

Política de Diversidad

A. Política de Diversidad

La *Política de Diversidad* de Holaluz se estructura en dos partes. En primer lugar, se ha desarrollado una sección dedicada a todas las personas trabajadoras, y por otro lado se han desarrollado aspectos de diversidad aplicados específicamente a la composición y nombramientos en el Consejo de Administración de la Compañía.

A. 1. POLÍTICA DE DIVERSIDAD PARA PERSONAS TRABAJADORAS

1. Objeto

HOLALUZ-CLIDOM, S.A. (en adelante, “**Holaluz**” o “la **Sociedad**”), 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 capacidades, orígenes, nacionalidades, edad y género en la empresa.

2. Ámbito de aplicación

Esta política es de aplicación a todas las personas trabajadoras, de dirección, social o miembros del Consejo de Administración, representantes y asimilados, colaboradores y terceros (incluidos los proveedores) con los que éstos se relacionan en nombre de la compañía, independientemente del territorio en el que dichos terceros radiquen. Adicionalmente, el Consejo de Administración dispone de la *Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de sus miembros*.

3. Objetivos

Holaluz establece una serie de objetivos a través de los cuales pretende avanzar hacia un mundo más justo y vacío de discriminaciones. Entre sus principales metas se encuentran:

- Estipular un compromiso firme en Holaluz de no discriminación por razón de capacidades, orígenes, nacionalidades, edad y género.
- Reforzar el compromiso de Holaluz con la diversidad tanto en la organización como en la sociedad mediante la sensibilización tanto internamente como externamente.
- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional dentro de Holaluz, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar la carrera por cualquier razón que pueda ser objeto de discriminación por motivos de diversidad.

- Promover campañas de sensibilización para modificar actitudes discriminatorias.
- 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.
- Erradicar el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.
- Analizar medidas de acción positiva para corregir las desigualdades que se presenten y para fomentar el acceso de los colectivos menos representados a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
- Potenciar mecanismos y procedimientos de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de los colectivos menos representados con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la sociedad en las que su representación sea insuficiente, incluyendo, en particular, la puesta en marcha de programas de formación y seguimiento del desarrollo profesional específicos para estos colectivos que fomenten su ocupación en puestos directivos en Holaluz.
- 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.
- Promover programas de colaboración con centros de enseñanza para fomentar la presencia de colectivos menos representados en carreras y programas de formación relacionados con los negocios de Holaluz.

4. Iniciativas por la diversidad

Como resultado de los objetivos establecidos, desde sus inicios Holaluz ha desarrollado unas iniciativas específicas para velar por la consecución de dichos objetivos. En esta política no se pretende establecer un listado exhaustivo de iniciativas emprendidas por la compañía, sino una selección de aquellas actividades más significativas con proyección a largo plazo.

4.1. Reclutamiento selectivo

La excelencia en la gestión del cliente y el desarrollo de negocio son pilares básicos para Holaluz. En esta línea, la compañía está convencida de que para conseguir dicha excelencia es necesario poner las personas y los empleados en el centro de toma de decisiones y mantener la diversidad en los equipos de manera que la sociedad actual quede reflejada adecuadamente en las estructuras internas. Holaluz cree firmemente que la excelencia solo puede conseguirse mediante equipos de trabajo equilibrados y diversos, y es por ello que, proactivamente, ha desarrollado iniciativas de reclutamiento selectivo.

Holaluz recluta a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos y teniendo en cuenta el aspecto de diversidad mediante las siguientes iniciativas de reclutamiento selectivo:

- Establecimiento de parámetros de equidad de género a nivel global y por departamento con el objetivo de conseguir una proporción de 50% mujeres y 50% hombres. Especialmente, Holaluz adopta medidas específicas para alcanzar este parámetro de paridad de género en departamentos donde tradicionalmente la representación femenina es menos significativa, como es el departamento de IT.
- Acuerdos con diversas universidades para la incorporación de estudiantes, representando diferentes segmentos de la sociedad.
- Desarrollo de oportunidades y reclutamiento de personas con capacidades distintas, integrando dichos puestos de manera sistemática en el negocio de la compañía.
- Monitorización de la presencia de diversidad en los diferentes departamentos y equipos de trabajo y toma de acciones correctivas para asegurar la diversidad de manera transversal en la organización y reclutando si fuese necesario.

4.2. Grupos de network

Los valores de Holaluz cristalizados en la cultura de la compañía son el hilo conductor del día a día de los empleados de la compañía. Es por ello, que, para reforzar la diversidad dentro del marco cultural, Holaluz incentiva y promueve la creación de *Grupos de network* como herramienta para que todos los empleados puedan vivir y contribuir a la diversidad.

En este sentido, Holaluz cuenta con una red social de empleados llamada “Slack”, donde los miembros comparten ideas, iniciativas y actividades inspiradoras orientadas al fomento de la diversidad. Esta red de empleados se articula mediante una plataforma que cuenta con diversos grupos de empleados para incentivar una cultura inclusiva y un sentimiento de apoyo entre los empleados. Por ejemplo el Network de mujeres, este grupo permite fomentar la concienciación sobre la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres, con el objetivo de empoderar este segmento de la plantilla y conseguir el objetivo de representación del 50% de mujeres de manera transversal en la compañía.

4.3. Formación y sensibilización

Holaluz considera que la formación y la sensibilización en materia de diversidad son esenciales para mantener una cultura inclusiva y equipos de trabajo que reflejen la diversidad existente en la sociedad. En consecuencia, la compañía lleva a cabo las siguientes iniciativas:

- **Formación para empleados:** Holaluz cuenta con formación obligatoria sobre las políticas de la compañía (incluida esta *Política de Diversidad*) para todos sus empleados al incorporarse

al equipo de Holaluz. Además, también se imparten cursos y formación de forma anual para mantener activos y actualizar los principios de diversidad en los empleados. La responsabilidad de formación recae en las áreas de Legal y de Personas.

- **Sensibilización para empleados:** Holaluz desarrolla campañas formales para sensibilizar a los empleados en materia de diversidad de manera continuada en el tiempo. Como ejemplo, se encuentran los “HolaTalks” donde de una manera estructurada se invita a ponentes orientados a la sensibilización de este tema. Por otro lado, de manera informal los empleados son incentivados a promover la diversidad y actuar en consecuencia dentro del marco de los valores de la compañía (como por ejemplo mediante los *Grupos de network*).
- **Sensibilización para la sociedad:** Holaluz está orgullosa de su papel en la sociedad en cuanto a la contribución a la sensibilización de diversidad. En este sentido, se desarrollan campañas ad-hoc con este objetivo. Además, se incorporan aspectos de diversidad en los diferentes canales de comunicación de Holaluz habitual (notas de prensa, anuncios en televisión, comunicación con clientes...), para reforzar continuamente el mensaje de diversidad.
- **Colaboraciones vinculadas a la diversidad:** Holaluz busca activamente colaboraciones y patrocinios con instituciones en materia de diversidad.

4.4. Supervisión de la diversidad

Para Holaluz es de suma importancia mantener una gestión rigurosa y monitorización constante del estatus de diversidad en la compañía. Es por ello que los objetivos de esta política se revisan anualmente y se detallan iniciativas específicas para llegar a dichos objetivos. A medio plazo, se contempla incorporar indicadores específicos de seguimiento acerca de la implementación de los objetivos de la presente política, su publicación y comunicación a través de los documentos de reporting anuales de la compañía y su revisión por parte de verificadores externos.

5. Sponsors de diversidad

Carlota Pi, cofundadora y CEO de Holaluz es la principal sponsor de la diversidad, traducido en el día a día en un “role model” de inclusión. Su figura es de inspiración para el resto de personas trabajadoras y para la implementación de esta política.

Además, la totalidad del Equipo Directivo acoge la responsabilidad de promover y lograr la ejecución de las iniciativas en materia de diversidad que emprende Holaluz con el objetivo de cumplir el objetivo de acelerar la transición hacia una sociedad más justa y libre para todos.

Finalmente, el Área de Personas y el Área Legal de Holaluz son las responsables de asegurar la implementación de las medidas de diversidad en la compañía según lo estipulado en esta política como parte de su gestión ordinaria.

A. 2. POLÍTICA DE DIVERSIDAD EN LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DE SELECCIÓN DE SUS MIEMBROS

1. Objeto

El Consejo de Administración de HOLALUZ-CLIDOM, S.A. (en adelante, “Holaluz” o “la Sociedad”), reconoce como elementos clave de su estrategia de gobierno corporativo la transparencia en todas sus actuaciones, incluyendo el proceso de selección de las personas candidatas a desempeñar el cargo de consejero, y 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 selección de sus miembros* que asegura que las propuestas de nombramiento de personas consejeras de Holaluz 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.

2. Ámbito de aplicación

Esta *Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de sus miembros* será aplicable a la selección de personas candidatas a consejero de Holaluz que sean personas físicas. En el caso de candidaturas a consejero de Holaluz que sean personas jurídicas, lo dispuesto en esta *Política de diversidad en la composición del Consejo de Administración y de selección de sus miembros* se extenderá a las personas físicas que vayan a representarlas.

3. Objetivos y fuentes para la identificación y selección de candidatos

En la selección de candidatos a consejero se partirá de un análisis de las necesidades de Holaluz, que deberá llevar a cabo el Consejo de Administración con el asesoramiento e informe 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.

El desempeño de funciones ejecutivas en Holaluz, así como del cargo de consejero de sociedades, aporta un profundo conocimiento de sus actividades y funcionamiento interno, que facilita a las personas que ejercen dichos cargos su rápida incorporación a la dinámica de funcionamiento del Consejo de Administración de Holaluz. A su vez, permite conocer de primera mano sus aptitudes, su capacidad de trabajo, el compromiso con el cargo y el potencial para aportar valor. Por todo ello, en la selección de consejeros se valorarán preferentemente los candidatos que tengan experiencia previa en actividades vinculadas al negocio de Holaluz (y sus filiales) atendiendo a los siguientes criterios:

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 quienes no reúnan los requisitos establecidos las políticas y protocolos de Holaluz, en particular:

- a. Las sociedades, nacionales o extranjeras, del sector energético o de otros sectores, competidoras de Holaluz, así como sus administradores o miembros de la alta dirección y las personas que, en su caso, fueran propuestas por ellos en su condición de accionistas.
- b. Las personas físicas o jurídicas que ya hayan llegado al límite de ejercicio de cargo de administrador/a en el máximo de sociedades permitidas con arreglo a lo dispuesto en el *Reglamento del Consejo de Administración*.
- c. Las personas que, en los dos años anteriores a su eventual nombramiento, hubieran ocupado altos cargos en las administraciones públicas españolas incompatibles con el desempeño simultáneo de las funciones de consejero en una sociedad cotizada, conforme a la legislación estatal o autonómica española, o puestos de responsabilidad en los organismos reguladores del sector energético, de los mercados de valores u otros sectores en los que actúe Holaluz (y sus filiales). En el caso de candidatos que hubieran ocupado altos cargos en administraciones públicas de otras jurisdicciones incompatibles con el desempeño simultáneo de las funciones de consejero en una sociedad cotizada, la Comisión de Nombramientos y Retribuciones deberá llevar a cabo las actuaciones que procedan para verificar que el desempeño de dichos cargos no supone un impedimento para el eventual nombramiento del candidato como consejero.
- d. Las personas físicas o jurídicas que estén incurso en cualquier otro supuesto de incompatibilidad o prohibición regulado en disposiciones de carácter general, incluidas las que bajo cualquier forma tengan intereses opuestos a los de Holaluz (y sus filiales).

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.



Holaluz podrá contar con la colaboración de asesores externos para validar que los candidatos a consejero reúnen las condiciones y que no están incurso en ninguno de los impedimentos, ambos recogidos en el apartado 4 anterior.

B. Consecuencias del incumplimiento

El incumplimiento de esta política de Holaluz y de sus normas e instrucciones de desarrollo será sancionado como infracción leve, grave o muy grave en función de la conducta y los daños que ésta genere a la sociedad o a terceros.

C. Dudas y notificaciones de incumplimiento

La *Política de Diversidad* será supervisada por el Área de Personas y el Área Legal de Holaluz, a la cual se dirigirán las dudas o propuestas de mejora.

En todo caso, se recuerda que en caso de que existan indicios de una posible conducta delictiva o irregular, existe un canal de denuncia específico a través de la dirección de email alertas@holaluz.com. Para más información acerca del canal de denuncias, véase el *Código Ético*.

D. Aprobación y actualizaciones

Esta política fue aprobada por el Consejo de Administración de Holaluz en su reunión de fecha 3 de agosto de 2020.