

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

Código del documento:	POL-20
Versión:	2.0
Fecha entrada en vigor:	29/09/2022
Tipo de seguridad:	Información pública

Norma aprobada por el Consejo de Administración de Lorca Telecom Bidco, S.A. en su reunión del 29 de septiembre de 2022

Elaborado
Óscar Tejedor
Head of Labour Relations

Revisado
Mónica Allés
Directora de Recursos
Humanos

Aprobado
Consejo
de Administración

1. Introducción

El Consejo de Administración de LORCA TELECOM BIDCO, S.A. (en lo sucesivo, **Sociedad**) tiene atribuida, como facultad indelegable, la determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad. De conformidad con lo anterior, es el Consejo de Administración el competente para aprobar la política de Recursos Humanos y Relaciones Labores de aplicación a la Sociedad y a las empresas de su grupo (en lo sucesivo, **Grupo** o **Grupo MASMOVIL**).

La presente Política se aprueba como desarrollo del artículo 9 del Código Ético de Grupo MASMOVIL, que establece, entre otros, los siguientes compromisos:

- Respetar, en todo momento, el principio de igualdad de oportunidades, actuando siempre con plena objetividad y atendiendo, en todo caso, a la adecuación de los perfiles de los candidatos a las necesidades que deban ser cubiertas.
- Evaluar a los Empleados de nuestro equipo de forma objetiva, atendiendo a su desempeño profesional individual y colectivo, promocionándoles, en la medida de lo posible, acorde a sus resultados.

2. Objetivo

El objetivo de esta Política de Recursos Humanos y Relaciones Labores (en lo sucesivo, **Política**) es implantar un modelo de gestión de recursos humanos en el Grupo MASMOVIL que permita captar, impulsar y retener el talento y fomentar el crecimiento personal y profesional de todas las personas que pertenecen a su equipo humano, así como alinear los intereses de los profesionales con los objetivos estratégicos de Grupo MASMOVIL.

Para ello, Grupo MASMOVIL contará con personas íntegras, preparadas y con energía, lo que constituye los cimientos de su éxito empresarial.

La presente Política se complementa con lo dispuesto en la Política de igualdad de oportunidades, aprobada inicialmente por el Consejo de Administración de la Sociedad en su sesión del 20 de diciembre de 2017.

3. Principios generales

Para la consecución del objetivo antes señalado, el modelo de gestión de RRHH se basará en los siguientes principios:

- a) Un **marco transparente de relaciones laborales** que favorezca y promueva el desarrollo individual y empresarial del Grupo.
- b) El **diseño de una oferta de valor**, que favorezca la selección, contratación, promoción y retención del talento, compuesta por un entorno de trabajo que favorezca el impulso del crecimiento profesional, su desarrollo competencial y una retribución justa y adecuada evitando cualquier tipo de arbitrariedad, discriminación o conductas no deseadas. Los procesos de selección, contratación y promoción de las sociedades del Grupo velarán por que todos sus profesionales sean personas idóneas, comprometidas con el proyecto y, alineadas con lo dispuesto en el Código Ético del Grupo MASMOVIL, valorándose su trayectoria rechazando cualquier promoción o contratación arbitraria o que no esté apoyada en la valía del candidato y sus competencias técnicas o la experiencia requerida para el puesto.
- c) El desarrollo de un proceso homogéneo de recursos humanos que avance en la **implementación de una cultura del talento**, apoyando el desarrollo interno de las personas en las que resida el conocimiento.
- d) La **consolidación de empleos estables y de calidad**.
- e) Un **sistema de retribuciones que permita la atracción y retención** de los mejores **profesionales** con acreditada experiencia y que alinee sus objetivos con los del Grupo. El sistema de retribución fijo y/o variable se notificará de manera individual a cada uno de los empleados del Grupo.

4. Pautas de actuación

Los principios generales antes descritos se plasmarán en las siguientes **pautas de actuación**:

a) **En relación con la selección y contratación:**

- Desarrollar un programa de transparencia y homogeneización de los procesos de selección en el Grupo.
- Favorecer programas de becas
- Presentar a los candidatos una oferta de valor competitiva que favorezca la selección y la contratación de los mejores profesionales.

b) **En relación con la gestión y la promoción del talento y la formación:**

- La puesta en marcha de programas y planes de formación que favorezcan el perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo, la adecuación de los recursos humanos a los cambios tecnológicos y organizativos, el respeto a los derechos humanos, la adaptación de los nuevos empleados a las exigencias del Grupo y una mayor capacidad de desarrollo profesional y que fomenten una cultura de comportamiento ético.
- El uso apropiado del capital intelectual situando en puestos claves las personas más idóneas para desempeñarlos de manera objetiva y transparente.
- Realizar periódicamente evaluaciones del desempeño de los empleados del Grupo y comunicar su resultado al evaluado de forma que se favorezca su desarrollo profesional.
- Evitar que en los procesos de evaluación o revisión salarial participen directamente profesionales que sean familiares o que tengan una vinculación personal análoga con los empleados afectados.
- Reconocer y recompensar la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de todos sus profesionales.

- La integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todas las fases del proceso productivo, en todos los métodos de trabajo y en todas las decisiones, de tal forma que el personal directivo, técnicos, mandos y trabajadores asuman sus responsabilidades en la materia.

5. Registro de revisiones

Versión actual	2.0	
Historial de Cambios	Fecha	Versión
	27/11/2019	1.0
	29/09/2022	2.0