

# POLÍTICA DE DIVERSIDAD DE GÉNERO EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

## 1. Objeto

En Consejo de Administración de Visalia Energía, S.L. (en adelante, "**GRUPO VISALIA**" o "**VISALIA**"), reconoce como elementos clave de su estrategia de gobierno corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo la diversidad en el seno del Consejo de Administración. Por ello, el Consejo de Administración ha aprobado esta Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de sus miembros que asegura que las propuestas de nombramiento de personas consejeras de VISALIA se fundamentan en un análisis previo de necesidades del Consejo de Administración y garantiza que en el Consejo de Administración exista diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género.

## 2. Ámbito de aplicación

La presente Política será de aplicación al Consejo de Administración de la Sociedad, así como a los procedimientos de selección, nombramiento y reelección de los miembros del Consejo de Administración.

## 3. Objetivos

En GRUPO VISALIA estamos comprometidos con fomentar la igualdad de género también en nuestra alta dirección con el fin de garantizar una visión enriquecedora y plural en la toma de decisiones estratégicas de nuestra compañía que redunde en un equipo directivo que, no sólo refleje mejor nuestra sociedad al aportar diversidad de perspectivas, sino que fortalezca, además, nuestra capacidad para generar valor en un entorno cada vez más competitivo y diverso.

Para cumplir con este compromiso, y en el marco de nuestra Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades, hemos establecido unos objetivos de representación progresivos en nuestro Consejo para los años 2024 y 2026:

<b>Objetivo 2024</b>	alcanzar una representación mínima del <b>35%</b> de mujeres en nuestro Consejo de Administración, <u>objetivo que ya se ha cumplido dado que hay 3 consejeras de un total de 8 miembros.</u>
<b>Objetivo 2026</b>	alcanzar la representación de mujeres en nuestro Consejo de Administración a un mínimo del <b>50%</b>

Para asegurar el cumplimiento de estos objetivos i) revisaremos nuestros procesos de selección y evaluación para asegurar la igualdad de oportunidades al considerar nuevos miembros para el Consejo; ii) fomentaremos el desarrollo de habilidades de liderazgo en mujeres, ofreciendo programas de mentoría y capacitación para preparar a candidatas potenciales para roles de alta dirección y iii) trabajaremos con organizaciones que promueven la inclusión de mujeres en altos cargos, facilitando el acceso a talento femenino y la visibilidad de candidatas cualificadas para puestos en el Consejo.

Esta política se revisa de forma anual para asegurarnos de que se mantenga alineada, no sólo con los cambios legislativos y las mejores prácticas a nivel nacional e internacional, sino con el compromiso de nuestra empresa en esta materia.

Para garantizar que nuestras prácticas sean consistentes con las normativas locales e internacionales en GRUPO VISALIA colaboramos con asesores legales externos en materia de cumplimiento laboral, diversidad e igualdad.

#### **4. Fecha de aprobación de la política y responsables de la supervisión y desarrollo.**

Esta política ha sido elaborada por la Dirección de Legal y Compliance, para el Consejo de Administración de VISALIA, y su supervisión, desarrollo y actualización queda asignada al Compliance Officer.

Esta Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración en fecha de 31 de octubre de 2024, con aplicación a partir del 1 de noviembre del 2024.

La presente Política de diversidad del Consejo de Administración y nombramiento de consejeros de la Sociedad se publicará en la página web corporativa