

POLÍTICA DE OBJETIVOS EN MATERIA DE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TRABAJADORES

1. Objeto

VISALIA ENERGIA, S.L. y todos sus filiales (en adelante, "GRUPO VISALIA" o "VISALIA"), recoge mediante esta Política de Diversidad para personas trabajadoras el conjunto de medidas adoptadas por la empresa para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre personas y la eliminación de cualquier discriminación por razón de origen racial o étnico, color, orientación sexual, identidad de género, religión, opinión política y origen social.

2. Ámbito de aplicación

Esta política resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras, profesionales, directivos, socios, miembros del Consejo de Administración, representantes y asimilados, colaboradores y terceros (incluidos los proveedores) independientemente del nivel jerárquico o de posición, con los que éstos se relacionan en nombre de la Sociedad, independientemente del territorio en el que dichos terceros radiquen.

3. Compromiso y objetivos

En GRUPO VISALIA no sólo creemos que la diversidad enriquece nuestro equipo y nos permite responder mejor a las necesidades de nuestros clientes y a los desafíos del mercado, sino que aspiramos a crear y promover un entorno de trabajo inclusivo y equitativo, de apoyo y comprensión, en el que todas las personas desarrollen su máximo potencial dentro de nuestra empresa, independientemente de sus diferencias (género, etnia, orientación sexual, religión, discapacidad o cualquier otra característica protegida).

Nuestra Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades incluye los siguientes procesos y medidas en esta materia, que revisamos periódicamente para asegurar su eficacia y adaptabilidad. En Visalia:

- Reconocemos el talento y la diversidad de nuestra plantilla como una ventaja competitiva clave, por lo que todos los trabajadores son evaluados objetivamente y promocionados en función de su rendimiento, recompensando la excelencia.
- Implementamos programas de mentoría y desarrollo de liderazgo para mujeres, y revisamos nuestros procesos de promoción para asegurar la igualdad de oportunidades de ascenso a mujeres en puestos de liderazgo.
- Colaboramos con organizaciones que promueven la inserción laboral de minorías y adaptamos nuestros procesos de selección para reducir cualquier sesgo implícito, priorizando la diversidad de talento en nuestras nuevas incorporaciones.
- Colaborar en la lucha contra la discriminación mediante el establecimiento de programas específicos que incluyan medidas de protección, apoyo e información y acompañamiento y protección a las víctimas de violencia discriminatoria.
- Intentar que al menos un 2% de nuestras nuevas incorporaciones provengan de personas con discapacidad, adaptando las áreas de trabajo si fuera necesario para que sean accesibles. En caso de no ser posible, externalizar servicios en centro especiales de empleo/trabajo dónde el 80% de su plantilla son personas con discapacidad con el fin de que estas personas puedan formarse en tareas específicas del sector energético con la finalidad de conseguir incorporar alguna de esos trabajadores a VISALIA.
- Asimismo, impartimos sesiones periódicas de formación y sensibilización para todos los trabajadores en materia de diversidad, equidad e inclusión.
- Favorecer la contratación de aquellos proveedores que cuenten con medidas internas en materia de diversidad para su personal, que cumplan con lo dispuesto en esta política.
- Nos aseguramos de que nuestros objetivos de diversidad e igualdad de oportunidades se cumplen, realizando un seguimiento continuo y una evaluación anual de los avances, con encuestas de clima laboral para medir los progresos y obtener retroalimentación de nuestros trabajadores.

- Promover programas de colaboración con centros de enseñanzas para fomentar la presencia de colectivos menos representados en carreras y programas de formación relacionados con los negocios de VISALIA
- 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 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, RRHH y Compliance, para el Comité Ejecutivo de GRUPO VISALIA, y su supervisión, desarrollo y actualización queda asignada al Compliance Officer.

Esta Política ha sido aprobada por el Comité Ejecutivo en fecha de 31 de octubre de 2024, con aplicación a partir del 1 de Noviembre del 2024.