

***POLÍTICA DE
GESTIÓN
SOSTENIBLE DEL
TALENTO***

A&G

Ayora Gea

Transportes Petrolíferos, S. A.

ÍNDICE

Finalidad

Ejes estratégicos

Principios básicos de actuación en la selección y contratación de profesionales

Principios básicos del sistema de retribución

Principios básicos de actuación en la formación y desarrollo del talento

Principios básicos de actuación en la gestión de la igualdad y diversidad

Principios básicos de actuación en la gestión de la seguridad y salud

Finalidad

El objetivo de la presente política, es definir y poner en conocimiento de sus grupos de interés su modelo de gestión estratégica del talento, cuyo fin es garantizar un trabajo digno, capaz de fomentar el desarrollo personal y profesional de las personas que trabajan para la compañía.

Ayora & Gea es consciente que una de las principales ventajas competitivas de la organización, es su equipo, dado que son un elemento diferenciador, por su calidad humana y profesional, capaces de crear valor de manera sostenible. Por ello, su gestión es vital para el éxito empresarial. A continuación, se detallan los principios de básicos de actuación en materia de dirección y gestión del personal, orientadas al establecimiento de relaciones laborales duradera y mutuamente beneficiosas.

Ejes estratégicos

Para alcanzar los objetivos descritos anteriormente, la compañía establece los siguientes ejes estratégicos, que deben presidir la dirección y gestión de personal:

- A&G** Establecer un marco de relaciones laborales adecuado, construido mediante mecanismos de participación, que garanticen la adaptación de Ayora & Gea al actual entorno empresarial, dinámico y competitivo.
- A&G** Construcción de un entorno laboral seguro, basado en los principios de prevención de riesgos y promoción de la seguridad y salud.
- A&G** Valoración de las aportaciones de todas las personas del equipo, al éxito empresarial.
- A&G** Diseñar procesos de gestión del personal, capaces de atraer, desarrollar y fidelizar el talento y potencial de desarrollo de las personas.
- A&G** Implementar criterios objetivos de decisión basados en la meritocracia, rendimiento y desempeño de las personas, que no pueda dar lugar a situaciones de desigualdad.
- A&G** Respetar y proteger los derechos humanos fundamentales, condiciones de trabajo y horas, no discriminación, libertad de asociación, la prohibición de personas que trabajan bajo la edad mínima requerida por ley, así como cualquier otra acción que atente contra la dignidad humana.

Principios básicos de actuación en la selección y contratación de profesionales

- A&G** Diseñar e implementar un procedimiento homogéneo de selección y contratación de profesionales en todos los centros de trabajo de la compañía.

A&G Velar por que todos los procesos de selección y contratación realizados estén basados en la objetividad e imparcialidad y sean ejecutados sin conflictos de interés.

A&G Confeccionar una oferta de empleo de valor competitiva, capaz de atraer a profesionales de primer nivel y acordes a la cultura y valor corporativos.

A&G Favorece en la medida de lo posible la contratación de candidaturas que aporten diversidad y empoderamiento del propio equipo.

Principios básicos de actuación del sistema de retribución

A&G Diseñar un sistema de retribución justo y competitivo, capaz de potenciar la competitividad de la organización y la satisfacción del personal.

A&G Salvaguardar el principio de equidad interna, basado en el mérito, rendimiento y capacidad de aportación de valor.

A&G Establecer un sistema de retribución respete el principio de legalidad.

A&G Capacidad del sistema de retribución de adaptarse a las realidades locales de sus centros de trabajo y contexto social y empresarial del mismo, sin menoscabar la dignidad de las personas.

Principios de actuación en la formación y desarrollo del talento

A&G Elaboración de planes y programas de formación, que garanticen la cualificación y perfeccionamiento del equipo en el correcto desempeño de sus funciones y responsabilidades.

A&G Definir programas formativos que den respuesta a las necesidades organizativas de la compañía en materia de nuevas tecnologías, innovaciones y similares.

A&G Que la formación recibida por las personas del equipo favorezca el aprovechamiento de oportunidades de crecimiento y desarrollo interno del personal en la organización.

A&G Utilización de diferentes modalidades formativas, que favorezcan la realización de la misma y la conciliación de vida personal, familiar y profesional.

A&G Incorporación de temáticas formativas relacionadas con la igualdad de oportunidades, cultura ética del equipo, sostenibilidad así cualquier otra que favorezca el desarrollo personal y profesional del equipo.

Principios de actuación en la gestión de la igualdad y diversidad

A&G Establecer planes de actuación y procedimientos que respeten el principio de igualdad de oportunidades en el acceso, desarrollo y promoción basados en criterios objetivos y no discriminatorios.

A&G Respeto a la diversidad y promoción de la igualdad, promoviendo la no discriminación por cualquier motivo subjetivo y/o ligado a características personales susceptibles de constituir una actuación discriminatoria.

A&G Promover la igualdad de género.

A&G Actuar de acuerdo al código ético de conducta corporativo y a su espíritu.

Principios de actuación en la gestión de la seguridad y salud

A&G Integración de los principios de seguridad y salud en todo el proceso productivo y estamentos de la compañía.

A&G Implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud orientado la actuación preventiva.

A&G Identificación, evaluación y definición de planes de acción eficiente de los riesgos asociados a los trabajos a realizar.

A&G Facilitar los recursos humanos, materiales, económicos y similares, necesarios para la creación de entornos de trabajo en los que prevalezca la seguridad y salud.

Ética en el trabajo

Ayora & Gea a través de su consejo de administración, aprobó un Código Ético y de Conducta, en el que se recogen todos los principios de actuación, que deben de llevar a cabo y fomentar todas las personas de la compañía, con independencia de su nivel jerárquico, ubicación geográfica, puesto de trabajo, modalidad de contrato.