



**POLITICA DE DIVERSIDAD DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE
LA SOCIEDAD**

El Consejo de Administración de SOLTEC POWER HOLDINGS, S.A. (la “**Sociedad**”) reconoce como elementos clave de su estrategia de gobierno corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo el proceso de selección de candidatos a miembro del Consejo de Administración.

Por ello, el Consejo de Administración ha aprobado esta Política de diversidad de los miembros del Consejo de Administración, pública, concreta y verificable, que asegura que las propuestas de nombramiento de consejeros de la Sociedad se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Consejo de Administración y garantiza que en el Consejo de Administración exista **diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género.**

1. **Ámbito de aplicación.**

Esta Política de selección de candidatos a consejero será aplicable a la selección de candidatos a consejero de la Sociedad que sean personas físicas. Esta Política servirá de principio inspirador para las empresas del Grupo que la aplicarán en lo que les resulte de aplicación.

En el caso de candidatos a consejero de la Sociedad que sean personas jurídicas, lo dispuesto en esta Política de selección de candidatos a consejero se extenderá a las personas físicas que vayan a representarlas.

2. **Objetivos en la selección de candidatos.**

En la selección de candidatos a consejero se partirá de un análisis de las necesidades de la Sociedad, que llevará a cabo el Consejo de Administración con el apoyo e informe previo de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

Se buscarán, además, personas que reúnan las condiciones que figuran en los apartados siguientes y cuyo nombramiento favorezca la diversidad de capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género en el seno del Consejo de Administración.

3. **Características de los candidatos.**

En la selección de consejeros se valorarán los candidatos atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Para identificar candidatos a **consejero ejecutivo** se tendrán en cuenta, en primer lugar, los directivos que hayan estado vinculados a la Sociedad o a otras sociedades del Grupo.
- b) Para seleccionar candidatos a **consejero independiente** se considerarán personas con conocimientos y experiencia de energía, conocimiento de mercados internacionales, conocimiento ESG, contabilidad, auditoría,

gestión de riesgos financieros y no financieros, experiencia internacional, en la gestión y dirección de empresas, en auditoría, fiscalidad y financiación de sociedades, en la gestión de los recursos humanos o en comercio internacional, de manera que su experiencia sea útil al consejo de administración. Es conveniente que en la selección de consejeros independientes se persiga una complementariedad de conocimientos y experiencias de manera que la mayor parte de las áreas de conocimiento deseadas estén suficientemente cubiertas en el consejo de administración. Se tendrán en cuenta también aquellas materias que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones considere relevantes para la gestión de los retos y necesidades del Grupo.

- c) En la identificación de los **consejeros dominicales**, se instará al accionista que realice la propuesta a que respete al máximo posible los principios recogidos en la presente política relativos a las características de los consejeros y a los principios de diversidad señalados.

Todos los candidatos a consejero de la Sociedad deberán ser personas honorables, idóneas y de reconocida solvencia, competencia, experiencia, cualificación, formación, disponibilidad y compromiso con su función.

No podrán ser considerados como candidatos a consejero quienes se encuentren incurso en una causa legal de incompatibilidad para el desempeño de su cargo, ni aquellos que no cumplan los requisitos establecidos en el Reglamento del Consejo de Administración.

4. Diversidad en la composición del Consejo de Administración.

Se procurará que, con la selección de candidatos, se consiga una composición del Consejo de Administración diversa y equilibrada en su conjunto, que enriquezca la toma de decisiones y aporte puntos de vista plurales al debate de los asuntos de su competencia.

En este sentido, el Consejo de Administración asume el compromiso de promover la diversidad en su composición y, con este fin, en la selección de candidatos a consejero, se valorarán candidatos cuyo nombramiento favorezca que los consejeros tengan distintas capacidades, conocimientos, experiencias, orígenes, nacionalidades, edad y género.

Los criterios de diversidad serán escogidos en atención a la naturaleza y complejidad de los negocios desarrollados por el Grupo, así como al contexto social y ambiental en los que este está presente. Adicionalmente, en función de las necesidades del Consejo de Administración, podrán tomarse en consideración otros criterios.

En el proceso de selección de candidatos se evitará cualquier tipo de sesgo que pueda implicar discriminación alguna, entre otras, por razones de sexo, origen

étnico, edad o discapacidad.

El Consejo de Administración evaluará periódicamente el grado de cumplimiento y la eficacia de su política de diversidad y, en especial, el porcentaje de consejeras, en cuya revisión primará siempre su mérito y capacidad como criterio esencial que debe primar en la selección, al objeto de valorar el grado de cumplimiento de las recomendaciones que en materia de gobierno corporativo se refieren a la presencia de consejeras.

Además, en el Informe anual de gobierno corporativo se incluirá una descripción detallada de esta política, así como de los objetivos fijados al respecto y los resultados obtenidos.

5. Sistema de Seguimiento.

La aprobación de la Política diversidad de los miembros del consejo de administración de la sociedad es responsabilidad del Consejo de Administración de la Sociedad que previo informe favorable de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones. Al efecto, la supervisará, velará por su cumplimiento y la revisará periódicamente para su continua adecuación.

La Sociedad establecerá un sistema de seguimiento interno que permita la correcta implementación de la Política a todos los niveles organizativos, así como la monitorización de los indicadores relevantes asociados.