
4. Principios generales
5. Requisitos de selección y evaluación de idoneidad
6. Composición y objetivos de diversidad en Consejo y Comité de Dirección (EIP)
7. Control, supervisión y difusión de la Política
8. Evaluación anual y pérdida sobrevenida de idoneidad

## 1. Introducción

La presente Política de Selección, Diversidad y Evaluación de la Idoneidad tiene por finalidad definir los principios, criterios y procedimientos aplicables a la selección, nombramiento, reelección y evaluación continua de los miembros del Consejo de Administración y del Comité de Dirección de APLICACIONES Y TRATAMIENTOS Y SISTEMAS, S.A., (en adelante, **knowmad mood** o la **Sociedad**), de conformidad con la normativa que resulte de aplicación en cada momento.

En particular, la misma se aprueba en cumplimiento de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, y se aplica a la Sociedad en su condición de Entidad de Interés Público (EIP) conforme a la Ley 22/2015, de Auditoría de Cuentas y normativa de desarrollo, por su condición de emisor en BME Growth. Asimismo, se alinea con el Código de Buen Gobierno corporativo de la CNMV, en lo que resulte aplicable.

En este contexto normativo, la Sociedad debe disponer de estructuras internas y procedimientos adecuados que garanticen una correcta selección y una evaluación permanente de la idoneidad de quienes integran los principales órganos de gobierno y dirección.

Además, la normativa vigente exige que los miembros del Consejo de Administración y del Comité de Dirección cuenten con la idoneidad necesaria para el ejercicio de sus funciones. En particular, deberán acreditar una reconocida honorabilidad comercial y profesional, conocimientos y experiencia suficientes y, en el caso de los consejeros, la capacidad para ejercer un gobierno corporativo eficaz y responsable.

Esta Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de knowmad mood en fecha 31 de marzo de 2026 y complementa cualquier otro procedimiento interno relativo a la evaluación del funcionamiento, eficiencia y desempeño del Consejo de Administración y del Comité de Dirección.

La misma será objeto de revisión al menos cada 3 años.

## 2. Normativa aplicable.

La presente Política se aprueba y aplica de conformidad con la normativa vigente que resulte de aplicación en cada momento y, en particular, con:

- El Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio. En particular, lo dispuesto en los artículos art. 529 bis y siguientes (deberes de los administradores) y el 529 quindecies (Comisión de Auditoría).
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en lo que resulte aplicable.
- La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, en los términos legalmente exigibles.

- Las recomendaciones de buen gobierno corporativo que, en su caso, resulten aplicables a la Sociedad, incluyendo las directrices al efecto de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.
- Reglamento (UE) 537/2014 sobre auditoría de EIP.
- Directiva 2022/2464 (CSRD) relativa a la información corporativa en materia de sostenibilidad, y normativa nacional de transposición.
- Guía Técnica 1/2024 de la CNMV para EIP.
- Los Estatutos Sociales y las normas internas de gobierno corporativo de knowmad mood.
- Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679.

## 3. Ámbito de Aplicación

### 3.1. Régimen específico como Entidad de Interés Público (EIP)

Como se ha referido, la Sociedad tiene la consideración de Entidad de Interés Público (EIP) conforme a la normativa vigente, lo que determina la aplicación del régimen de representación equilibrada previsto en la Ley Orgánica 2/2024, con los umbrales y plazos específicos establecidos para las EIP.

Esta Política se aplica a knowmad mood y resulta vinculante para los procesos de selección, nombramiento, evaluación de idoneidad continua y, en su caso, reelección o cese de los miembros del Consejo de Administración y del Comité de Dirección, así como para los candidatos propuestos para dichos cargos. A estos efectos, Comité de Dirección se entiende aquellas personas que reportan al Consejo de Administración, o a sus miembros y que conforman el organigrama oficial y la información corporativa correspondiente.

En el supuesto de que sea designado consejero una persona jurídica, la persona física que la represente deberá cumplir los requisitos legalmente exigidos a los administradores, quedará sujeta a los mismos deberes y responderá solidariamente junto con la persona jurídica. En estos casos, la presente Política será igualmente de aplicación en lo que corresponda.

## 4. Principios Generales

La composición del Consejo de Administración y del Comité de Dirección deberá responder, en todo momento, a criterios de diversidad, equilibrio y complementariedad de perfiles, de forma que se garantice una adecuada pluralidad de perspectivas en los procesos de deliberación y toma de decisiones. En cualquier caso, se velará por el principio de idoneidad colectiva.

En los procesos de selección y nombramiento, que serán objetivos, estandarizados, trazables y basados en criterios neutrales, se garantizarán los principios de mérito, capacidad, idoneidad e igualdad de trato y oportunidades independientemente del género, así como la ausencia de cualquier forma de discriminación. Se valorará especialmente la diversidad en términos de formación académica, experiencia profesional, edad, procedencia geográfica y cualesquiera otros factores que contribuyan a una toma de decisiones más plural y enriquecida.

Asimismo, los procesos de selección y nombramiento deberán diseñarse de manera que eviten sesgos implícitos y favorezcan la incorporación del sexo menos representado, con el objetivo de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable. En cualquier caso, los procesos de selección se ajustarán y llevarán internamente de tal forma que, en igualdad de méritos, se de preferencia al sexo menos representado.

Todos los acuerdos adoptados en aplicación de esta Política deberán respetar la legislación vigente, el sistema de gobierno corporativo de knowmad mood y las recomendaciones y principios de buen gobierno generalmente aceptados.

## 5. Requisitos de selección y evaluación de idoneidad

### 5.1. Criterios generales de idoneidad

En los procesos de selección y nombramientos de consejeros y miembros del Comité de Dirección, cuya evaluación corresponde proponer a los accionistas por parte del Consejo de Administración en el caso del Consejo de Administración y a la Dirección General u órgano que resulte competente en el caso del Comité de Dirección, se tendrán en cuenta, como mínimo, los siguientes criterios:

### 5.2 Honorabilidad comercial y profesional

Se entenderá que concurre honorabilidad cuando el candidato haya mantenido una trayectoria personal y profesional íntegra, sin que existan indicios que puedan generar dudas razonables sobre su capacidad para ejercer una gestión prudente y responsable.

A título enunciativo y no limitativo, se considerará que no concurre dicha honorabilidad, cuando el candidato:

- Haya sido declarado en quiebra o concurso de acreedores sin haber sido rehabilitado.
- Cuente con antecedentes penales por delitos de especial gravedad, tales como falsedad, delitos contra la Hacienda Pública, blanqueo de capitales, insolvencia punible o malversación.
- Se encuentre inhabilitado o suspendido para el ejercicio de cargos públicos o de administración y dirección de sociedades, en virtud de resolución judicial o administrativa firme.
- Haya incurrido en comportamientos financieros irregulares, la gestión imprudente en cargos previos o existencia de sanciones por infracciones graves en materia financiera o de gobernanza.

### 5.3 Conocimientos y experiencia adecuados

Los miembros del Consejo de Administración y del Comité de Dirección deberán contar con conocimientos técnicos, competencias y experiencia profesional suficientes y acordes con las funciones a desempeñar. No obstante, se valorará el equilibrio y complementariedad global del órgano, sin exigir que todos sus miembros acrediten conocimientos y experiencias similares.

Se considerará que un candidato dispone de conocimientos adecuados cuando cuente con titulación universitaria, preferentemente en áreas relacionadas con la ingeniería, informática, tecnología, economía, empresa en un sentido amplio o finanzas, o bien formación especializada de posgrado o una experiencia directiva relevante y prolongada, preferentemente en el sector tecnológico o sectores afines.

Se entenderá que existe experiencia adecuada cuando el candidato haya ejercido funciones de administración o alta dirección durante un periodo significativo en entidades de reconocido prestigio o haya desarrollado su actividad en entornos sujetos a supervisión regulatoria, así como tenga habilidades en materias tales como el mundo digital, sostenibilidad, ciberseguridad, sectores regulados y competencias en gobierno corporativo.

### 5.4 Capacidad para ejercer un buen gobierno corporativo

Los consejeros y miembros del Comité de Dirección deberán desempeñar su cargo con la diligencia debida, disponiendo del tiempo, la disponibilidad y la dedicación necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones, evitando situaciones de conflicto de interés que puedan afectar al interés social o a la independencia de criterio.

### 5.5 Compromiso con los deberes del cargo

En los supuestos de nombramiento y reelección aplicables a los miembros del Consejo de Administración, se valorará especialmente el grado de compromiso demostrado por el consejero durante su mandato, su participación en los órganos colegiados y su cumplimiento de los deberes legales y estatutarios.

Asimismo, se exigirá capacidad de supervisar, sin limitación, información financiera y no financiera, información sobre sostenibilidad conforme a CSRD y normativa que se desarrolle y riesgos financieros y no financieros (incluyendo ciberseguridad, reputación y ESG).

Los anteriores criterios se aplicarán a todos los miembros del Consejo de Administración, con independencia de su categoría, así como a los miembros de la Comisión de Auditoría. En este sentido, se exigirá la actuación conforme a la Guía Técnica 1/2024 en términos de supervisión de información financiera y de sostenibilidad, relación con auditores y verificadores, capacidad de análisis y escepticismo profesional.

Además, en el caso de consejeros independientes, deberán cumplirse adicionalmente los requisitos de independencia previstos en la normativa vigente y en los Estatutos Sociales de knowmad mood y en las normas internas que al efecto se encuentren o se desarrollen en la Sociedad.

### 5.6 Formación continua

Los miembros y candidatos deberán recibir o acreditar formación periódica en materias tales como compliance penal, gobierno corporativo, sostenibilidad, uso responsable de Inteligencia Artificial (IA), CSRD o gestión de riesgos y auditoría.

### 5.7. Proceso de selección y nombramiento.

Los procesos de selección y nombramiento de los miembros del Consejo de Administración y del Comité de Dirección se ajustarán a un procedimiento formal, objetivo y documentado que garantice la trazabilidad, transparencia y adecuación a los principios recogidos en la presente Política.

A tal efecto, el proceso incluirá, al menos, las siguientes fases:

a) **Identificación de necesidades del órgano**: con carácter previo al inicio del proceso de selección, se analizarán las competencias, conocimientos y experiencia existentes en el órgano correspondiente, a fin de identificar posibles carencias o necesidades de refuerzo, atendiendo al principio de idoneidad colectiva y a los objetivos de diversidad fijados por la Sociedad.

b) **Definición del perfil requerido**: se elaborará una descripción del perfil profesional y competencial que se considere más adecuado, teniendo en cuenta la estrategia de la Sociedad, su situación actual y los retos futuros.

c) **Búsqueda y evaluación de candidaturas**: la selección podrá incluir procesos de búsqueda interna o externa, garantizando en todo caso la consideración de candidatos de ambos sexos y evitando sesgos implícitos. Las candidaturas serán evaluadas conforme a los criterios de honorabilidad, conocimientos, experiencia, independencia, disponibilidad y ausencia de conflictos de interés previstos en esta Política.

d) **Verificación de la idoneidad**: con carácter previo al nombramiento, se recabará la documentación necesaria para verificar el cumplimiento de los requisitos de idoneidad, incluyendo la declaración del candidato y el cuestionario de honorabilidad correspondientes.

e) **Propuesta motivada**: la propuesta de nombramiento o reelección deberá estar debidamente motivada y documentada, dejando constancia de la adecuación del candidato al perfil definido y a los objetivos de diversidad y equilibrio del órgano.

Asimismo, el Consejo de Administración y el Comité de Dirección mantendrán actualizada una **matriz de competencias** que permita identificar las capacidades existentes y las necesidades futuras del órgano, facilitando una planificación ordenada de las renovaciones y sucesiones.

La aplicación del presente procedimiento deberá quedar debidamente documentada y archivada, a efectos de su eventual revisión por los órganos de supervisión internos o externos que correspondan.

## 6. Promoción de la diversidad en el Consejo de Administración y Comité de Dirección

El Consejo de Administración y el Comité de Dirección de knowmad mood promoverá activamente una composición diversa, integrando perfiles con distintas formaciones, trayectorias profesionales, edades, identidades de género, discapacidades y experiencias culturales e internacionales.

En particular, la Sociedad garantizará procesos objetivos y no discriminatorios en aras de, como Entidad de Interés Público, velar por cumplir con lo siguiente:

- **Antes del 30 de junio de 2026**: Al menos el 33% del Consejo de Administración y del Comité de Dirección deberán pertenecer al sexo menos representado.

- **Antes del 30 de junio de 2029**: Al menos el 40% del Consejo de Administración y del Comité de Dirección deberán pertenecer al sexo menos representado.

- **Cómputo**: El porcentaje se calculará sobre el número total de miembros del órgano en cuestión, aplicando el porcentaje más próximo al 40% (por exceso o por defecto), según su tamaño.

- **Regla de preferencia**: en igualdad de méritos, se preferirá a la persona del sexo menos representado.

- **Vacantes**: en caso de que por causa sobrevenida la composición de cualquiera de los órganos pierda el porcentaje legalmente exigido, la Sociedad procederá a restablecerlo. En el caso del Consejo de Administración, deberá recuperarse en la primera Junta General de accionistas posterior.

## 6 bis. Representación equilibrada en el Consejo y la Alta Dirección (EIP)

Anualmente, se identificará la lista de posiciones, el porcentaje de representación y, en su caso, el plan corrector.

En particular, se impulsará el objetivo de que, como mínimo, el 33 % de los miembros del Consejo pertenezcan al sexo menos representado antes del 30 de junio de 2026, en los términos previstos legalmente, y que, en el caso del Comité de Dirección, dicho porcentaje se alcance igualmente antes del 30 de junio de 2026. En esa línea, el objetivo principal será que el 30 de junio de 2029, dicha representación en ambos órganos sea de, como mínimo, el 40%.

## 7. Control, supervisión y difusión de la Política

La Dirección verificará anualmente el grado de cumplimiento de la presente Política y, en especial, los avances en materia de diversidad. El resultado de dicha verificación será puesto en conocimiento del Consejo de Administración y se reflejará en el Informe de Gestión y en el Informe de Sostenibilidad, así como en la web corporativa de knowmad mood. Dicha información permanecerá accesible al menos 10 años.

La Sociedad publicará anualmente la composición por sexo, el progreso respecto a los hitos del 33% y 40%, y las medidas adoptadas para alcanzarlos y mantenerlos. Ello para cumplir con el deber de transparencia que le corresponde.

## 8. Evaluación anual y pérdida sobrevenida de idoneidad

El Consejo de Administración realizará, con carácter anual, una evaluación de su funcionamiento y del desempeño de sus miembros, así como del Comité de Dirección, con el fin de verificar el mantenimiento de los requisitos de idoneidad previstos en la presente Política y la adecuación de la composición del órgano a las necesidades estratégicas de la Sociedad.

La evaluación comprenderá, al menos:

a) La valoración individual del desempeño de cada consejero, incluyendo su dedicación efectiva, participación activa en las reuniones y cumplimiento de los deberes legales y estatutarios.
b) La evaluación colectiva del funcionamiento del Consejo de Administración y, en su caso, de sus comisiones.
c) La revisión del mantenimiento de las condiciones de honorabilidad, independencia, ausencia de conflictos de interés y disponibilidad de tiempo suficiente.

La Sociedad podrá contar periódicamente con el apoyo de asesores externos independientes para la realización de la evaluación.

En caso de que se detecte la pérdida sobrevenida de alguno de los requisitos de idoneidad exigidos por la normativa aplicable o por la presente Política, el Consejo de Administración analizará la situación y adoptará las medidas que resulten oportunas, pudiendo incluir la propuesta de cese o no renovación del consejero afectado, de conformidad con la legislación vigente y los Estatutos Sociales.

Los miembros del Consejo y del Comité de Dirección deberán comunicar de forma inmediata cualquier circunstancia que pueda afectar a su idoneidad.

D. José Manuel Rufino Fernández
Consejero Delegado