



# POLÍTICA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Consejo de Administración de **SOLARIG** (la “Sociedad”) en el ejercicio de sus responsabilidades, consciente de su compromiso con su equipo humano y con la sociedad, aprueba esta **Política de igualdad, diversidad e inclusión** (la “Política”).

## 1. FINALIDAD

La finalidad de esta Política es aportar a la sociedad un entorno de trabajo en el que se valoren las diferencias y éstas se integren para el bien común.

Dado que la resiliencia sólo se puede cultivar integrando diferentes puntos de vista y abriendo posibilidades, el trabajo en diversidad, inclusión e igualdad tiene un retorno positivo no sólo para las personas, sino también para el negocio, porque incrementa la capacidad de adaptación a circunstancias cambiantes.

Además, en la construcción de un equipo de trabajo fuerte y motivante, clave fundamental de nuestro sector, un elemento enriquecedor es la valoración de las diferencias, las que son públicas y las privadas. Esto sucede porque esa valoración de la persona y de su identidad es un factor de retención y de compromiso, dos puntales organizacionales que de nuevo revierten en la sociedad y el negocio.

Sin menoscabo de lo anterior, el trabajo en diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades forma parte de las buenas prácticas identificadas a nivel internacional y está incluido en la Política de respeto a los *Derechos Humanos* de Solarig, así como en el **Código de Conducta**, además de estar definido en los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas, y de forma específica el *ODS5 Igualdad de Género*, uno de los objetivos que Solarig se ha marcado como prioritarios en su compromiso de Progreso Sostenible.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política es de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo Solarig, con independencia de que se encuentren o no bajo el control de Solarig, según establece el

---

**POL-H&R-002.REV00**

Esta Política de Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades ha sido aprobada por el Consejo de Administración, Solarig, Marzo de 2022

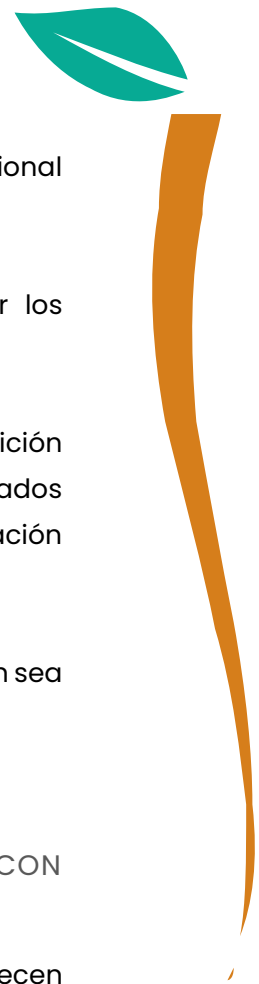


*artículo 42.1 del Código de Comercio*, a sus empleados, directores y representantes, así como a las joint ventures, consorcios, uniones temporales de empresas y otras asociaciones sin personalidad jurídica de las que forme parte una sociedad del Grupo y a sus empleados, directores y representantes.

### 3. PRINCIPIOS BÁSICOS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Solarig establece como principios básicos de la igualdad de oportunidades los que aparecen a continuación, motivando a su equipo a que los hagan suyos y creen conciencia a su alrededor sobre ellos:

- a) *promoción* del principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, cuya base es el trato equitativo y la valoración del desempeño en base a resultados que se puede ver en cada proceso de Recursos Humanos de la siguiente manera:
- *promoción, desarrollo profesional y compensación*: valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño;
  - *selección*: elegir a los mejores profesionales por medio de herramientas y sistemas de selección basados en los conocimientos y las capacidades de los candidatos;
  - *contratación*: evitar las diferencias salariales para mismas posiciones y responsabilidades. Asegurar una adecuada integración del profesional a la compañía, grupo de trabajo y puesto, haciendo especial hincapié en aquellas personas con capacidades diferentes para su ocupación efectiva;
  - *formación*: asegurar la formación y la capacitación de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo;
  - *escucha* a través de los canales corporativos como el Canal de Denuncias y el Canal de Sugerencias para evitar y prevenir cualquier actuación contraria a la igualdad de oportunidades.
- b) *promover* la igualdad de género dentro del Grupo, cumpliendo con la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas internacionales, así como lo dispuesto en este ámbito en el quinto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas y, en particular, en



lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

- c) *homogeneizar* las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo;
- d) *excluir los prejuicios* que puedan existir respecto a personas cuya condición social, cultural, personal o educativa no respondan a modelos considerados tradicionalmente habituales y que pueden sesgar indebidamente su valoración y por lo tanto el progreso profesional basado en el mérito y la capacidad; y
- e) *impulsar* que en los órganos de representación corporativa la representación sea igualitaria.

#### 4. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LA DIVERSIDAD Y CON LA INCLUSIÓN

Solarig establece como **principios básicos** de la diversidad e inclusión los que aparecen a continuación, motivando a su equipo a que los hagan suyos y creen conciencia a su alrededor sobre ellos:

- a) garantizar la no discriminación entre sus profesionales por condiciones o circunstancias personales, sociales o culturales;
- b) promover que todos los profesionales del Grupo aporten sus conocimientos, experiencias y habilidades, con independencia de cualesquiera condiciones o circunstancias personales o sociales;
- c) fomentar una perspectiva de inclusión en Solarig en la que se considere la identidad (pública o privada) de cada persona algo enriquecedor para el proyecto empresarial, con el objetivo de que la compañía integre perspectivas diferentes que aporten valor a la misma;
- d) reconocer la convivencia de diversas generaciones como una fuente de desarrollo continuo, por sus capacidades y enfoques diversos;
- e) acoger y fomentar las diferentes culturas y raíces de manera activa y promover la integración entre culturas,



- f) f. buscar la objetividad en la definición de los requisitos de los puestos en la selección y promoción, localizando aquellos en los que las habilidades o capacidades físicas diferentes tienen cabida y generan un valor añadido;
- g) atender con las debidas medidas de integración y conciliación las situaciones y necesidades de las diversas personas;
- h) asegurar que en la formación de cada profesional se prevean acciones específicas desde la perspectiva de la aceptación de la diversidad y del rechazo a la discriminación;
- i) usar el lenguaje inclusivo en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa;
- j) preservar un ambiente libre de acoso laboral, asegurando la instauración de canales de denuncia sensibles a la problemática, ágiles y eficaces; y
- k) en línea con la Política de respeto de los derechos humanos, garantizar los derechos de libertad sindical recogidos en la normativa internacional, a efectos de preservar la opción de cada persona en su relación con las organizaciones sindicales y la actuación de estas en la defensa de sus legítimos intereses.

## 5. INSTRUMENTOS

Para la consecución de los objetivos establecidos en esta Política Solarig cuenta, **Canal de Denuncia**, el **Canal de Quejas y Sugerencias** y el **Protocolo de resolución de conflictos** para la prevención del acoso y la violencia en el trabajo que canalizan cualquier incumplimiento, así como tiene planificado en su *Hoja de Ruta 22-25* el desarrollo del **Plan de Igualdad** y el despliegue del conjunto de medidas recogidas en la encuesta de materialidad ; a su vez la Dirección de Recursos Humanos asegura la implantación, el seguimiento y verificación del cumplimiento de esta Política.