



# **Política de Recursos Humanos de Habitat Inmobiliaria**

rev 4 (Dec 22)

## ÍNDICE

1.- Introducción.....	3
1.1.- Objetivo.....	3
1.2.- Ámbito de aplicación.....	3
2.- Principios generales de actuación .....	4
3.- Aprobación, revisión y difusión.....	4
3.1- Aprobación y revisión.....	5
3.2- Difusión.....	5

# 1.- Introducción

El Consejo de Administración de PROMOCIONES HABITAT, S.A.U. (en adelante, conjuntamente con sus filiales y sociedades participadas, "HABITAT" o la "Sociedad") tiene atribuida la facultad indelegable de determinar la estrategia y las políticas corporativas de la Sociedad, así como de supervisar sus sistemas de control interno. En el ejercicio de estas responsabilidades y de conformidad con nuestro Código Ético, aprueba la presente Política de Recursos Humanos como compromiso ulterior con su capital humano.

## 1.1.- Objetivo

El objetivo de la presente Política es establecer el marco general de actuación de HABITAT en la gestión del capital humano, con el fin de : i) definir y llevar a cabo un modelo de gestión de recursos humanos y relaciones laborales presidido por el respecto a los derechos humanos y laborales, ii) que permita atraer, impulsar, fidelizar y retener el talento y iii) fomentar el crecimiento personal y profesional de todas las personas que pertenecen al equipo humano de HABITAT, cumpliendo con la legislación nacional vigente y especialmente con las normas internacionales en vigor (en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las Normas de Naciones Unidas sobre Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y otras Empresas Comerciales en la esfera de los Derechos Humanos, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales).

## 1.2 Ámbito de aplicación

La presente política se aplica a todas las actividades de HABITAT y a todos los empleados permanentes y/o temporales, a los directores, a los miembros del Órgano de Administración (en adelante, conjuntamente "Personas Sujetas").

# 2.- Principios generales de actuación

Conforme a la presente política, los principios por lo que se regirá la actuación de HABITAT y de las Personas Sujetas son los siguientes:

## 2.1.- Igualdad, No discriminación, Diversidad e Inclusión

- ▲ Rechazar cualquier tipo de acto o conducta discriminatoria por razón de sexo, raza, origen, discapacidad, religión, opinión política estado civil u orientación sexual, identidad de género, ciudadanía, o cualquier otro hecho protegido por la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- ▲ Adoptar prácticas de empleo compatibles con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y rechazar cualquier conducta que intimide u ofenda los derechos de las personas, el tráfico de personas, la esclavitud moderna y el trabajo infantil.
- ▲ Garantizar la no discriminación en materia de empleo, así como la libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y defensa justa.
- ▲ Promover la igualdad de género, en especial en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a las condiciones de trabajo y a la compensación por trabajos equivalentes.
- ▲ Impulsar medidas que favorezcan la conciliación y el respeto de la vida familiar y personal de los profesionales de HABITAT.
- ▲ Prohibir y, en la medida de lo posible, prevenir cualquier tipo de acoso, acto discriminatorio inclinado a menoscabar la libertad sindical y de asociación, abuso, trato inhumano o degradante.

## 2.2.- Selección y Contratación

- ▲ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de todas las personas.
- ▲ Velar por la imparcialidad y objetividad, teniendo en consideración únicamente criterios de mérito, capacidad, idoneidad y honorabilidad. Así como que las personas que forman parte del proceso no tengan vinculación personal o profesional con los candidatos que participen en el mismo, garantizando la objetividad y transparencia de los procesos.
- ▲ Favorecer el acceso de los jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas, así como la contratación de profesionales de colectivos excluidos y de personas con distintas capacidades.
- ▲ Asegurar que las personas que se incorporen están alineadas con los principios y valores de HABITAT y contribuyan a la mejora y desarrollo de la compañía.

## 2.3.- Gestión y desarrollo del talento

- ▲ Contar con un proceso formativo sistemático y continuo que forme parte de una estrategia integral, alineado con los objetivos de la Sociedad, los retos de los equipos y los de cada persona que forma parte HABITAT.
- ▲ Implementar planes de formación que impulsen el desarrollo de las personas, abran oportunidades de promoción interna, aseguren la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la adecuación de las capacidades del equipo para afrontar nuestros retos y objetivos de compañía.
- ▲ Asegurar la rentabilidad de la formación, diseñando programas formativos que contribuyan al desarrollo de la persona, a la consecución de nuestros objetivos y mejoren la eficacia y calidad de nuestro trabajo.
- ▲ Fomentar un clima laboral satisfactorio basado en el trabajo en equipo, la orientación a resultados, flexibilidad, la igualdad de oportunidades, el reconocimiento, desarrollo profesional y compromiso de todo el equipo para lograr los objetivos de HABITAT.

## 2.4.- Sistema retributivo

- ▲ Guardar coherencia con la misión, visión, principios y valores de HABITAT.
- ▲ Implementar un sistema de retribución que sea motivador para las personas, asegure la equidad interna tanto de posición como de género y sea competitivo externamente.
- ▲ Mantener y reforzar una cultura donde la compensación y el desarrollo de las personas esté en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos.
- ▲ Reconocer y recompensar el desempeño de cada persona, las capacidades personales, el mérito profesional, y los resultados alcanzados garantizando, en todo momento, la ausencia de cualquier tipo de discriminación, especialmente por razón de sexo.
- ▲ y, como consecuencia, detectar y analizar las posibles causas de brecha salarial, utilizando métodos que, en ningún caso, puedan ser discriminatorios.
- ▲ Adaptar el sistema de retribución variable incluyendo objetivos relacionados con la ESG, sobre los que la dirección y las personas trabajadoras tengan efectiva capacidad de actuación.

La presente Política se complementa con las demás políticas y procedimientos que constituyen el modelo de gestión de recursos humanos de HABITAT.

## 2.5.- Desconexión digital

Los empleados de HABITAT tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. A efectos de garantizar sus derechos, Habitat implementará, entre otras, las siguientes medidas:

- ▲ Limitación a todos los empleados de HABITAT, y en especial, a los directores de los departamentos de establecimiento de reuniones más tarde de las 18:30h, salvo circunstancias excepcionales. Dichas circunstancias excepcionales pueden derivarse de la terminación de algún plazo frente a pliegos o requerimientos de distintas autoridades o del propio accionista.
- ▲ La inclusión de un mensaje “out of office” cuando el empleado se encuentre en periodos de descanso o vacacionales. El mensaje deberá incluir la dificultad del trabajador para acceder al contenido de los correos y la posibilidad de ponerse en contacto con la persona interna en HABITAT que pudiera resolver los asuntos mientras el empleado se encuentre disfrutando de dichos permisos o vacaciones.
- ▲ HABITAT pone a disposición de los empleados un canal de denuncias internas por donde comunicar conductas que pongan en peligro el derecho a la desconexión digital, y prever sanciones para ella a través de <https://habitatinmobiliaria.whistlelink.com/report/>

## 2.6.- Sistema disciplinario

### ▲ Introducción

El respeto a la ley constituye uno de los principios fundamentales de habitat, y por ello nos esforzamos en alcanzar los máximos niveles de cumplimiento e integridad en el ejercicio de nuestra actividad, asumiendo como objetivo de gestión asegurar un elevado grado de concienciación individual en todos los trabajadores de la compañía, sobre la importancia de actuar en todo momento con el máximo respeto a las disposiciones legislativas aplicables y minimizar al máximo posible el riesgo de que se produzcan malas prácticas éticas o incumplimientos normativos en nuestra organización.

Para el buen funcionamiento de la compañía, Habitat cuenta con un sistema disciplinario adecuado y definido en los convenios colectivos aplicables en sus capítulos XII (convenio de la construcción<sup>1</sup>) y IX (convenio de las empresas de gestión y medición inmobiliaria<sup>2</sup>), a través del cual se sancionan por un lado los incumplimientos laborales de los trabajadores y por otro lado las conductas que se desvíen de lo previsto en la legislación aplicable y/o quiebren las normas o procedimientos internos establecidos por la compañía.

Desde ese compromiso con el ordenamiento jurídico y el firme rechazo al desarrollo de cualquier conducta delictiva, Habitat dispone de un sistema de prevención y gestión de riesgos penales para prevenir, detectar y evitar la comisión de delitos previstos por el código penal. Dicho sistema integra, junto a otros elementos, el sistema disciplinario de la organización, que sanciona los incumplimientos de las medidas de control establecidas en el mismo.

<sup>1</sup> Resolución de Septiembre de 2017, de la Dirección general de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo general del sector de la construcción.

<sup>2</sup> Resolución de 15 de Diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por lo que se registra y publica el VI Convenio colectivo para las empresas de gestión y medición inmobiliaria.

El presente Sistema no sustituye el régimen disciplinario actualmente definido en los convenios colectivos de aplicación, sino que los completa a los efectos de contribuir a la prevención y detección de conductas delictivas, actuando, así como un mecanismo de ejemplaridad, corrección y solución de conductas incompatibles con la prevención, detección y lucha contra la delincuencia corporativa.

Así, la determinación y el procedimiento de imposición de cualquier sanción se llevará a cabo por la dirección y se ajustará en todo caso a lo previsto en los convenios colectivos aplicables y/o en su defecto a lo previsto en el estatuto de los trabajadores o normativa específica de aplicación y en función de la naturaleza leve, grave o muy grave de la falta sancionada.

#### ▲ **Ámbito de aplicación**

El sistema disciplinario se aplica a todos los empleados y directivos de HABITAT.

#### ▲ **Deberes y responsabilidades generales de los empleados y directivos**

Todos los empleados y directivos de HABITAT deben desarrollar sus funciones atendiendo y respetando la Ley, así como las políticas corporativas y normativa interna que se hayan establecido para regular su actividad. En este sentido, constituye el primero de los deberes de los empleados, directivos el adecuar su actuación a las previsiones normativas de la organización y actuar en todo momento guiados por los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia.

Asimismo, al objeto de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta irregular que pudiera tener lugar en cualquiera de los niveles jerárquicos, todos los trabajadores y directivos tienen el derecho y el deber de informar y denunciar a través del canal de denuncias implantado en nuestra organización, los posibles riesgos o incumplimientos y/o cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva, siendo garantizado el anonimato del denunciante así como la no aplicación de sanciones por el hecho de reportar una conducta irregular.

#### ▲ **Deberes y responsabilidades específicos de los empleados y directivos**

Constituyen (i) una falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado (arts. 99 letra e y 100 c del convenio de la construcción) pudiendo alcanzar a la negligencia en el desempeño del trabajo (art. 100. Letra h del convenio de la construcción) y (ii) una ejecución deficiente de los trabajos encomendados (art. 49.1 g del Convenio de las empresas de gestión y medición inmobiliaria) pudiendo alcanzar la desobediencia a las órdenes e instrucciones del trabajo (art. 49.2 f del convenio de las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, art. 100. Letra f del convenio de la construcción) y el fraude deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas (art. 49.3 c del Convenio de las empresas de gestión y mediación inmobiliaria, art. 101. Letra o del convenio de la construcción):

- El incumplimiento (por desconocimiento o de forma voluntaria) de la normativa y procedimiento de HABITAT que regulen la actividad del empleado o directivo.
- El no desarrollo (por desconocimiento o de forma voluntaria) de los controles contenidos en la normativa y procedimientos de HABITAT, que determinen que deben ser realizados por el empleado o directivo de que se trate.
- El desarrollo (por desconocimiento o de forma voluntaria) de los controles que deban ser realizados por el empleado o directivo de que se trate, de forma contraria a la forma prevista y contenida en la normativa y procedimientos de Habitat.

Asimismo, el desarrollo de conductas delictivas tipificadas en código penal (autoría y participación en delitos o encubrimiento de delitos -art. 451 CP-) con ocasión del trabajo encomendado, constituye una falta muy grave.

## **3.- Aprobación, revisión y difusión**

### **3.1- Aprobación y revisión**

La aprobación y revisión, en su caso, de la presente Política corresponde al Consejo de Administración de HABITAT. No obstante, el Comité de Dirección será el responsable último de velar y evaluar el cumplimiento de los principios contenidos en la presente política.

### **3.2- Difusión**

La presente Política estará a disposición en la página web corporativa de HABITAT y en su Intranet.