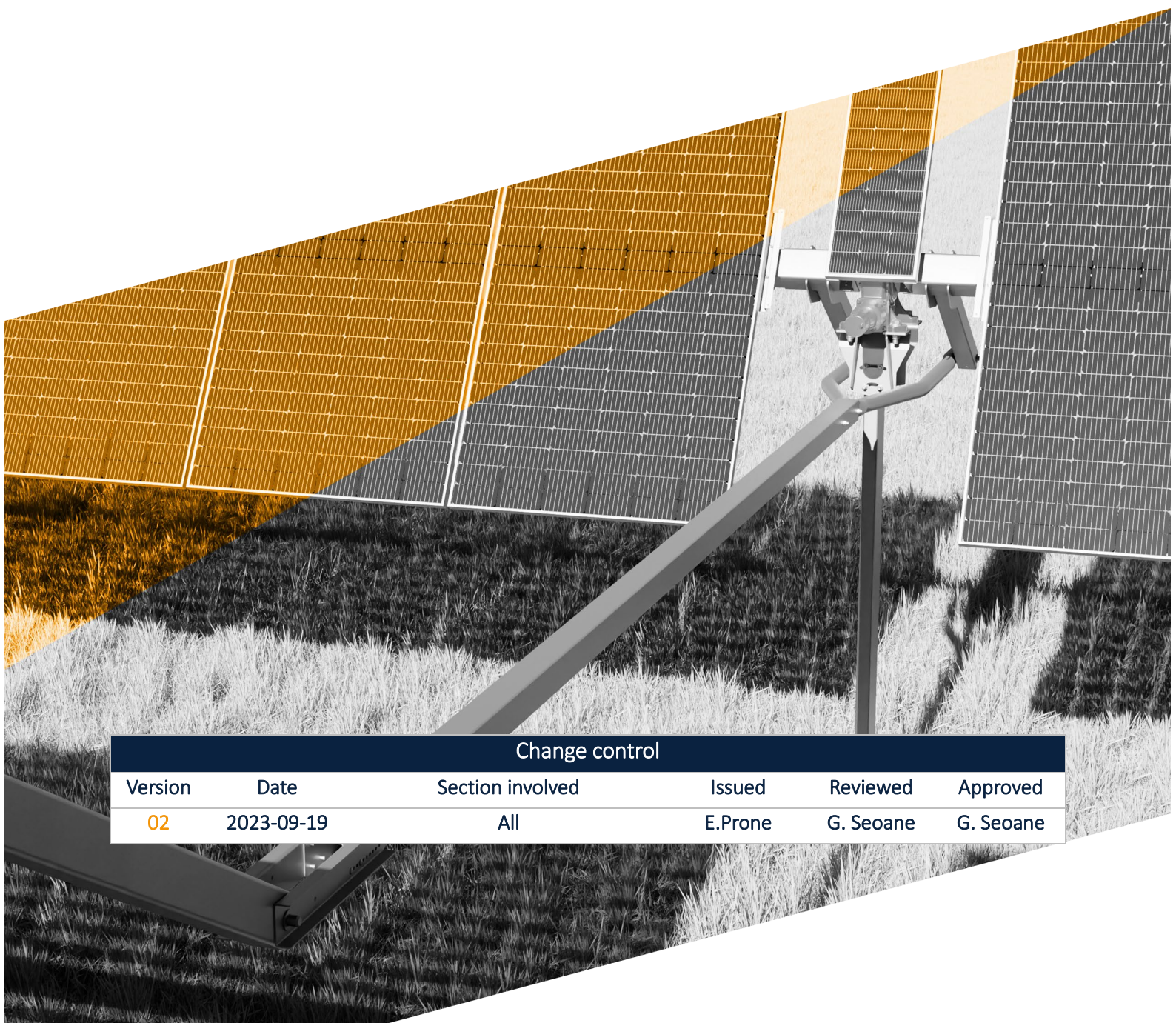




Política Global de Recursos Humanos

CP-HR-0001_es



Change control					
Version	Date	Section involved	Issued	Reviewed	Approved
02	2023-09-19	All	E.Prone	G. Seoane	G. Seoane

Contenido

1	Introducción.....	3
2	Marco de aplicación	3
3	Principios generales	4
4	Recursos humanos: Al servicio de las personas.....	4
5	Equipo SOLTEC, nuestra referencia.....	6
6	Búsqueda del éxito: Nuestras actuaciones	7
7	Diversidad e inclusión.....	10
8	Comunicación	11
9	Política de igualdad y tolerancia intercultural	11

1 Introducción

En Soltec creemos que nuestras personas son la energía de la compañía. Confiamos en su talento y su diversidad para impulsar el crecimiento y alcanzar los objetivos que nos planteamos como grupo.

Contamos con un equipo de profesionales altamente cualificados y comprometidos, que trabajan totalmente integrados en una alianza a largo plazo para lograr el éxito de la compañía.

De este modo, fomentamos un **ambiente de trabajo inclusivo, dinámico y motivador**, donde nuestros empleados pueden desarrollar todo su potencial y alcanzar sus metas.

Además, en Soltec estamos comprometidos con el bienestar de las sociedades en las que desarrollamos nuestra actividad, es por eso por lo que procuramos **maximizar la riqueza y el bienestar de las comunidades locales** a través de la creación de empleo y el apoyo a causas sociales y ambientales.

En nombre de Soltec, te presentamos nuestra Política Global de People & Culture en la cual recogemos los principios básicos para el respeto de los derechos laborales de las personas, el aseguramiento de un entorno laboral seguro y saludable en dónde la igualdad de oportunidades y la conciliación sean una realidad fomentando el talento favoreciendo el crecimiento y desarrollo profesional de las personas.

El contenido de la presente Política se establece con carácter de mínimos, sin perjuicio de la regulación adicional y de carácter específico que pueda ser aprobada referente a la materia, y sin perjuicio de las regulaciones legales concretas que puedan resultar de aplicación en cualquiera de los países en los que la Sociedad o cualquier entidad de su Grupo pueda desarrollar actividades.

2 Marco de aplicación

La presente Política se enmarca y aprueba atendiendo a los siguientes compromisos asumidos por la Compañía frente a sus empleados:

- Cumplir con toda la legislación y obligaciones regulatorias nacionales e internacionales.
- Establecer los mecanismos para la vigilancia y control de los principios, valores y compromisos de la Compañía, garantizando en todo momento la reprobación de conductas irregulares, actuando muy especialmente contra cualquier práctica de corrupción, fraude o soborno.
- Actuar de forma contundente contra cualquier forma de discriminación por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, discapacidad, ideología o religión, entre otros aspectos.

- Habilitar los canales adecuados para el tratamiento de cualquier queja o denuncia garantizando siempre su confidencialidad y la no represalia.
- Asegurar un uso adecuado y cuidadoso de los bienes y activos de la empresa, sean físicos, financieros, tecnológicos o relacionados con el capital intelectual, procurando que no se malgasten, derrochen, dañen o extravíen.
- Abstenerse de participar en la toma de decisiones en las que tengamos una situación de conflicto por interés personal que pudiera afectar el actuar de forma imparcial.

3 Principios generales

La Política People & Culture de Soltec marca las directrices de las estrategias que sigue este departamento dentro del Grupo y las iniciativas que se llevan a cabo para la atracción y fidelización de nuestra principal fuente de energía: las personas que conforman nuestro equipo.

El equipo de People tiene un fuerte compromiso con las personas de Soltec, de ahí que la base y definición de esta Política se centre en velar por ellas y potenciar sus habilidades y competencias para consolidar nuestro equipo humano.

Estamos convencidos de que el éxito de nuestra compañía también viene dado por fijar unos objetivos comunes, establecer unas competencias claras y seleccionar las mejores habilidades estratégicas. Todo ello, teniendo siempre presente que Soltec ejerce sus actividades a nivel global respetando siempre las leyes y prácticas locales.

4 Recursos humanos: Al servicio de las personas

Para atender a las personas siguiendo los principios y creencias de la compañía, el equipo de People & Culture tiene siempre presente la misión, la visión y los valores de Soltec.

MISIÓN:

La misión de Soltec es crear un mundo limpio, sostenible y justo basado en la **producción eficiente de energía fotovoltaica** a través de un **liderazgo transparente y balance social**. El desarrollo de esta misión es posible gracias a la utilización de diversos recursos o capitales.

VISIÓN:

La visión es convertirse en un referente internacional de la energía solar sostenible aportando **soluciones integrales e innovadoras a lo largo de la cadena de valor**. Los grupos de interés hacia los que se orienta Soltec para ser referente son:



Sociedad

- Creación de empleo y contribución al desarrollo social
- Comportamiento ético
- Creación de productos ambientales responsables
- Suministro de energía limpia
- Acciones de voluntariado e impacto a la comunidad
- Lenguaje claro y transparente
- Gestión eficiente de los recursos



Clientes

- Desarrollo de productos sostenibles
- Control de calidad
- Relación calidad-precio
- Posición global y cuota de mercado
- Responsabilidad Social Corporativa y comportamiento ético y legal
- Seguridad de las instalaciones
- Condiciones de contratación



Mercado financiero

- Información transparente y veraz
- Estabilidad y robustez financiera
- Gestión adecuada de los recursos
- Comportamiento ético y respeto a la legalidad
- Sostenibilidad y medio ambiente



Proveedores

- Desarrollo de soluciones conjuntas
- Adopción de términos que impulsan la sostenibilidad del negocio



Regulador

- Cumplimiento de las políticas y regulaciones
- Comportamiento ético y responsable
- Información transparente



Empleados

- Lenguaje claro y transparente
- Conciliación laboral-personal
- Estabilidad laboral y formación
- Nóminas y retenciones de IRPF
- Disponibilidad de recursos necesarios para la consecución de proyectos
- Igualdad y diversidad
- Seguridad y salud

VALORES:

Soltec cuenta con unos **sólidos valores** que rigen el día a día de su actividad.

- Estos valores hacen hincapié en la sociedad, la sostenibilidad y la transparencia, igualdad e innovación como mecanismos para un cambio positivo.
- Los colaboradores de Soltec cuentan con un **gran sentido de la no conformidad y proactividad**, al igual que lealtad y respeto a su misión y visión. El **trabajo en equipo y la confianza** en el proyecto son **clave para el desarrollo de la compañía**.

Orientación al cliente

Organizar resultados eficientes, anticipar situaciones y responder de manera proactiva a los cambios que un entorno globalizado y dinámico nos presenta día a día.

Compromiso

Alianzas estratégicas con los grupos de interés que permitan hacer frente a retos sociales, económicos y medioambientales.

Adaptación al cambio

El entorno de la compañía está en constante evolución, por lo que la adaptación y flexibilidad de la compañía son aspectos prioritarios.

Calidad y mejora continua

La mejora continua de los productos y servicios a través de la innovación y sostenibilidad es un elemento clave de la propuesta de negocio y forma parte de la cultura de la empresa a todos los niveles.

5 Equipo SOLTEC, nuestra referencia

Todo el equipo Soltec está alineado para llevar a cabo los diferentes proyectos de forma coordinada y planificada, siendo fieles a un fuerte compromiso, al trabajo en equipo y a la gran implicación de todas las partes.

Para ello, People & Culture pone a disposición de las personas de Soltec las herramientas necesarias que les ayuden a mejorar sus competencias y afianzar su desarrollo personal y profesional garantizando:

- Un buen clima de trabajo que potencie las relaciones humanas.
- Un desarrollo profesional que afiance las competencias de las personas en el desempeño de su trabajo/puesto
- Seguridad y bienestar en el lugar de trabajo.

- Proteger los Derechos Humanos según la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como a los compromisos específicos contenidos en nuestro Código de Conducta, presando especial atención a:
 - o Asegurar la libertad de expresión dentro del Grupo
 - o Actuar de forma contundente ante cualquier forma de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, edad, nacionalidad, discapacidad, ideología o religión.
 - o Protege la integridad personal a través del procedimiento para la prevención del acoso laboral y sexual y otros mecanismos.
- Pone a disposición un Canal Ético por el que transmitir cualquier consulta, incidencia o denuncia.
- Garantiza la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, reconociendo la protección de los derechos de los representantes de los trabajadores, facilitando su actividad y habilitando los cauces de información y participación pertinentes para el desarrollo de su actividad.
- Fomenta un entorno de trabajo que promueva la conciliación entre la vida profesional y personal.
- Garantizar la igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión.
- Equidad al interno de la compañía

6 Búsqueda del éxito: Nuestras actuaciones

LA SELECCIÓN:

Desde Soltec confiamos en que el éxito de una compañía viene dado por las personas que la forman, de ahí que en la selección de personal busquemos profesionales que se involucren en el trabajo que lleva a cabo Soltec.

Queremos personas que contribuyan con su experiencia y conocimientos a la organización, que quieran constantemente mejorar su entorno profesional y que contagien su espíritu de equipo y aporten su talento para alcanzar los objetivos fijados.

Somos una empresa dinámica que busca la eficiencia en cada una de sus actuaciones, por esta razón, en la selección nos decantamos por personas que posean nuestros mismos valores, que sean respetuosas hacia otras culturas y que quieran aportar su granito de arena para construir un mundo más limpio, inclusivo y sostenible

El talento de los candidatos y su encaje en la compañía viene valorado a través de diferentes pruebas técnicas y competenciales, fomentando la diversidad y trabajando en equipo con los hiring managers. Para garantizar que la elección final del candidato no sea influenciada por aspectos no relevantes al fin de evaluar el talento de una persona, todos los informes realizados son ciegos, es decir, no cuentan con información sensible como fecha de nacimiento, sexo, estado civil, etc.

En Soltec nos preocupamos en ofrecer una buena experiencia a los candidatos que postulan a nuestras ofertas de empleo:

- Damos a conocer, a través de diferentes canales, nuestra propuesta de valor como empleador resaltando nuestros valores, beneficios, condiciones y responsabilidades de cada rol.
- Mantenemos una comunicación cercana y constante con los candidatos, con la finalidad de proporcionar todos los aspectos relevantes de la vacante y del estado del proceso de selección.
- En ejecución de los proyectos del área de Services, priorizamos la contratación de personas locales, proporcionando programas formativos específicos del sector fotovoltaico para la adquisición de competencias técnicas necesarias para la ejecución de los mismos.

En Soltec, fomentamos el vínculo y la relación con el mundo académico y formativo de modo que se aseguren los canales adecuados para la atracción de talento, la gestión y compartición de conocimiento, así como oportunidades que favorezcan la empleabilidad interna de sus empleados y de otros colectivos externos que pudieran ser considerados críticos o prioritarios para la Compañía.

EL DESARROLLO:

Soltec cree esencial fidelizar al talento interno, desarrollando sus competencias y facilitando el desarrollo profesional y promoción del equipo Soltec.

Por eso, el equipo de People y Culture, a través de la evaluación de desempeño, detecta las fortalezas y áreas de mejoras de los colaboradores, elaborando anualmente un plan formativo y de desarrollo acorde a las necesidades de aprendizaje del talento interno y teniendo en cuenta las tendencias y necesidades del mercado.

Gracias al diseño y gestión del plan formativo y de desarrollo, nuestros colaboradores crecen con el proyecto y generan un impacto positivo en su entorno. Contamos con diferentes herramientas y acciones para alcanzar este reto:

- Programas de formación interna y/o externa, que favorezcan la continua adaptación a las necesidades del negocio y a un entorno multicultural, así como el continuo desarrollo de sus competencias.
- Promoción de la formación a través de herramientas digitales que permitan al empleado su autodesarrollo y actualización continua en los distintos roles y niveles de responsabilidad asumidos a lo largo de su trayectoria profesional.

- Rotación del puesto de trabajo para mejorar la polivalencia y tener una visión global del negocio
- Proyectos transversales con equipos multidisciplinarios y de diferentes países: mejora continua de los procesos y mejora de la competencia de adaptación al cambio, flexibilidad y trabajo en equipo.
- Potenciar el trabajo en equipo y generar espacios y entornos de trabajo colaborativo que potencien la cercanía, la compartición de conocimiento y la excelencia en el modelo de gestión de la Compañía.
- Clases de idiomas para mejorar la comunicación interna entre colaboradores de diferentes filiales y la relación con los clientes.
- Mentoring

En Soltec la fidelización del talento es clave y por eso, no solo apostamos por la formación de nuestros colaboradores, sino por la promoción y progreso profesional de las personas que destacan por sus competencias y están alineadas a nuestros valores, brindándoles oportunidades de crecimiento al interno del grupo.

CONTRATACIÓN Y RETRIBUCIÓN:

Soltec tiene un fuerte compromiso en términos de contratación y ofrece a sus colaboradores unas condiciones de trabajo estables y dignas, teniendo en cuenta la normativa aplicable y mejorando las mismas.

En términos de retribución aplicamos una política basada en los criterios de equidad interna, competitividad externa, impacto de las posiciones en los resultados de la compañía y evaluación de desempeño de los colaboradores, siempre mejorando lo establecido en los convenios colectivos de los diferentes países. Nuestro modelo de gestión de talento está basado en incentivar aquellas personas que consigan los objetivos establecidos a través de un sistema de retribución variable vinculada a objetivos individuales y corporativos.

En Soltec impulsamos un modelo de beneficios sociales acorde a las necesidades y demandas de cada entorno laboral y local.

Medidas de conciliación

Con el objetivo de incrementar la implicación y compromisos de los empleados, se han implementado medidas de conciliación y flexibilidad que han minimizado el absentismo, reducido sus consecuencias en los distintos equipos de trabajo y mejorado la conciliación entre vida profesional y personal.

Entre las medidas implementada cabe destacar:

- **Flexibilidad horaria de entrada y salida** para los puestos de oficina, siempre respetando el horario establecido por cada filial y siempre en los marcos legislativos vigentes.
- **Incentivamos la implementación del teletrabajo para puestos de oficina en todo el grupo, mejorando así la conciliación profesional y personal, siempre respetando la normativa laboral local.**
- **Permisos para el cuidado de hij@s**
- **Horario continuo para el personal de obra**
- **Desconexión digital:** reconocemos y respetamos, en la medida que la actividad del negocio lo permita, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral de los empleados (incluidos los puestos directivos) de manera que, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, se respete su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

7 Diversidad e inclusión

En Soltec, creemos que contar con un talento diverso supone una ventaja competitiva y una fuente de innovación. Por ello, desde Recursos Humanos buscamos crear un entorno laboral inclusivo, que valore y celebre las diferencias, consiguiendo de esta forma que todas las voces sean respetadas y escuchadas.

En este sentido, entendemos que para conseguir el respeto y la valoración de las diferentes personas que componen nuestra compañía, necesitamos asegurar los siguientes objetivos:

- Fomentar una cultura inclusiva que genere un entorno de trabajo basado en la colaboración y el respeto.
- Promover la integración de personas con perfiles diversos, haciendo de la Compañía un espejo de las sociedades en las que está presente.
- Proporcionar medidas de conciliación que permitan equilibrar la vida personal y familiar de nuestros empleados.
- Definir políticas, normas y procedimientos de selección, contratación, retribución, evaluación, desarrollo y promoción que garanticen la igualdad de oportunidades entre todos los empleados.
- Mantener y fomentar un lenguaje neutro e inclusivo en las comunicaciones tanto internas como externas.
- Impulsar la contribución de las mujeres en la Compañía, promoviendo la presencia femenina en posiciones de liderazgo, eliminando la brecha salarial y desarrollando programas e iniciativas que contribuyan al desarrollo y la promoción de la mujer.

- Establecer canales de escucha activa, asegurando que se tienen en cuenta las necesidades del equipo.
- Difundir y extender nuestro compromiso con la diversidad a otros grupos de interés, especialmente a proveedores y subcontratas.

8 Comunicación

Formar parte de un contexto donde el cambio es la constante, ha hecho que desde siempre en Soltec hayamos apostado por la innovación tecnológica, y que las personas y su talento siempre hayan sido el motor que nos mueve.

En Soltec hemos querido dar sentido a todo ello dando el salto a la Comunicación Interna 2.0, creemos que es un paso necesario para nuestra evolución digital dentro del Social Business y para responder a las necesidades de los profesionales de hoy que cada vez son más sociales.

Este cambio cultural impulsado por los departamentos de Comunicación, People & Culture y Tecnologías de la Información, se centra en ofrecer entornos profesionales colaborativos que rompan con las barreras geográficas, sean innovadores y en los que se valore la iniciativa y se premie el talento.

La implementación de nuestra red social corporativa, nuestra plataforma interna y nuestros boletines digitales son algunas de las acciones que demuestran nuestro interés por que nuestras personas tengan la oportunidad de participar, compartir y sentirse los auténticos protagonistas de nuestra historia.

9 Política de igualdad y tolerancia intercultural

Soltec se caracteriza por la multiculturalidad de sus personas, que deben convivir en un ambiente laboral igualitario y tolerante en cualquiera de los escenarios posibles.

Creemos y defendemos la igualdad de oportunidades en el conjunto de actividades que se desarrollan en nuestra empresa, como en todas y cada una de las Políticas que promovemos, garantizando que el trato y las condiciones laborales sean idénticas para todos, independientemente del género, nacionalidad, origen étnico, religión u opinión de cada persona.

Soltec declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de People & Culture.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo”.

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad:

- Contratación de personas desempleadas para sustitución de trabajadoras que se encuentren de baja médica por ser víctimas de violencia sexual.
- Acciones formativas dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y puestos infrarrepresentados.
- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras una excedencia por guarda legal y a mujeres víctimas.
- Lanzamiento de píldoras formativas relacionadas con la igualdad.
- Formación al equipo directivo en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
- Creación de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación.
- Creación de un buzón específico para denunciar situaciones de acoso sexual.
- Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Igualdades de oportunidades en todos los procesos de selección del grupo.