POLÍTICA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE HOLALUZ

1. Objeto

El objeto del presente documento es regular la Política de las Personas Trabajadoras de HOLALUZ-CLIDOM, S.A. y sus filiales (en adelante, **Holaluz**), a fin de establecer los principios que rigen la actuación de la Compañía en la materia.

Asimismo, Holaluz establecerá las medidas y procesos para definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de las personas trabajadoras que permita captar, impulsar y retener el talento. En definitiva, la Compañía tiene como objetivo fomentar el crecimiento personal y profesional de todas las personas que pertenecen al equipo humano de Holaluz, haciéndoles partícipes de su proyecto de éxito empresarial y garantizando un puesto de trabajo digno y seguro.

2. Ámbito de aplicación

La presente política resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras que conforman la plantilla de la Compañía, con independencia del equipo al que pertenezcan.

3. Ciclo de relación empresa-persona trabajadora

Los principios de la Compañía en materia de Recursos Humanos, desde el proceso de selección hasta su salida son los siguientes:

3.1. Proceso de Selección

La política de contratación de Holaluz se regirá por los **principios de igualdad y fomento de la diversidad, transparencia y objetividad**.

Cuando exista una vacante para cubrir un puesto de trabajo, el proceso a seguir por el equipo de People será el siguiente:

1. Difundir la vacante de forma interna entre las personas trabajadoras de Holaluz, con el objetivo de cubrir la misma mediante promoción interna.
2. Publicar dicha vacante en la web y redes sociales de Holaluz, así como en cualquier otra plataforma de búsqueda de empleo que se considere oportuna, a fin de que quien quiera pueda postularse. Para cubrir vacantes de puestos estratégicos para Holaluz, el proceso se podrá realizar a través de headhunters u otros proveedores externos de servicios de asesoramiento.

El Equipo de People se encargará de recibir todas las candidaturas, tanto internas como externas, y de coordinar el proceso de selección, sin perjuicio de la intervención del Equipo a que corresponda la vacante. El proceso de selección incluirá mínimo una reunión con el equipo en el que se integre la persona candidata para comprobar su encaje con las personas con las que trabajará más estrechamente.

3.2. Inicio de la relación laboral

Una vez la persona candidata es seleccionada, se acordará de mutuo acuerdo el día de su incorporación a Holaluz. Las condiciones de la relación laboral se plasmarán en el correspondiente contrato de trabajo, que será firmado el día de la incorporación.

Durante las primeras semanas posteriores a la incorporación, la persona trabajadora realizará un curso de On Boarding, el cual consiste en una semana de sesiones de igual contenido para todas las incorporaciones, cuyo objetivo es el de conocer en profundidad los equipos, la cultura y las políticas internas, así como la operativa diaria. Asimismo, y como parte del onboarding se realizan las sesiones "30-60-90", que consisten en reuniones individuales con la persona trabajadora (a los 30, 60 y 90 días) para tratar de forma conjunta el estado de su integración.

Además de todo lo anterior, a todas las nuevas incorporaciones se les asigna un/a "***buddy***", que será un/a compañerx (no necesariamente del mismo equipo) que conoce el día a día de Holaluz, y que tiene la misión de ayudar y ser un apoyo para la persona trabajadora durante sus primeras semanas de trabajo.

3.3. Condiciones de trabajo

Holaluz cumple con todos los estándares legales y convencionales en materia de empleo y prevención de riesgos laborales.

Asimismo, Holaluz tiene establecidas medidas para impulsar la corresponsabilidad y fomentar la conciliación de la vida personal y familiar.

3.4. Desvinculación

Todos los procedimientos de desvinculación laboral se harán en estricto cumplimiento de la normativa laboral y evitando cualquier tipo de discriminación.

Una vez la baja de la persona trabajadora sea efectiva se procederá a eliminar los accesos y usuarios de la persona trabajadora de los sistemas informáticos de Holaluz, incluidos los accesos remotos, y se gestionará su salida de los grupos de Holaluz en plataformas de mensajería instantánea, tales como Whatsapp o Slack.

4. Desarrollo de las personas trabajadoras

El desarrollo del talento interno y crecimiento profesional y personal son aspectos clave para Holaluz, es por ello que se difunde un modelo de gestión específico con los siguientes objetivos principales:

- Inspirar a las personas trabajadoras a dar lo mejor de sí mismxs.
- Atraer y seleccionar a lxs mejores profesionales del mercado laboral.
- Integrar y formar a las personas que integran Holaluz con la finalidad de alcanzar el propósito de la compañía.
- Alinear los objetivos de Holaluz con los objetivos individuales y grupales.
- Evaluar y permitir el desarrollo de cada una de las personas trabajadoras.
- Reconocer los méritos individuales y grupales de los equipos.
- Diferenciar a Holaluz respecto a sus competidores por sus principios y valores.

Para la consecución de los objetivos mencionados anteriormente, se establecen los siguientes pilares para el desarrollo de las personas trabajadoras:

4.1. Las personas en el centro

Holaluz tiene como objetivo lograr su visión y propósito con un equipo que pueda alcanzar su máximo potencial, tanto desde un punto de vista personal como profesional. La Compañía se caracteriza especialmente por su valor **#AlwaysPeopleFirst**, colocando a las personas siempre en el centro.

En Holaluz se considera que la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras es un pilar clave y, por lo tanto, se busca aplicar un modelo de negocio que brinde flexibilidad y autonomía a las mismas para llevar a cabo sus responsabilidades laborales y, a la vez, se permita su desarrollo personal.

4.2. Formación

La formación es parte integrante de la cultura de Holaluz, y se entiende que todas las personas que forman parte de su plantilla, en todos los niveles, tienen derecho a mejorar sus conocimientos y aptitudes. Para ello se trabaja continuamente para configurar una oferta de valor dirigida a las personas trabajadoras, que favorezca la selección, contratación, promoción y retención del talento.

Holaluz cree en y fomenta la formación y actualización continua, dirigida a las personas trabajadoras, con el objetivo de perfeccionar habilidades de gestión de proyectos, conocimiento y liderazgo. En este marco, se encuentra el programa **Holaluz University**, así como diversas iniciativas específicas como sesiones de formación en grupo, clases de idiomas y la disposición de una extensa librería y otros recursos formativos a disposición de toda las personas trabajadoras.

Finalmente, la organización cuenta con formación obligatoria sobre todas las políticas de la compañía al incorporarse al equipo de Holaluz. Además, también se imparten cursos y formación de forma anual para mantener activos y refrescar dichas políticas.

4.3. Movilidad interna

Holaluz cree firmemente en la transversalidad de las personas trabajadoras, por ello fomenta la movilidad interna entre las distintas áreas. De esta forma se facilita el intercambio de conocimiento y se promueve la interacción entre las personas trabajadoras con diferentes perfiles y experiencias, se potencia la motivación, la productividad y el compromiso con la organización. Finalmente, se consigue fortalecer las habilidades de la plantilla, aumentando su empleabilidad y permitiendo la asunción de nuevos retos y responsabilidades.

4.4. Evaluación y calibración continua

Holaluz tiene establecido un proceso continuo y periódico de evaluación y calibración de las personas trabajadoras, con el objetivo de mantener un seguimiento continuo y evaluar su rendimiento y potencial individual, contribuyendo de esta forma a su crecimiento y desarrollo.

En dichos procesos se evalúa el desempeño individual a partir de dos factores:

(i) el alineamiento y compromiso con los valores de Holaluz.

(ii) las expectativas acordes al rol del trabajador en Holaluz.

En los mismos se evalúa también el potencial, entendido como la actitud y capacidad para desarrollarse y crecer, adoptar cada vez más responsabilidades más complejas, y para adaptarse a la evolución de negocio de Holaluz.

El proceso de calibración descrito anteriormente se respalda a su vez en el establecimiento de una serie de metas y objetivos cuantitativos y específicos para cada persona trabajadora (objetivos individuales, grupales y de la empresa, vinculados a una compensación variable). Según el modelo de compensación de Holaluz, estos objetivos deben ser "**SMART**", por sus siglas en inglés "Specific" (específico), "Measurable" (medible"), "Attainable" (alcanzable), "Relevant" (relevante) y "Time-Related" (ligado al tiempo).

Estas metas y objetivos son esenciales para poder realizar un seguimiento, apoyar y diseñar el desarrollo y crecimiento individuales a través de las sesiones de calibración establecidas en los mencionados.

4.5. Satisfacción de las personas trabajadoras (eNPS)

Holaluz lleva a cabo una encuesta semanal de satisfacción de sus personas trabajadoras en la que comparten sus comentarios sobre diferentes aspectos de su día a día en el trabajo.

A partir de esta, se miden diferentes métricas de compromiso, como la relación con un superior, satisfacción, crecimiento personal, reconocimiento, relación con los compañeros, bienestar y alineación con los valores de Holaluz. Entre estas métricas se mide también la probabilidad de que una persona trabajadora esté dispuesta a recomendar la empresa. Los resultados agregados de la encuesta se comparten con cada responsable de equipo.

Esta herramienta es importante para la organización, ya que con ella se permite disponer de un feedback estructurado, identificando áreas de mejora.

5. Compromiso con la transparencia

Como se detalla en la presente política, Holaluz está comprometida con el seguimiento del desarrollo de sus personas trabajadoras a través de la evaluación y calibración continua y de la medición de su satisfacción (eNPS).

Adicionalmente, Holaluz, siguiendo su valor **#SayThingsAsTheyAre**, se compromete a informar a las personas trabajadoras de los resultados de sus métricas de rendimiento, el potencial que se detecte para posible desarrollo profesional.

6. Conductas esperadas de las personas trabajadoras de Holaluz

Holaluz espera de sus personas trabajadoras un firme compromiso con los valores y principios que rigen su actividad empresarial y que debe traducirse, en el desarrollo de la actividad laboral, entre otras, en la observación de las siguientes pautas:

1. Cumplir la normativa legal y convencional aplicables, así como respetar y adecuar su actuación a los principios de Holaluz, al Código Ético y las políticas y procedimientos aprobados en desarrollo del mismo.
2. Desarrollar su actividad laboral con esfuerzo, diligencia y rigor, siguiendo las instrucciones recibidas de sus superiores y solicitando su ayuda o consejo siempre que sea necesario para el desarrollo de sus funciones.
3. Actuar de forma íntegra y diligente con todas las personas con las que se interactúe con ocasión del desempeño de las funciones, tales como lxs compañerxs, los clientes, proveedores y terceros.
4. Utilizar las instalaciones, equipos, bienes y/o servicios de Holaluz con sentido común, empleándolas exclusivamente para las funciones propias de su cargo y las tareas que se le hayan encomendado y de acuerdo con todas las políticas que les sean de aplicación.
5. Respetar a lxs compañerxs y velar por la armonía en el ambiente laboral.
6. Formarse continuamente en aquellos aspectos relacionados con su actividad laboral, participar activamente en las formaciones promovidas por Holaluz y mantenerse debidamente informadx de la actualidad del sector.
7. Proteger y no divulgar la información confidencial de Holaluz. Toda la información estratégica, incluidos los secretos empresariales a los que se acceda en el desarrollo de las funciones laborales, así como cualquier dato sobre clientes, accionistas, personal o proveedores a la que se acceda por razón de trabajo, debe ser considerada confidencial, y en consecuencia, tratada como tal, de acuerdo con lo establecido legalmente.
8. Siempre rechazar y no ofrecer sobornos de ningún tipo, incluyendo regalos (salvo objetos promocionales, pe. bolígrafos, libretas, etc.).

9. Advertir de cualquier conflicto de interés derivado de otras actividades profesionales o vínculos familiares y económicos con competidores, proveedores y/o terceros con los que se relacione Holaluz.
10. Conocer el modelo de prevención de delitos de Holaluz.
11. Colaborar en la prevención y erradicación de cualquier tipo de acoso, discriminación o trato desigual, denunciando a través de los canales correspondientes cualquier conducta que atente contra la integridad.
12. Conocer el canal de denuncias de Holaluz y utilizarlo para notificar posibles riesgos e incumplimientos detectados al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y la observancia del modelo de prevención de delitos.

7. Consecuencias del incumplimiento

El incumplimiento de esta política 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 Compañía o a terceros y de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo y/o contrato aplicable.

8. Dudas y notificación de incumplimientos

La Política de las Personas Trabajadoras será supervisada por el Equipo de People de Holaluz, al cual se dirigirán las dudas o propuestas de mejora.

9. Fecha de aprobación de la política y responsables de la supervisión, desarrollo y actualización de la política

Esta política ha sido elaborada por el Equipo de People de Holaluz, siendo su última actualización realizada en febrero de 2024.