

PROTOCOLO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CAPÍTULO I - INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO

Solaria Energía y Medio Ambiente, S.A. (en adelante “Solaria” o la “Compañía”), por medio del presente protocolo, establece el procedimiento de Selección y Contratación.

El procedimiento de selección y contratación que lleva a cabo el Departamento de Recursos Humanos de Solaria se caracteriza por ser:

- Objetivo
- Imparcial
- Transparente
- Confidencial
- Riguroso
- Respetuoso con los principios de igualdad y no discriminación.

Solaria asume su compromiso con la diversidad y por ello, en su procedimiento de selección procura, en la medida de lo posible, prioriza el acceso al género menos representado.

CAPÍTULO II - PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN

- Desarrollar un procedimiento para la homogeneización de los procesos de selección de Solaria en el que se valore el talento interno, se respete la diversidad e igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como la objetividad e imparcialidad.
- Asegurar que la selección se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, incluyendo a todos los profesionales que se ajusten al perfil de conocimientos, aptitudes, habilidades y competencias requeridos para los diferentes puestos de trabajo y garantizando que todos los candidatos reciben el mismo trato durante todo el proceso.
- Cumplir con la legislación laboral vigente en materia de reclutamiento y selección.
- Garantizar a todos los candidatos la absoluta confidencialidad de acuerdo con las normas de protección de datos personales.

- Promover la estabilidad laboral mediante los contratos indefinidos, en la medida de lo posible.

CAPÍTULO III – FASES DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de selección y contratación se divide en tres fases:

FASE INICIAL

La primera fase comienza en el momento en el que se pone en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos la necesidad de cubrir una vacante, continúa con la recogida de información acerca del puesto que es necesario cubrir y del perfil de candidato y finaliza con los trámites necesarios para la autorización de este.

FASE DE EVALUACIÓN

En una segunda fase se inicia la búsqueda de candidatos internos. Una vez que se descarta la posibilidad de cubrir la vacante con personal interno, y después de una primera criba curricular comenzarán las entrevistas con aquellos que hayan sido preseleccionados.

La evaluación de candidatos se hará en primer lugar por los técnicos del Departamento de Recursos Humanos, quienes presentarán una terna finalista con sus respectivos informes al responsable del área o departamento que solicita el puesto. Estos últimos realizarán una segunda ronda de entrevistas. Tras la valoración conjunta y puesta en común entre el Departamento de Recursos Humanos y el responsable del área o departamento, se decidirá el candidato finalista.

FASE FINAL

En esta última fase el Departamento de Recursos Humanos concretará los aspectos y condiciones laborales con el área de Retribución y contactará con el candidato para comunicarle su selección. El procedimiento finaliza con la comunicación al resto de candidatos participantes del fin del proceso y estado de su candidatura.

CAPÍTULO IV - APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Solaria, a propuesta de la Comisión de Ética, Compliance y ESG, en su reunión de fecha 28 de julio de 2020, entrando en vigor el día siguiente de su aprobación.