



**POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS  
DE HABITAT INMOBILIARIA**

## ÍNDICE

1.	Introducción .....	3
2.	Principios generales de actuación.....	3
2.	Principios básicos en materia de selección y contratación.....	4
3.	Principios básicos en materia de desarrollo del talento. ....	5
4.	Principios básicos en materia de prevención y actuación frente el acoso laboral.....	6
5.	Sistema retributivo.....	7
6.	Principios básicos en materia de seguridad y salud. ....	8
7.	Desconexión digital .....	9
8.	Sistema disciplinario .....	9
9.	Aprobación y difusión.....	11

# 1. Introducción

Consideramos que el equipo humano que conforma Promociones Hábitat, S.A.U. y sus filiales (en adelante, conjuntamente, "HABITAT") es nuestro factor clave y estratégico para que la misión y visión de la compañía sea una realidad en todos los territorios en los que trabajamos.

Nuestro equipo no sólo cuenta con las habilidades técnicas y competenciales necesarias, sino que también hace suyos los valores y principios de nuestra organización, reflejándolos en su modo de actuar de cada día y trabajando para el logro de los objetivos y metas que permiten la mejora continua.

Como organización debemos cuidarles y ofrecerles un entorno favorable que promueva el desarrollo de sus capacidades, su formación y unas medidas de conciliación que les permita equilibrar su vida personal y profesional, todo ello dentro de un marco de relación en el que prime la flexibilidad, la corresponsabilidad, el respeto de y entre las personas, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad.

El objetivo de esta política es diseñar y comunicar un modelo de gestión de recursos humanos que permita atraer, retener y desarrollar a las personas que forman parte de nuestro equipo, haciéndoles partícipes y corresponsables del proyecto HABITAT.

Nuestro modelo de gestión debe fomentar una cultura y clima laboral satisfactorio, basado en el trabajo en equipo, la orientación a resultados, flexibilidad para adaptarnos a los nuevos retos, la igualdad de oportunidades, el reconocimiento, desarrollo profesional y compromiso de todo el equipo para lograr los objetivos de la organización. Todo ello, garantizando el respeto a las personas, a la diversidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la alineación de los intereses profesionales del equipo con los objetivos de HABITAT.

## 2. Principios generales de actuación

El Comité de Dirección será el responsable último de velar y evaluar el cumplimiento de los principios contenidos en la presente política.

Su ámbito de aplicación se extiende a todas las personas que cuenten con contrato laboral con HABITAT, independientemente de la modalidad contractual que se adopte.

Esta política se sustenta sobre una serie de principios, que orientan su desarrollo y aplicación, y que deben presidir la gestión de las personas. A destacar:

- ▲ La gestión de las personas es una responsabilidad de las personas responsables de equipos de HABITAT, siendo el rol del equipo de Recursos Humanos el de apoyar esa gestión, así como impulsar y velar por el cumplimiento de las políticas de Recursos Humanos que se desarrollen en la organización.
- ▲ Los procesos han de ser homogéneos e ir orientados a la creación de una cultura única de gestión de personas en todos los territorios.
- ▲ Nuestra estructura organizativa y las personas que la componen han de caracterizarse por una flexibilidad que permita, mediante una revisión continua, adaptarnos a la evolución de nuestro entorno, ser eficientes, asegurar la consecución de nuestros objetivos estratégicos y la correcta ejecución de nuestros proyectos.

- ▲ Disponer de una propuesta de valor que favorezca la atracción, retención y desarrollo del talento, que contenga: una retribución competitiva, dentro de los marcos de mérito, el esfuerzo y el compromiso que han de primar en toda la organización, el respeto a la igualdad de oportunidades y a la legislación vigente, y medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal y profesional.
- ▲ 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. El cumplimiento de las responsabilidades y los objetivos individuales, además de contribuir a hacer posible los resultados necesarios en cada proceso y el logro de los objetivos del conjunto de la organización, es un eje que rige la gestión de las personas y que se vincula con los diferentes ámbitos de Recursos Humanos, en particular con el desarrollo, promoción y compensación.
- ▲ Fomentar una cultura y clima laboral satisfactorio basado en el trabajo en equipo, la orientación a resultados, flexibilidad para adaptarnos a los nuevos retos, la igualdad de oportunidades, el reconocimiento, desarrollo profesional y compromiso de todo el equipo para lograr los objetivos de la organización.
- ▲ Garantizar un entorno respetuoso con las personas, ya que cada una de ellas tiene una responsabilidad directa en la forma en la que coopera con los demás, ya sea como responsable de un equipo o como miembro de este.
- ▲ Velar por que las personas que forman parte de la organización estén alineadas con lo dispuesto en la misión, visión y valores de HABITAT, y por ende con las conductas éticas recogidas en el Código de Conducta de la compañía.

Los principios generales de actuación definidos en la presente Política se desarrollarán a través de los correspondientes procedimientos internos.

### **3. Principios básicos en materia de selección y contratación.**

Dentro de nuestra política de selección y contratación, nuestro objetivo es desarrollar un proceso de selección que:

- ▲ Garantice la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad.
- ▲ Vele por la imparcialidad y objetividad, teniendo en consideración únicamente criterios de mérito, capacidad, idoneidad y honorabilidad.
- ▲ Asegure la transparencia de los procesos.
- ▲ Mantenga la absoluta confidencialidad de los candidatos.
- ▲ Asegure que las vacantes se definan tras un proceso de evaluación e identificación de la necesidad de incorporar talento que contribuya a la correcta implantación y/o ejecución de los objetivos de la compañía y bajo los parámetros presupuestarios disponibles.

- ▲ Garantizar que los procesos se realizan de forma transparente, mediante la difusión interna y externa de las vacantes existentes, salvo aquellas que por confidencialidad no puedan ser objeto de dicha difusión.
- ▲ Facilitar y promover la promoción interna, así como la movilidad entre departamentos y territoriales para asegurar oportunidades de desarrollo profesional a nuestro equipo, asegurando que se realice en igualdad de oportunidades, en función de la adecuación de la persona al perfil requerido, sus competencias, su afán de superación, actitud de desarrollo y flexibilidad para asumir nuevas responsabilidades.
- ▲ Asegure que las personas que forman parte del proceso de selección no tienen vinculación personal o profesional con los candidatos que participen en el mismo, evitando de esta forma cualquier posible conflicto de interés y/o devolución de favor que pudiera existir, y garantizando la objetividad y transparencia de los procesos.
- ▲ Presentar a los candidatos una propuesta de valor que contenga: una retribución competitiva, una organización que respete la igualdad de oportunidades y la legislación vigente, que proporcione medidas de conciliación de vida personal y profesional y que permita que las personas contribuyan con su trabajo a la consecución de los objetivos de HABITAT.
- ▲ Asegure que las personas que se incorporen al equipo están alineadas con los principios y valores de HABITAT y contribuyan a la mejora y desarrollo de la compañía.

## **4. Principios básicos en materia de desarrollo del talento**

- ▲ La gestión del talento es un aspecto clave para asegurar que contamos con las capacidades requeridas para llevar a cabo los retos de nuestra organización y promover el crecimiento profesional de nuestro equipo.
- ▲ Una de las vías para esa gestión es la formación, teniendo como principios de actuación:
  - Contar con un proceso formativo sistemático y continuo que forme parte de una estrategia integral, alineado con los objetivos de la compañía, los retos de los equipos y los de cada persona que forma parte HABITAT.
  - Los planes de formación serán un instrumento que impulse el desarrollo de las personas, abran oportunidades de promoción interna, aseguren la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la adecuación de las capacidades de nuestro 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.
- ▲ El aprendizaje se logra mediante la práctica. Para ello, cada responsable debe acompañar y apoyar a sus equipos para que se desarrollen, evaluarlos y dar feedback sobre los progresos alcanzados

después de cada formación con el objetivo de ayudarlos a incrementar su rendimiento y mejora de sus aptitudes.

- ▲ Las personas que forman parte de HABITAT han de contar con un interés de aprendizaje continuo que haga posible su propio desarrollo, su promoción profesional y así también dar respuesta a los cambios que se producen en nuestro sector y en el trabajo que se lleva a cabo.

## **5. Principios básicos en materia de prevención y actuación frente el acoso laboral**

Desde HABITAT hacemos público nuestro compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, en HABITAT declaramos que las actitudes de acoso, en cualquiera de sus formas, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, en HABITAT nos comprometemos a:

- ▲ No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso en el entorno laboral.
- ▲ No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de cualquier tipo de acoso que se puedan producir en la organización.
- ▲ Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- ▲ Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- ▲ Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso en HABITAT se exige a todas y cada una de las personas que integramos esta organización, y en especial de aquellos que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- ▲ Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones profesionales por motivos de trabajo con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- ▲ Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- ▲ Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, HABITAT se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso:

- ▲ Diseño de un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso en el entorno laboral.
- ▲ Difusión y distribución de dicho procedimiento entre todos los integrantes de HABITAT.
- ▲ Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención a todos los integrantes de la compañía, así como al personal de nuevo ingreso.
- ▲ Designación de una persona o equipo de personas para la recepción, tramitación y resolución de quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- ▲ Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del procedimiento de prevención y actuación frente al acoso en el entorno laboral.

Los principios definidos en este apartado se desarrollan a través del Procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral que establece las pautas de conductas para evitar que se produzcan situaciones de acoso en el entorno de trabajo.

## 6. Sistema retributivo

Contar con una propuesta de valor para nuestros equipos es clave para atraer y retener a las personas dentro de nuestra organización. Esta propuesta no sólo ha de estar compuesta por una parte retributiva sino también por unos elementos no salariales que generen un entorno favorable y enriquecedor para las personas que trabajan en HABITAT.

1) **Los principios** que tienen que regir a la hora de definir esa propuesta de valor son:

- ▲ La retribución debe guardar coherencia con la misión, visión, principios y valores de nuestra organización.
- ▲ Nuestro sistema de retribución debe tener en cuenta tres aspectos:
  - ✓ ser motivador: siendo el objetivo diferenciar, premiar y retener a aquellos empleados de Habitat cuyo desempeño del trabajo es excelente y estén comprometidos con el desarrollo de los objetivos corporativos y estratégicos.
  - ✓ asegurar la equidad interna: el sistema retributivo se define en función del contenido de los puestos de trabajo, procurando un tratamiento homogéneo para aquellos puestos con funciones de desempeño similares.
  - ✓ ser competitivo externamente: siendo el objetivo atraer y retener a los mejores profesionales. Se tienen en cuenta las tendencias de mercado de sector inmobiliario y se posicionarán frente al mismo de acuerdo con el planteamiento estratégico de la compañía.
- ▲ 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. Reconociendo y recompensando el desempeño de cada persona y los resultados alcanzados garantizando, en todo momento, la ausencia de cualquier tipo de discriminación.

El sistema retributivo de HABITAT se diseña de forma que, además de facilitar el cumplimiento de los objetivos y de permitir la atracción y retención de los mejores profesionales:

- ▲ No generen incentivos ni conflictos de intereses capaces de incitar a nuestros profesionales a favorecer sus propios intereses en detrimento de los objetivos de Habitat e incurriendo en un incumplimiento de las políticas y procedimientos de la propia Habitat.
- ▲ La proporción entre los componentes fijos y variables sea adecuada, permitiendo la aplicación de una política flexible de remuneración variable, que incluya, en su caso, la posibilidad de no abonar ninguna remuneración variable en absoluto.
- ▲ La evaluación del desempeño tenga en cuenta tanto criterios cuantitativos como cualitativos y de cumplimiento normativo.
- ▲ Permitan calibrar de forma adecuada las particularidades de cada departamento o área y los distintos niveles de responsabilidad, sin llegar a prácticas heterogéneas o complejas en exceso.
- ▲ Sean comprensibles y transparentes para los empleados.

Para asegurar el cumplimiento de los requerimientos en materia de retribución, los órganos responsables del sistema retributivo de la Compañía son el Comité de Dirección y la Dirección de Recursos Humanos.

En cuestiones de impuestos, retenciones, ingresos a cuenta de IRPF y cotizaciones a la Seguridad Social, serán los empleados quienes respondan de los impuestos que se deriven de los rendimientos obtenidos (tanto fijos como variables). HABITAT repercutirá al empleado cualquier retención o pago a cuenta u otro pago que deba efectuar en virtud de la normativa fiscal vigente en cada momento. También serán por cuenta de los empleados las cotizaciones a la Seguridad Social que le sean legalmente imputables.

Los elementos que componen el sistema retributivo de HABITAT se desarrollan en el Procedimiento del Sistema Retributivo que es objeto de revisión periódica y actualización, cuando proceda, por parte de la Dirección de Recursos Humanos.

## **7. Principios básicos en materia de seguridad y salud**

Conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable ha de ser una de nuestras prioridades, respetando e impulsando las siguientes directrices:

- ▲ Integrar criterios de seguridad y salud en todos los procesos, ámbitos y territorios en los que trabajamos
- ▲ Identificar, controlar y evaluar los riesgos asociados al trabajo.
- ▲ Asegurar la adecuación entre las personas y su posición a través de la vigilancia de la salud y la formación.
- ▲ Garantizar el cumplimiento legal en materia de seguridad y salud laboral de acuerdo con la legislación, intercambiando las mejores prácticas e impulsando una cultura de excelencia en la prevención de riesgos.
- ▲ Facilitar la participación de los equipos en la promoción de la seguridad y salud, para aumentar los estándares mínimos de seguridad.

- ▲ Fomentar en las personas comportamientos respetuosos, evitando riesgos innecesarios para la seguridad, salud y bienestar propio y/o ajeno, así como minimizando el impacto en el medio ambiente.
- ▲ Facilitar los medios materiales necesarios a los trabajadores para que el desempeño de sus tareas se lleve a cabo en un ámbito de seguridad adecuado.

## 8. 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 internas 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 de 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://buzoncompliance.es/>.
- ▲ Formaciones a los trabajadores con el fin de conocer sus derechos en protección de datos y uso de herramientas informáticas.
- ▲ Organización de encuestas anuales, respetando el anonimato, para el seguimiento de las medidas implantadas y la valoración de las posibles mejoras.

## 9. 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 1) y IX

---

<sup>1</sup> Resolución de 21 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.

(Convenio de las empresas de gestión y mediación inmobiliaria 2), 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.

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 mediación inmobiliaria) pudiendo

---

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

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 procedimientos 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 el Código Penal (autoría y participación en delitos o encubrimiento de delitos -art. 451 CP-) con ocasión del trabajo encomendado, constituye una falta muy grave.

## **10. Aprobación y difusión**

La aprobación de la presente Política corresponde al Consejo de Administración, a propuesta del Comité de Compliance. Aquellas modificaciones que supongan una modificación esencial del contenido de la presente Política deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración.

La presente Política estará a disposición en la Intranet de HABITAT.