



POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO

DOC N.º: GGR-HR-POL-0001
REVISIÓN: A3
FECHA: 17/12/2024

PÚBLICO

Título	Política de Gestión del Talento
Ámbito de aplicación	Todas las sociedades de Grupo Gransolar, así como otras sociedades con control efectivo
Categoría	Política
Elaborado por	Responsable People & Culture
Fecha de aprobación	17/12/2024
Órgano de aprobación	Consejo de Administración de Grupo Gransolar, S.L.
Versión / Documento que sustituye	Política de Formación A2 (17/12/2024) Política de atracción del talento A1 (17/12/2024) Política de promoción y desarrollo A2 (17/12/2024)
Nueva versión	A3
Uso	Público

Histórico de la revisión

Revisión	Fecha (dd-mm-aa)	Hecho por	Cambios realizados	Revisado por
A1 V2 A1	24/02/2021 13/03/2024 24/02/2021	Responsable de People & Culture	Emitida para información	Consejo de Administración de Grupo Gransolar, S.L.
A1, A2	17/12/2024	Responsable de People & Culture	Unificación de Políticas	Dpto. Gobernanza
A3	17/12/2024	Responsable de People & Culture	Refundición de políticas	Dpto. Gobernanza

Aprobaciones

Este documento ha sido aprobado por

Nombre	Versión
CdA 24/02/2021	A1
CdA 17/12/2024	A2
CdA 17/12/2024	A3

Índice

1.	Introducción.....	3
2.	Finalidad	4
3.	Ámbito de aplicación y alcance.....	4
4.	Principios generales.....	4
5.	Identificación de normativa interna vinculada	6
6.	Diagrama de Flujo y Responsables.....	6
7.	Comunicación y Sensibilización	8
8.	Proceso de revisión y actualización	8

El Consejo de Administración de Grupo Gransolar, S.L. (En adelante, "Gransolar"), como parte de su potestad general e indelegable de desarrollar y aprobar las políticas y estrategias generales de la sociedad, ha aprobado la presente Política (en adelante, la "Política").

1. Introducción

En Gransolar concebimos las políticas y los procedimientos como fundamentales dentro de nuestra organización, ya que aseguran el cumplimiento de las normas y regulaciones, brindan orientación clara sobre cómo llevar a cabo diferentes tareas y simplifican los procesos internos.

En Gransolar basamos nuestra gestión en la excelencia, dando respuesta a las necesidades de nuestros grupos de interés, aportando valor a la sociedad y buscando la sostenibilidad social, económica y ambiental. Como Miembros Participantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas, promovemos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, asumiendo nuestro papel como agente del cambio en materia de sostenibilidad. Más aún, Gransolar defiende el reconocimiento de los Derechos Humanos, adoptando una posición de defensa ante posibles violaciones en los territorios donde operamos, haciendo extensible a todos nuestros Grupos de Interés nuestro Canal de Denuncias.

Más aún, Gransolar está comprometido con los más altos estándares de transparencia y rendición de cuentas, siguiendo una política de tolerancia cero hacia cualquier conducta contraria a lo recogido en nuestras Políticas Corporativas y extendiendo dichos compromisos a todos nuestros grupos de interés. Este compromiso, integrado en todas sus normas internas, se fundamenta en la base de una cultura corporativa firmemente asentada en la sostenibilidad del modelo de negocio y se extiende a todas las operaciones y a la cadena de valor del Grupo.

Gransolar está convencido de su papel como agente principal del cambio. Es por ello, que adoptamos una cultura de "early-adopters" en relación con la nueva normativa que recientemente se está aprobando por parte de la UE, así como las indicaciones, guías y recomendaciones de organismos internacionales reconocidos.

En Gransolar apostamos por el talento humano y comprometido, promoviendo su constante evolución en un ambiente diverso e igualitario. Contamos con diferentes áreas orientadas a ofrecer soluciones energéticas en un entorno de cambio apasionante. Para fidelizar al mejor talento y alinearlos con los valores de la organización, esta política abarca el desarrollo de habilidades y competencias técnicas, además de capacitaciones que faciliten la adaptación a nuevas tecnologías, procesos o normativas, aumentando la calidad del trabajo y contribuyendo al éxito de la organización. Creemos que el aprendizaje continuo entre nuestros profesionales es clave para seguir avanzando juntos, motivando a los empleados a mejorar su rendimiento y adquirir nuevas habilidades. Algunos beneficios de la promoción interna incluyen el reconocimiento del talento interno, el desarrollo de competencias para puestos de mayor responsabilidad, la retención de empleados y la ocupación de puestos vacantes con personal interno, todo ello realizado de manera justa y basada en el mérito, brindando igualdad de oportunidades a todos los empleados. Tras 15 años de experiencia internacional, hemos sido reconocidos por nuestra alta capacidad y adaptabilidad a cada situación. Para los profesionales que quieran formar parte de una empresa innovadora y comprometida con las energías renovables y el medioambiente, Gransolar es su sitio.

2. Finalidad

La Política de Gestión del Talento de Grupo Gransolar integra de manera cohesiva las estrategias de atracción, retención, formación, promoción y desarrollo del personal, asegurando que todos los aspectos estén alineados con nuestra Misión, Visión y Valores.

Buscamos atraer a los mejores profesionales mediante procesos de selección equitativos y transparentes y estrategias de reclutamiento innovadoras que reflejen nuestros principios. Una vez dentro, cada empleado entiende que la formación continua es parte integral de nuestra cultura; ofrecemos cursos para mejorar habilidades y conocimientos aplicables a cada área, así como en liderazgo, motivación, trabajo en equipo y reconocimiento, siempre en un ámbito de igualdad de trato y oportunidades. Fomentamos el interés por el trabajo, la iniciativa y el crecimiento dentro de la empresa, reconociendo el desempeño y compromiso de los empleados, y promoviendo internamente el talento enfocado al recorrido profesional del empleado. Esto contribuye al desarrollo de competencias para puestos de mayor responsabilidad y a la retención de empleados, asegurando una ocupación justa y basada en el mérito.

De esta manera, nuestra estrategia integral asegura que todos los aspectos de la gestión del talento y la responsabilidad corporativa estén alineados, creando un entorno de trabajo que fomenta el crecimiento personal y profesional, al mismo tiempo que contribuye a la sostenibilidad y al bienestar de la comunidad y el medio ambiente.

3. Ámbito de aplicación y alcance

Esta política de Gestión del Talento se aplica a todas las sociedades de Gransolar, así como a las sociedades filiales sobre las que el Grupo tiene control efectivo y tiene en cuenta las legislaciones particulares de cada país donde opera.

4. Principios generales

Principios Generales de la Política de Gestión del Talento

La política de gestión del talento se centra en crear un entorno laboral atractivo y acogedor que fomente el desarrollo profesional y personal. Esto se logra mediante estrategias específicas como el desarrollo profesional continuo, una cultura empresarial inclusiva, paquetes de compensación competitivos, sistemas de reconocimiento y recompensas, y la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. La formación técnica y en habilidades de gestión y liderazgo es fundamental para la actualización y perfeccionamiento de las competencias, mientras que la promoción interna se basa en el reconocimiento del desempeño y el compromiso de los empleados, asegurando un trato igualitario y meritocrático.

Atracción de Talento

1. Entorno Laboral Atractivo y Acogedor:

- Crear un entorno que sea atractivo para los candidatos potenciales, destacando una cultura de inclusión, respeto y colaboración.

- Ofrecer paquetes de compensación y beneficios competitivos que respondan a las necesidades y expectativas de los empleados.

2. Cultura Empresarial:

- Fomentar una cultura donde todos los empleados se sientan valorados y apoyados, lo cual es atractivo para nuevos talentos.
- Promover políticas que permitan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, como horarios flexibles y opciones de trabajo remoto.

3. Reconocimiento y Recompensa:

- Implementar sistemas de reconocimiento y recompensas para celebrar los logros y contribuciones de los empleados, lo que puede atraer a personas talentosas que buscan un lugar donde su trabajo sea valorado.

Formación

1. Desarrollo Profesional:

- Proporcionar programas de formación y desarrollo continuo para que los empleados puedan mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras.
- Formación técnica para actualizar y perfeccionar las competencias profesionales requeridas por cada puesto, área o departamento.

2. Formación en Habilidades de Gestión y Liderazgo:

- Ofrecer formación en habilidades de gestión y liderazgo para el desarrollo y evolución dentro de la carrera profesional de los colaboradores, facilitando así el crecimiento interno.
- Formación en herramientas de apoyo al desarrollo diario del trabajo para mejorar la adecuación a los cambios tecnológicos y organizativos.

3. Evaluación y Mejora Continua:

- Realizar evaluaciones anuales del desempeño (People Review) para identificar áreas de mejora y necesidades formativas.
- Implementar encuestas de satisfacción y eficacia para asegurar la relevancia y calidad de las formaciones, y medir su impacto en el desempeño de los empleados.

Promoción y Desarrollo

1. Promoción Interna:

- Reconocer el desempeño y el compromiso de los empleados, motivándolos para mejorar su desempeño y adquirir nuevas habilidades.
- Realizar un Assessment interno para valorar a los candidatos mejor posicionados tras la Evaluación del Desempeño.

2. Desarrollo de Competencias:

- Desarrollar la competitividad sana entre los empleados para adquirir conocimientos y habilidades para trabajos de nivel organizativo superior.
- Ofrecer formaciones en gestión de equipos y gestión emocional para favorecer la aparición de sinergias, liderazgo, automotivación y autoconocimiento.

3. Planes de Sucesión:

- Identificar puestos claves de la organización y crear planes de sucesión para posicionar a las personas con mayor potencial.
- Planificar de manera metódica y organizada el relevo de empleados en posiciones clave para asegurar la continuidad y éxito de la empresa.

En conclusión, la Política de Gestión del Talento del Grupo se enfoca en atraer, formar y desarrollar a sus empleados mediante un entorno laboral atractivo, programas de formación continua, y sistemas de promoción interna basados en el mérito y el desempeño. Estas estrategias están diseñadas para incrementar la competitividad de la empresa y asegurar el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.

5. Identificación de normativa interna vinculada

En Grupo Gransolar, nuestra Política de Gestión del Talento, alineada con la Política Macro de Personas, se basa en la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la selección, contratación, formación, promoción y desarrollo de nuestro personal. Garantizamos la imparcialidad y la ausencia de prejuicios por razón de género, edad, discapacidad, orientación sexual, religión o etnia, asegurando un acceso justo y equitativo al trabajo. Implementamos normativas internas para identificar potenciales formadores internos, con el propósito de mantener el know-how y fomentar el talento interno. Nuestro objetivo es fortalecer nuestro equipo, valorando las individualidades de cada trabajador y distribuyendo eficientemente los recursos formativos

6. Diagrama de Flujo y Responsables

El siguiente diagrama unificado permite visualizar de manera clara y concisa cómo se realiza la Gestión del Talento en la organización, integrando tanto la evaluación y aprobación de posiciones como la formación y desarrollo de los empleados.

1. Gestión del Talento

Evaluación y Aprobación de Posiciones

- **Proceso:**
 - Todas las posiciones por cubrir dentro de la organización deben ser evaluadas y aprobadas por el Comité de Personas.
 - Cada área es responsable de analizar y justificar sus requerimientos.
 - Los directores de cada área defienden sus requerimientos ante el Comité.
- **Comité de Personas:**
 - Corporate & Governance Director
 - CFO
 - CTO
 - COOs de las Líneas de Negocio
 - Resources Director
 - Representantes del Departamento de Personas
- **Objetivo:**
 - Asegurar un enfoque estratégico alineado con las necesidades identificadas por las áreas correspondientes.
 - Garantizar que las decisiones respondan a las prioridades organizacionales y a los objetivos estratégicos establecidos.

2. Formación y Desarrollo

- **Proceso:**
 - Las formaciones deben ser solicitadas por el mánager directo al departamento de formación y desarrollo.
 - La solicitud se basa en la detección de necesidades formativas.
 - Se realiza una evaluación en función del presupuesto anual disponible.
 - El mánager y el departamento de formación establecen el nivel de prioridad de las necesidades solicitadas.
- **Objetivo:**
 - Asegurar que las formaciones respondan a las necesidades detectadas y se ajusten al presupuesto disponible.

7. Comunicación y Sensibilización

Gransolar pondrá a disposición de todos sus grupos de interés el presente documento promoviendo la difusión de este y publicándolo en su página web. Además, estará presente en la intranet de Gransolar a disposición de todos los empleados tanto en español como su traducción al inglés.

8. Proceso de revisión y actualización

El departamento de People & Culture revisará y actualizará periódicamente el contenido de esta Política en un plazo no superior a tres años, y propondrá al Consejo de Administración las modificaciones que contribuyan a su desarrollo y mejora continua.



Avda. de la Transición Española 32
Parque Empresarial Omega, Edificio A
28108 Alcobendas (Madrid)

(+34) 917 364 248 | group@gransolar.com