

POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES

BRUC

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ALCANCE	3
3.	PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	3
3.1.	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN	3
3.2.	TRANSPARENCIA	4
3.3.	CONFIDENCIALIDAD	4
3.4.	IMPARCIALIDAD	4
3.5.	MERITOCRACIA	4
3.6.	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	4
3.7.	CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO	4
3.8.	EVALUACIÓN CONTINUA	4
3.9.	RESPONSABILIDAD SOCIAL	4
4.	PROCESO DE SELECCIÓN	5
4.1.	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES	5
4.2.	ESTRATEGIA DE SELECCIÓN	5
4.3.	PUBLICACIÓN DE LA VACANTE	5
4.4.	RECEPCIÓN Y FILTRADO DE CANDIDATURAS	5
4.5.	ENTREVISTAS Y EVALUACIÓN	6
4.6.	SELECCIÓN FINAL	6
5.	PROCESO DE CONTRATACIÓN	6
5.1.	OFERTA DE EMPLEO	6
5.2.	FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO	6
5.3.	ONBOARDING	6
6.	HEADHUNTERS	7
6.1.	SELECCIÓN DE HEADHUNTERS	7
6.2.	MONITOREO Y EVALUACIÓN	7
7.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROCESO	7
8.	RESPONSABILIDADES	7
8.1.	RECURSOS HUMANOS	7
8.2.	RESPONSABLE DE LA VACANTE	7
8.3.	HEADHUNTERS	8
8.4.	CANDIDATOS	8
9.	CANAL ÉTICO	8
10.	PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	8

1. INTRODUCCIÓN

Bruc Energy, S.L. y las sociedades de su grupo empresarial¹ (“**BRUC**” o el “**Grupo**”), conscientes de que la creación de valor de forma ética y sostenible constituye uno de sus valores principales y de que sin el respaldo de un equipo humano cualificado, diverso y motivado no sería posible lograr las metas estratégicas del Grupo, manifiestan su compromiso con la diversidad y la igualdad de oportunidades, así como con la transparencia, imparcialidad y objetividad en la atracción y retención de talento.

Por este motivo, y en línea con el Código de Conducta, la Política de Diversidad del Grupo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la legislación vigente aplicable y las mejores prácticas profesionales, BRUC publica la presente política de selección y contratación de profesionales (la “**Política**”) que tiene como objetivo establecer un marco integral para la selección y contratación de personal que garantice la atracción, selección y retención del talento más adecuado para BRUC, asegurando la igualdad de oportunidades y diversidad en todos los niveles de la organización.

2. ALCANCE

Esta Política es de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo, así como a las sociedades participadas no integradas en el Grupo sobre las que la BRUC tiene un control efectivo, dentro de los límites legalmente establecidos. En aquellas sociedades participadas en las que esta Política no sea de aplicación, BRUC promoverá, a través de sus representantes en sus órganos de administración, el alineamiento de sus políticas propias con ésta. Además, esta Política es aplicable, en lo que proceda, a las joint ventures, uniones temporales de empresas y otras asociaciones equivalentes, cuando BRUC asuma su gestión.

La Política se aplica a todos los procesos de selección y contratación de profesionales para puestos permanentes, temporales y de prácticas. Incluye procedimientos para contrataciones internas, externas y mediante el uso de agencias de reclutamiento (el “**Headhunter**” o los “**Headhunters**”), a quienes aplica la Política.

3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Estos principios guían todas las etapas del proceso de selección y contratación de profesionales de BRUC, formando la base para un proceso de contratación ético, inclusivo y efectivo, alineado con los valores y objetivos del Grupo y que no solo satisface las necesidades de BRUC, sino que también contribuye al desarrollo de una sociedad más equitativa y justa.

3.1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

BRUC trata a todos los participantes (el “**Candidato**” o los “**Candidatos**”) en sus procesos de selección y contratación de manera equitativa, sin discriminación alguna, de forma directa o indirecta, por motivos de raza, género, edad, religión, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, estado civil, nacionalidad, o cualquier otra condición.

¹ En virtud de la definición de grupo de sociedades establecida en el artículo 42 del Código de Comercio.

3.2. TRANSPARENCIA

BRUC pretende que el proceso de selección y contratación sea lo más claro y comprensible posible para todos los Candidatos, desde la publicación de la vacante hasta la decisión final de contratación.

BRUC se esfuerza por ofrecer a los Candidatos una comunicación clara, un proceso eficiente y una infraestructura fiable a lo largo del proceso de selección y contratación. Durante este proceso, BRUC informa a los Candidatos de los objetivos y valores del Grupo y responde a sus inquietudes.

3.3. CONFIDENCIALIDAD

La información personal y profesional proporcionada por los Candidatos es tratada con el más alto nivel de confidencialidad y privacidad.

Los datos de los Candidatos se utilizarán únicamente para fines relacionados con el proceso de selección y contratación, cumpliendo con todas las normativas aplicables en materia de protección de datos personales. Solo el personal autorizado por parte de BRUC tiene acceso a esta información.

3.4. IMPARCIALIDAD

Todas las decisiones de contratación de BRUC se basan en criterios objetivos y justos, sin influencia de intereses particulares, tratos de favor, relaciones personales o sesgos de cualquier tipo.

3.5. MERITOCRACIA

Las decisiones de contratación del Grupo se basan exclusivamente en criterios de mérito y capacidad, evaluando a los Candidatos en función de sus conocimientos, aptitudes, habilidades y competencias para desempeñar el puesto de trabajo de manera efectiva.

3.6. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

BRUC está comprometida con el fomento de un entorno laboral que valora la diversidad en todas sus formas y promueve la inclusión de personas de diferentes antecedentes, experiencias y perspectivas.

3.7. CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO

Todos los procesos de selección y contratación de BRUC cumplen con las leyes y regulaciones vigentes en materia laboral, de igualdad de oportunidades y de no discriminación.

3.8. EVALUACIÓN CONTINUA

El proceso de selección y contratación de BRUC está sujeto a evaluación continua para identificar áreas de mejora y asegurar que cumple con los principios establecidos.

3.9. RESPONSABILIDAD SOCIAL

BRUC asume su responsabilidad en promover el bienestar social, incluyendo la creación de oportunidades laborales que beneficien a la comunidad y contribuyan al desarrollo económico y social.

BRUC apoya políticas de empleo justo y contribuye a la mejora del entorno social a través de prácticas de contratación responsables. En este sentido, BRUC se compromete a promover la

estabilidad laboral mediante contratos indefinidos, en la medida de lo posible, y a presentar a los Candidatos una propuesta laboral de valor, atractiva e integral, basada en la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, y compuesta por una retribución competitiva, desarrollo profesional, un entorno de trabajo seguro y saludable y facilitando la conciliación de la vida personal y laboral, procurando que la experiencia de los Candidatos a lo largo del proceso de selección y contratación y en su posterior integración en el Grupo sea satisfactoria.

4. PROCESO DE SELECCIÓN

4.1. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Una vez detectada una necesidad de contratación, el departamento cuya vacante deba ser cubierta (el **“Responsable de la Vacante”**) definirá el perfil del puesto.

La descripción del puesto incluirá responsabilidades, competencias, experiencia requerida y cualquier cualificación adicional relevante, asegurando que no contenga requisitos discriminatorios y sea inclusiva y accesible para todos, eliminando cualquier barrera que pudiera excluir a candidatos y evitando cualquier sesgo consciente o inconsciente.

La vacante deberá ser aprobada por el consejero delegado de BRUC y, en su defecto, por el Departamento de recursos humanos (**“RRHH”**). Antes de su publicación, el departamento de ESG verificará que la descripción de la misma cumpla con el Código de Conducta, la Política de Diversidad de BRUC y con la presente Política.

4.2. ESTRATEGIA DE SELECCIÓN

Aprobada la vacante, se desarrollará una estrategia de reclutamiento que asegure un proceso inclusivo. Esto incluye la publicación de la vacante en plataformas que lleguen a diversos grupos demográficos y la utilización de un lenguaje inclusivo en las descripciones de puesto.

BRUC podrá recurrir a Headhunters, asegurando que estas entidades cumplen con las normativas de igualdad y no discriminación, así como con la presente Política.

Los Headhunters deberán ser informados de las políticas de BRUC en cuanto a igualdad de género, inclusión y diversidad, y se les exigirá adherirse a estas directrices por escrito, según se describe en el Punto 6 de la presente Política.

4.3. PUBLICACIÓN DE LA VACANTE

Las vacantes se podrán publicar internamente y externamente, garantizando que se llegue a un amplio espectro de Candidatos. Esto puede incluir el uso de portales de empleo, redes sociales, universidades y plataformas especializadas, tanto por parte de BRUC como por parte de Headhunters.

4.4. RECEPCIÓN Y FILTRADO DE CANDIDATURAS

RRHH o el Headhunter encargado del proceso de selección recibirán todas las candidaturas y realizarán un primer filtrado basado en los requisitos mínimos del puesto, pudiendo hacer una primera toma de contacto con los Candidatos.

Durante el proceso de selección, todas las decisiones se basarán exclusivamente en las competencias, habilidades y experiencia de los Candidatos, evitando cualquier tipo de sesgo consciente o inconsciente.

Se aplicarán técnicas de *“blind hiring”* cuando sea posible, ocultando información personal como nombres, géneros y edades, para evitar sesgos inconscientes en la selección.

4.5. ENTREVISTAS Y EVALUACIÓN

Los Candidatos preseleccionados por parte de RRHH o del Headhunter serán entrevistados por parte del Responsable de la Vacante.

Los procesos de evaluación, incluyendo entrevistas y pruebas, son estandarizados para todos los Candidatos de una misma vacante, utilizando métricas claras y objetivas para la toma de decisiones.

Además de las entrevistas, se podrán utilizar pruebas técnicas, psicométricas, estudios de caso y dinámicas de grupo para evaluar las habilidades específicas de los Candidatos requeridas para el puesto.

El departamento de ESG de BRUC supervisará que en el proceso de evaluación se respetan los principios de igualdad de género y no discriminación.

Los criterios de selección, el cronograma del proceso, y los pasos a seguir deben ser comunicados de manera oportuna y accesible a todos los Candidatos. Además, los Candidatos tienen derecho a recibir retroalimentación constructiva si lo solicitan.

4.6. SELECCIÓN FINAL

Los criterios de selección de BRUC se enfocan en las competencias, experiencia y potencial de desarrollo del Candidato, asegurando que el proceso sea justo y competitivo.

Una vez realizadas todas las entrevistas de los Candidatos preseleccionados, se tomará una decisión final basada en la idoneidad del candidato para el puesto, alineada con los principios de meritocracia, igualdad y diversidad del Grupo.

A discreción de BRUC se podrán realizar verificaciones de antecedentes laborales y referencias, previo consentimiento del candidato y respetando siempre la privacidad y confidencialidad de sus datos.

5. PROCESO DE CONTRATACIÓN

5.1. OFERTA DE EMPLEO

El Candidato seleccionado recibirá una oferta formal por escrito que detalla el puesto de trabajo, salario, beneficios y condiciones laborales.

El Candidato dispondrá de un plazo máximo de siete días naturales para aceptar o rechazar la oferta.

5.2. FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

Una vez aceptada la oferta por parte del Candidato, éste pasará a ser profesional de BRUC y se procederá a la firma del contrato de trabajo, en cumplimiento con las normativas laborales vigentes.

BRUC gestionará la recopilación de la documentación necesaria para la incorporación del profesional, asegurando la confidencialidad y seguridad de los datos.

5.3. ONBOARDING

BRUC tiene implementado un programa de *onboarding* diseñado para integrar al nuevo profesional en la cultura del Grupo, con énfasis en los valores corporativos y las políticas del Grupo.

6. HEADHUNTERS

6.1. SELECCIÓN DE HEADHUNTERS

BRUC podrá contar con el apoyo de Headhunters para el desarrollo de los procesos de selección, los cuales serán cuidadosamente seleccionados por parte de BRUC en atención a su reputación en el mercado y a su historial de adherencia a políticas de igualdad, diversidad e inclusión.

Todos los Headhunters con los que BRUC tenga relación deben tener formalizado un contrato de prestación de servicios en el que se incluyan cláusulas específicas sobre el cumplimiento de las leyes de igualdad y diversidad y la implementación de procesos de selección sin sesgos, así como la aceptación expresa y por escrito de la Política.

BRUC pondrá a disposición de los Headhunters cuanta información y/o formación requieran para la correcta aplicabilidad de esta Política.

6.2. MONITOREO Y EVALUACIÓN

El departamento de ESG de BRUC supervisará regularmente el desempeño de los Headhunters, asegurando que cumplen con el contrato firmado, la presente Política, y las expectativas y normativas establecidas.

Se llevarán a cabo revisiones periódicas para evaluar la eficacia de estas colaboraciones y su alineación con los objetivos de diversidad e inclusión de BRUC.

7. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROCESO

BRUC realiza un seguimiento continuo de los procesos de selección y contratación, recopilando datos para identificar tendencias y áreas de mejora y verificar que los procesos estén alineados con las mejores prácticas y normativas vigentes.

Además, se recopilan y analizan datos de los procesos de selección para evaluar la efectividad de los métodos utilizados y el cumplimiento de los objetivos de diversidad e igualdad.

8. RESPONSABILIDADES

8.1. RECURSOS HUMANOS / ESG

Gestionar y supervisar todos los aspectos del proceso de selección y contratación, asegurando el cumplimiento de la Política así como del resto de políticas corporativas del Grupo y de las leyes aplicables.

Proporcionar formación continua a los responsables de selección y a los Headhunters sobre temas de igualdad, diversidad e inclusión.

8.2. RESPONSABLE DE LA VACANTE

Colaborar estrechamente en la definición de los perfiles para la vacante a publicar, realizar las entrevistas y la selección final respetando esta Política así como el resto de políticas corporativas del Grupo.

8.3. HEADHUNTERS

Cumplir con la Política, así como con los estándares de selección justa, imparcial y sin sesgos, siguiendo las directrices proporcionadas por BRUC.

8.4. CANDIDATOS

Participar en el proceso de selección y contratación de BRUC de manera honesta y proporcionar información veraz y completa.

9. CANAL ÉTICO

En el supuesto de que se tengan indicios razonables de la vulneración de lo dispuesto en la Política o de que se haya producido cualquier acto contrario a la ley o a la ética empresarial que pueda afectar a BRUC, se debe comunicar dicha sospecha a BRUC a través de los canales establecidos.

A tal fin, el Grupo ha establecido el **Canal Ético**, un sistema de información interno a través del cual los profesionales de BRUC, los Proveedores o cualquier tercero deben denunciar posibles infracciones penales o administrativas o cualquier conducta ilícita o contraria a la ética, al presente Código o a la legislación aplicable cometidas en el contexto de la actividad del Grupo.

El acceso al Canal Ético se puede realizar a través de la siguiente ruta: <https://brucenergy.integrityline.com/frontpage>.

Las comunicaciones efectuadas a través del Canal Ético se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en la Política del Canal Ético de BRUC y con las garantías reconocidas en el mismo. BRUC admite comunicaciones anónimas.

Las comunicaciones serán tratadas de forma estrictamente confidencial y no habrá ningún tipo de represalia contra el informante por el hecho de realizar la denuncia, salvo que la misma se haya realizado de mala fe, en cuyo caso BRUC podrá adoptar las medidas que considere oportunas.

10. PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de BRUC, a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, el día 15 de octubre de 2024, entrando en vigor el día siguiente de su aprobación.

La Política ha sido publicada en la página web de BRUC: <https://brucenergy.com/>

La Política será revisada anualmente y actualizada cuando sea necesario, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y las políticas corporativas del Grupo, así como con los cambios en las normativas legales vigentes.