

POLÍTICA PARA LA MEJORA DE LA EXPERIENCIA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Política Corporativa

Aprobada por el Comité de Dirección de Amper S.A. en su reunión del 23 de
enero de 2025

ÍNDICE

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

DEFINICIONES

BÁSICOS DE LA POLITICA

PRÁCTICA: ACCIONES Y OBJETIVOS

**LOS 8 COMPROMISOS PARA LA MEJORA DE LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO
EN AMPER**

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACION

La experiencia de las personas trabajadoras constituye uno de los pilares de actuación respecto al equipo humano dentro de Grupo Amper, entendiendo que la mejora de dicha experiencia constituye un elemento de mejora del desempeño y de la productividad de la compañía a través de una optimización de la calidad de la vivencia de las personas dentro de la Amper.

Su tratamiento constituye una oportunidad de contar con un equipo humano motivado, altamente orientado a la consecución de los objetivos de la compañía y que trabajan en proyectos por lo que sienten un alto grado de vinculación y pertenencia, descendiendo las tasas de rotación.

En Amper, reconocemos a nuestro equipo humano como el actor clave de nuestra organización. La experiencia de las personas trabajadoras es determinante para el éxito profesional de la persona trabajadora, por lo que nos comprometemos a proporcionar un entorno laboral que promueva el bienestar, el desarrollo profesional y el compromiso de nuestros colaboradores.

El objeto de esta política es establecer los principios, acciones, objetivos y compromisos que permitan a Amper mejorar de manera continua la experiencia de sus personas trabajadoras. Esto incluye proporcionar un entorno laboral que fomente el bienestar, la satisfacción, el compromiso, y el desarrollo profesional de los colaboradores, asegurando al mismo tiempo el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

Esta política es aplicable a todas las personas trabajadoras de Amper, independientemente de su nivel jerárquico, departamento, ubicación geográfica o tipo de contrato laboral, teniendo siempre en cuenta las necesarias adaptaciones a las particularidades y necesidades de los distintos negocios. Además, se extiende a las interacciones que la empresa tenga con colaboradores externos y proveedores que puedan impactar la experiencia laboral de las personas trabajadoras.

Esta política es integral y dinámica, diseñada para adaptarse a los cambios en las necesidades de las personas trabajadoras y en el contexto organizacional.

DEFINICIONES

Experiencia de la persona trabajadora

La experiencia de la persona trabajadora se refiere al conjunto de percepciones, emociones e interacciones que una persona tiene con la organización con la que mantiene una relación laboral y en la que presta sus servicios profesionales a lo largo de todo su ciclo de vida laboral. Esto incluye desde el primer contacto en el proceso de selección hasta su desvinculación de la empresa, incluso en aspectos anteriores y posteriores a los dos puntos definidos de inicio y final, y abarcando todos los aspectos de su relación con el entorno laboral, las personas, la cultura organizacional y las herramientas de trabajo.

La experiencia de la persona trabajadora se ve impactada por, entre otros, la cultura de la organización, las iniciativas que permitan equilibrar vida personal y profesional y su bienestar, las oportunidades de maximizar su potencial profesional, poder disponer de los medios y herramientas tecnológicas y digitales necesarias y poder formar parte de procesos activos de escucha y *feedback*, entre otros factores.

BÁSICOS DE LA POLÍTICA

1. Cultura Organizacional, valores y estilo de liderazgo

Desarrollar un ecosistema laboral equitativo, inclusivo, ético y positivo que impulse la confianza, la colaboración y la pertenencia, compartiendo valores como la agilidad, la integridad, el rigor y el trabajo en equipo. Con un modelo de liderazgo inspirador, basado en la confianza mutua y empoderador que fomente el crecimiento profesional desde la honestidad, la coherencia y la responsabilidad.

2. Centrarse en la persona

Diseñar entornos laborales, incluyendo espacios de trabajo, y procesos teniendo en cuenta las necesidades, expectativas y aspiraciones de las personas trabajadoras. Para ello se escucha activamente a las personas trabajadoras para comprender sus perspectivas y poder tener procesos de feedback correctos.

3. Bienestar Integral y equilibrio profesional/personal.

Promover iniciativas como programas de bienestar donde cuidar la salud física, mental y emocional

Articular medidas y acciones para que las personas trabajadoras puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y personales.

4. Comunicación Efectiva y Bidireccional

Establecer canales efectivos para que los empleados puedan expresar sus ideas, inquietudes y comentarios.

Compartir información clave sobre la empresa de manera clara y oportuna, generando confianza y compromiso.

5. Digitalización de la Experiencia

Proporcionar herramientas y tecnologías que faciliten la relación entre la persona trabajadora y Amper, con especial foco en los procesos clave de la vida de la persona trabajadora en la empresa y su desarrollo profesional, para una experiencia laboral más eficiente y satisfactoria.

6. Compromiso y voluntariado

Planificar y desarrollar acciones que permitan generar vínculos más allá de los relacionados con la función laboral entre las personas que trabajan en Amper y que permitan poner en práctica hábitos saludables basados en el deporte, la comunicación y la cultura.

Facilitar la colaboración de las personas trabajadoras en iniciativas externas a las de los negocios de Amper a través de acciones de voluntariado que permitan impactar positivamente en nuestra sociedad

7. Medición de la Experiencia y Mejora Continua

Evaluar regularmente la experiencia del empleado mediante encuestas, entrevistas y otros mecanismos de feedback.

Implementar de manera continua mejoras basadas en los datos recopilados, asegurando una experiencia laboral dinámica y relevante.

MEJORA DE LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO EN LA PRÁCTICA: ACCIONES E INICIATIVAS

1. Encuestas de Satisfacción y *Feedback*

Se realizan encuestas periódicas para medir la experiencia y el compromiso de la persona trabajadora, así como establecer planes de acción sobre cada una de las dimensiones. Incluyendo la experiencia de la persona trabajadora que recién ha sido incorporada, en dos momentos distintos

2. Bienestar y salud mental

Se desarrollan acciones encaminadas a la mejora y preservación de la salud de las personas, como alimentación saludable, lucha contra el tabaquismo y programas concretos, teniendo como prioridad también la salud mental

3. Herramientas para el balance adecuado personal/profesional

Contamos con un potente paquete de medidas destinadas a flexibilizar la experiencia laboral, incluyendo distintos modelos híbridos y completos de teletrabajo, desconexión digital, adaptaciones de jornada, flexibilidad en entradas y salidas, jornadas comprimidas en periodos lectivos, etc, aplicándose, teniendo en cuenta las necesidades y particularidades de cada negocio y puesto de trabajo

4. Implementación y desarrollo de “TALENTO”.

Implementamos la herramienta Success Factors como punto central de unificación de las distintas aplicaciones y de los procesos de relación con las personas como son: desde los más básicos (consultas de nóminas, calendarios, manuales...) a los procesos clave en la gestión del talento como es la dirección por objetivos y la evaluación competencial.

5. Programa Corporativo de Voluntariado y Acciones de Engagement

Amper cuenta con un calendario de acciones que contribuyen a fortalecer los vínculos entre personas más allá de la relación estrictamente profesional, generando ambientes de trabajo más colaborativos y amables, donde las relaciones interpersonales son efectuadas con facilidad. Son acciones vinculadas al deporte, la cultura y similares.

Del mismo modo, se desarrolla un programa de voluntariado para la colaboración con entidades externas a Amper con claro impacto en la sociedad.

6. Centrarse en la Persona

Desplegamos acciones para mejorar nuestros espacios físicos de trabajo, para poder compatibilizarlos con modelos híbridos de trabajo y mantener estándares adecuados de confort y comodidad.

Mejora de nuestras áreas de descanso y vending, buscando funcionalidad, salud y lugares donde poder hacer una pausa en la jornada laboral.

7. Desarrollo del modelo de liderazgo, valores y cultura compartida.

Amper es consciente de la necesidad de contar con una cultura sólida que sirva de cohesión a toda la organización y permita a las personas trabajadoras conocer la manera en que se llevan a cabo las relaciones y procesos en el Grupo, para ello realiza un diagnóstico del estado de la cultura para establecer planes de mejora, despliega conveniente los valores transversales de la compañía y trabaja el modelo de liderazgo con los líderes presentes y del futuro.

OBJETIVOS DE LA MEJORA DE LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO

- ✓ **Fidelización del Talento:** Mantener a los mejores talentos dentro de la organización, disminuyendo la tasa de rotación, a través del fortalecimiento del sentido de pertenencia y conexión emocional entre las personas trabajadoras y la organización.
- ✓ **Marca de Empleador:** Ratios altos en la valoración de la experiencia de la persona trabajadora impacta positivamente en la reputación de la empresa como empleador.
- ✓ **Incrementa el Compromiso y la Motivación:** Pudiendo ser medido a través de la Encuesta de Compromiso con impacto en altos desempeños profesionales e incremento de la productividad.
- ✓ **Crear entornos saludables de trabajo:** Crea un equilibrio entre la vida profesional y personal para prevenir factores psicosociales negativos como pueden ser el agotamiento y el estrés, medido en encuestas psicosociales.
- ✓ **Estimular la Innovación:** Impulsar un entorno donde las personas comparten ideas y proponen soluciones.
- ✓ **Reducir el Absentismo:** La existencia de políticas relacionales con el bienestar y alto grado de vinculación y pertenencia impactan en la reducción de la tasa de absentismo.
- ✓ **Mejora de las Relaciones Laborales y los Conflictividad Social:** Previene conflictos internos al garantizar políticas justas y participación.

LOS 8 COMPROMISOS PARA MEJORAR LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO DE AMPER

1. Compromiso de promover el bienestar integral del empleado en un Entorno de Trabajo Saludable y Seguro

Amper garantiza condiciones laborales donde la salud física y mental de las personas serán una prioridad, implementando programas de bienestar y asegurando el cumplimiento de los más altos estándares en la prevención de los riesgos laborales.

2. Compromiso de desarrollar una cultura cohesionada, con valores transversales y apoyada en los pilares DEI

El conjunto de valores, normas y comportamientos que se practican en Amper y conforman su cultura valoran y respetan las diferencias culturales, de género, edad, habilidades y otros aspectos de diversidad de las personas que trabajan en Grupo, funcionando como elemento cohesionador y facilitador de la vida de las personas en la Empresa.

3. Compromiso de Reconocer y Recompensar el Talento

Amper establece mecanismos para valorar y premiar el desempeño y los logros desde prismas objetivos, proporcionando a todos los que conforman la compañía las oportunidades necesarias para poder desarrollarse profesionalmente.

4. Compromiso de Comunicación y *Feedback*

Amper se compromete a establecer sistemas de *feedback* para evaluar y mejorar la experiencia laboral. Además, existen canales abiertos y seguros donde las personas trabajadoras pueden expresar sus denuncias, felicitaciones, sugerencias, inquietudes, etc.

5. Compromiso para Facilitar el Equilibrio entre la Vida Laboral y Personal

Amper ofrece, en función de cada negocio y especificidad del puesto de trabajo, horarios flexibles, opciones de teletrabajo, políticas de desconexión digital y medidas tendentes a favorecer el balance adecuado entre vida profesional y personal.

6. Compromiso por la tecnología y la digitalización

Amper apuesta por herramientas accesibles y digitales que facilitan la interacción y la colaboración de las personas con la organización y con otras personas.

7. Compromiso de Garantizar una Gestión de Liderazgo Responsable

Amper desarrolla a sus líderes actuales y del futuro bajo el criterio de la ejemplaridad, la empatía, el apoyo y el respeto, asegurando que sus líderes son embajadores de los valores de la compañía: trabajo en equipo, rigor, agilidad e integridad.

8. Compromiso de Evaluar y Medir para Mejorar de Forma Continua

Amper evalúa regularmente el nivel de satisfacción y compromiso de los empleados mediante encuestas u otros métodos. Establece planes de acción y contingencia en función de los resultados obtenidos y mide la evolución de las dimensiones evaluadas.