

POLÍTICA GENERAL DE PERSONAS DEL GRUPO AMPER

Política Corporativa

Aprobada por el Consejo de Administración de Amper S.A. en su reunión del
31 de enero de 2025

ÍNDICE

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2. POLÍTICAS RECTORAS

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

ANEXO – Listado de políticas que emanan de esta Política General

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Objeto

El objetivo de esta Política General es establecer la estrategia, políticas rectoras, compromisos y objetivos que guían la gestión de las personas trabajadoras del Grupo Amper, así como la relación con los distintos grupos de interés que conforman el ecosistema vinculado con los profesionales que trabajan en el Grupo, promoviendo un entorno laboral inclusivo, seguro y centrado en el desarrollo del talento de sus profesionales. Esta Política busca asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización, fomentar el compromiso y la satisfacción de las personas trabajadoras y contribuir al desarrollo de una cultura organizacional basada en la equidad, la excelencia y el respeto mutuo.

Además, Amper considera esencial fomentar una estrategia de personas que priorice el liderazgo inclusivo y la formación continua, integrando tecnologías digitales para facilitar la colaboración, el aprendizaje y la adaptación a los desafíos del entorno global.

Ámbito de Aplicación

Esta Política es aplicable a todas las personas trabajadoras del Grupo Amper, sus filiales y sociedades participadas, independientemente de su nivel jerárquico, ubicación geográfica o tipo de contrato laboral. Además, se extiende a los proveedores y colaboradores externos cuya actividad pueda tener un impacto en la experiencia laboral de las personas trabajadoras de Amper. La aplicación de esta política se alinea con las normativas legales vigentes en cada país y las mejores prácticas internacionales en materia de recursos humanos, incluyendo el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, del que Amper es miembro, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

A los efectos de esta Política se entiende por el “Grupo Amper” y empresas del “Grupo Amper” todas aquellas empresas, sociedades, sucursales, consorcios, etc, en los que Amper, S.A. se encuentre en una posición de dominio o control en relación con otra empresa porque se encuentre en alguna de las siguientes situaciones: (i) posea directa o indirectamente la mayoría de los derechos de voto, (ii) tenga la facultad de nombrar o destituir la mayoría de los miembros del órgano de administración, (iii) pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con terceros, de la mayoría de los derechos de votos, y (iv) haya designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración.

2. POLÍTICAS RECTORAS

- **Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI):** Amper promueve un entorno donde todas las personas, independientemente de sus características personales, se sientan valoradas y respetadas. La compañía implementa políticas y programas que fomenten la diversidad como una fortaleza organizacional, equidad en el acceso a oportunidades y una inclusión activa en todas las dinámicas laborales.
- **Bienestar y Salud Integral:** Amper garantiza condiciones laborales seguras mediante la implementación de programas integrales de prevención de riesgos laborales que protejan la salud física, mental y emocional de sus personas trabajadoras. Esto incluye la evaluación continua de riesgos, el diseño de entornos de trabajo seguros y ergonómicos, y la promoción de una cultura de salud laboral basada en la prevención y el bienestar integral.
- **Gestión del Talento:** Amper atrae, desarrolla y fideliza a las personas que trabajan en el Grupo, asegurando su crecimiento profesional y personal a través de sistemas de evaluación y *feedback*, formación continua, planes de desarrollo, así como modelos retributivos equitativos vinculados al desempeño.
- **Relaciones Laborales Colaborativas:** Amper fomenta un entorno basado en la confianza mutua, el respeto y la cooperación activa entre todas las personas trabajadoras, sus representantes legales, organizaciones sindicales y estamentos públicos relacionados con las relaciones laborales. Este principio busca garantizar la resolución constructiva de conflictos, fomentar el diálogo social y promover iniciativas conjuntas que mejoren tanto las condiciones laborales como la calidad del entorno de trabajo.
- **Mejora de la Experiencia del Empleado:** Amper considera que la experiencia de las personas trabajadoras es clave para su compromiso y desempeño, por lo que garantiza un entorno que fomente la satisfacción, el bienestar integral y el desarrollo profesional.

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ✓ **Fortalecer la experiencia del empleado:** proporcionar un entorno laboral atractivo, equilibrado y motivador para reducir la rotación y aumentar el sentido de pertenencia y la productividad, equilibrando necesidades personales y profesionales.
- ✓ **Promover la seguridad y la salud:** alcanzar los más altos estándares en la prevención de riesgos y la promoción de hábitos saludables. Implementar programas de prevención y promoción de la salud, con especial énfasis en la salud mental. Diseñar iniciativas de bienestar que incluyan actividades deportivas, culturales y sociales, fomentando un ambiente laboral saludable.
- ✓ **Garantizar el desarrollo profesional:** diseñar trayectorias laborales personalizadas y proporcionar acceso equitativo a oportunidades de crecimiento con programas formativos adaptados a las necesidades individuales y organizacionales, fomentando el aprendizaje continuo y la mejora de competencias.
- ✓ **Impulsar la innovación y la sostenibilidad:** aprovechar la diversidad y el talento como motores de soluciones innovadoras y sostenibles.
- ✓ **Atraer y fidelizar el Talento:** implementar procesos inclusivos y transparentes que valoren la diversidad y aseguren la igualdad de oportunidades, fortaleciendo nuestra marca como empleador de referencia. Promover estrategias proactivas de captación que permitan anticiparnos a las necesidades futuras. Establecer los programas necesarios que permitan medir el compromiso e incrementarlo.
- ✓ **Desarrollar Relaciones Laborales Colaborativas:** crear un entorno de confianza y cooperación mediante el diálogo abierto y la participación de las personas trabajadoras y sus representantes, buscando la paz social y en colaboración con los entes públicos.
- ✓ **Mantener el Compromiso con la Diversidad, la Inclusión y la Equidad:** promover una cultura inclusiva y equitativa mediante políticas y programas específicos que eliminen barreras y fomenten la representación de grupos diversos en todos los niveles de la organización.
- ✓ **Realizar Medición y Mejora Continua:** establecer métricas claras para evaluar el impacto de las iniciativas relacionadas con las personas, realizar diagnósticos periódicos y ajustar estrategias conforme a las necesidades cambiantes de las personas trabajadoras y la organización.

ANEXO

En este Anexo se enumeran las políticas corporativas de gestión de Personas que desarrollan esta Política General y sus objetivos, de aplicación en todo el Grupo Amper:

- Políticas para la Diversidad, la Equidad y la Inclusión
- Política de Seguridad y Salud
- Políticas de Gestión del Talento
- Política de Relaciones Laborales Colaborativas
- Políticas para la Mejora de la Experiencia de las Personas Trabajadoras

Este listado de políticas se actualizará convenientemente en función de la evolución y las necesidades de la compañía en cada momento