

POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO

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 EN LA GESTIÓN DEL TALENTO

BÁSICOS DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO

ATRACCIÓN DEL TALENTO: PRINCIPIOS, PRÁCTICAS Y OBJETIVOS

DESARROLLO DEL TALENTO: PRINCIPIOS, PRÁCTICAS Y OBJETIVOS

FIDELIZACIÓN DEL TALENTO: PRINCIPIOS, PRÁCTICAS Y OBJETIVOS

TALENTO SENIOR: PRINCIPIOS, PRÁCTICAS Y OBJETIVOS

LOS 8 COMPROMISOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO DE AMPER

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política engloba los compromisos en materia de gestión del talento orientados a atraer, desarrollar y fidelizar a las personas trabajadoras de Grupo Amper, incorporando un capítulo especial para el talento senior.

La política de talento del Grupo Amper se centra en crear un entorno de trabajo que promueva el desarrollo profesional y personal de sus empleados, fomentando la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. La empresa valora la adaptabilidad, la generación de sinergias, la iniciativa, el compromiso y la orientación a la excelencia como competencias clave en su equipo. Además, Amper apuesta por la innovación y el aprendizaje continuo, ofreciendo proyectos desafiantes en sectores como Defensa, Seguridad y Comunicaciones; y Energía y Sostenibilidad

Para Amper, la adecuada gestión del talento es un componente esencial para el éxito a largo plazo de nuestra organización. Contar con las estrategias orientadas a la promoción y desarrollo del talento, facilitando entornos laborales que maximizan el potencial de las personas que trabajan en Amper, asegura que contamos con el mejor equipo humano para enfrentar los retos del presente y el futuro.

Esta política se aplica a todas las personas trabajadoras del Grupo Amper, sin distinción de jerarquía o función, incluyendo filiales y sociedades participadas, que tienen la obligación de conocer, comprender y cumplir con las disposiciones contenidas en la presente Política en su trabajo diario, así como de inspirarse en ella en sus relaciones con el resto de la plantilla.

DEFINICIONES

TALENTO

El talento de las personas de Amper es un valor intangible y riqueza de la compañía. No sólo se refiere a las capacidades técnicas sino también a las habilidades interpersonales, la creatividad, la capacidad de liderazgo y el compromiso con los valores de nuestra empresa. El talento para Amper es la combinación de la capacidad, el compromiso y la acción de sus profesionales que les permite sobresalir y aportar al logro de los objetivos de la empresa

ATRAER

Trabajamos nuestra capacidad para identificar a aquellas personas que cuentan con las habilidades, conocimientos y valores que coinciden con las necesidades y objetivos estratégicos de Amper, ofreciendo una propuesta de valor atractiva y transparente que contribuya al compromiso a largo plazo.

DESARROLLAR

Promovemos el desarrollo continuo de nuestras personas, ofreciéndolas las oportunidades de formación y crecimiento profesional que cada individuo necesita para alcanzar su máximo potencial y contribuir significativamente a los objetivos del Grupo.

FIDELIZAR

Nos esforzamos por crear un entorno de trabajo que motive y retenga a nuestras personas. De esta manera, buscamos fortalecer su compromiso a largo plazo, basado en un mutuo compromiso: Nuestros equipos apuestan a largo plazo por los proyectos de Amper y Amper apuesta por el desarrollo profesional y personal de sus equipos.

BÁSICOS DE LAS POLITICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO

1. Atracción y adquisición de talento:

- Amper busca identificar y atraer profesionales con habilidades y actitudes alineadas con sus competencias clave, trabajando en la excelencia de su propuesta como marca de empleador

2. Compromiso con la Igualdad de Oportunidades

- Garantizar un entorno laboral donde todas las personas tengan acceso a las mismas oportunidades de empleo, formación y desarrollo profesional, independientemente de género, raza, orientación sexual, religión, edad, discapacidad u otra condición personal o social.

3. Cultura de Inclusión

- Fomentar una cultura organizacional que valore y respete las diferencias individuales, asegurando que cada colaborador se sienta escuchado, valorado y parte del equipo.

4. Transparencia y Responsabilidad

- Definir y comunicar claramente los objetivos de adquisición y fidelización del talento, midiendo los avances de manera transparente y asumiendo la responsabilidad de su implementación y resultados.

5. Promoción del Talento Diverso

- Identificar, atraer y desarrollar talento diverso para asegurar equipos multidisciplinares, creativos y alineados con la realidad humanamente diversa del mundo en el que operamos.

6. Liderazgo Inclusivo

- Capacitar a los líderes para que adopten prácticas inclusivas, tomen decisiones equitativas y actúen como modelos a seguir en la promoción de la diversidad.

7. Acción contra la Discriminación

- Establecer mecanismos claros para prevenir, identificar y abordar cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión dentro de la organización.

8. Equidad en el Desarrollo

- Garantizar la equidad en las oportunidades de crecimiento profesional, reduciendo y tratando de eliminar cualquier tipo de brecha salarial o barrera que impida el desarrollo profesional.

9. Formación continua

- Diseñar programas continuos de formación para todas las personas trabajadoras, que promuevan un entorno respetuoso para todos.

10. Colaboración con la Comunidad

- Extender las prácticas más allá de la organización, colaborando centros de formación, colegios, instituciones para generar un impacto positivo en la sociedad.

11. Medición y Mejora Continua

- Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de la política, identificando áreas de mejora y adaptándose a las necesidades cambiantes de las personas trabajadoras y la sociedad.

ATRACCIÓN DEL TALENTO: PRINCIPIOS, PRÁCTICAS Y OBJETIVOS

Las estrategias de atracción del talento nos garantizan, como organización, que seamos capaces de identificar, conectar y seleccionar a los profesionales más cualificados y adecuados para cubrir las necesidades actuales y futuras de la empresa.

Principios específicos para la atracción del talento en Amper

- **Empleo de calidad:** lograr condiciones de trabajo adecuadas, homogéneas y de calidad en todas las sociedades del Grupo es una prioridad. Promovemos la estabilidad laboral en nuestros equipos.
- **Talento de alto rendimiento:** construir equipos de trabajo altamente capacitados y motivados es una de nuestras principales premisas para contribuir al logro de los objetivos, tanto del individuo, como de la organización.
- **Marca de empleador:** cómo nos presentamos y nuestra reputación son la clave para conectar con el talento. Destacar que nuestros valores, cultura, bienestar y oportunidades de crecimiento nos ofrecen como un lugar deseable para trabajar.
- **Experiencia de los candidatos(as):** nos esforzamos porque todas las personas que pasan por nuestros procesos de selección, independientemente de si finalmente se les contrata o no, tengan la mejor de las experiencias en las diferentes fases del proceso.
- **Fomentar la diversidad y la inclusión:** garantizamos que nuestros procesos sean inclusivos, promoviendo un enfoque basado en el talento, la experiencia y las capacidades, sin importar características personales como género, raza o discapacidad. Trabajar con talento diverso nos permite abordar problemas desde distintas perspectivas y llegar a diferentes mercados con la mayor efectividad.
- **Agilidad:** procuramos que nuestros procesos de selección sean ágiles, eficientes y efectivos, que nos permitan identificar rápidamente al talento para reducir los tiempos de contratación y mejorar la experiencia tanto para la empresa como para los candidatos(as).

Prácticas: acciones e iniciativas en Amper

- **Propuesta de valor clara y atractiva:** comunicamos con transparencia nuestros valores, cultura, oportunidades para afianzar nuestra empresa como un lugar idóneo para trabajar.
- **Establecemos alianzas con universidades y centros educativos:** colaboramos con las instituciones, realizando presentaciones profesionales y ofreciendo programas de prácticas para atraer al talento más joven.
- **Experiencia del candidato(a):** respetamos el tiempo de todas las personas que participan en los procesos de selección. Mantenemos una comunicación profesional y amable y facilitamos *feedback* en las distintas fases a nuestros candidatos(as).
- **Utilización de plataformas de redes profesionales:** publicamos nuestras vacantes en nuestra web externa y redes sociales, para que los profesionales puedan conocer mejor la cultura, el entorno de trabajo y las oportunidades que ofrecemos.

Objetivos de la atracción del talento

- ✓ **Asegurar la cobertura de vacantes clave:** realizar una contratación adecuada nos da la confianza de poder contar con equipos estables que garantizan la continuidad de las operaciones.
- ✓ **Adaptación a las nuevas tendencias:** mantenernos actualizados y al día en tendencias del mercado laboral nos asegura la competitividad y atracción de los mejores talentos, especialmente en un contexto de rápida evolución tecnológica.
- ✓ **Atracción proactiva:** implementar una estrategia de reclutamiento que no solo responda a las vacantes abiertas, sino que también busque atraer al talento antes de que haya una necesidad inmediata, permite contar con una fuente que acelera el proceso de contratación.

DESARROLLO DEL TALENTO: PRINCIPIOS, PRÁCTICAS Y OBJETIVOS

Contar con planes de desarrollo interno asegura que nuestro personal posee las aptitudes y habilidades más adecuadas para ejecutar el trabajo hoy y estar preparadas para cambios en el futuro.

Principios específicos para el desarrollo del talento en Amper

- **Liderazgo:** establecer un estilo de liderazgo diferencial que combine aspectos técnicos y emocionales aplicando una gestión flexible y con visión de futuro.
- **Reconocimiento:** evaluar el potencial y desempeño a través de procesos de *People Review*, para potenciar el reconocimiento y el impulso del liderazgo de profesionales con alto potencial.
- **Impulsar y actualizar el talento:** establecer y desarrollar las competencias y capacidades necesarias en los profesionales, a través de planes de desarrollo y formación, para la consecución de los objetivos estratégicos.

Prácticas: acciones e iniciativas en Amper

- **Aprendizaje digital:** incorporar herramientas digitales de aprendizaje que permitan aprender de manera más flexible y personalizada
- **Planes de sucesión:** identificar aquellas personas con potencial sucesor y posiciones clave para proteger a la organización ante cualquier cambio
- **Planes de formación:** diseñar planes de formación basados en nuestros 5 pilares del aprendizaje: competencial, *mandatory*, habilidades, técnico y estratégico
- **Medir el impacto del desarrollo del talento:** seguimiento de la a través de herramientas y mecanismos de medición aplicando KPIs clave como la retención, desempeño, satisfacción o rendimiento.

Objetivos del desarrollo del talento en Amper

- ✓ **Enfoque de crecimiento continuo:** entender el desarrollo como un proceso continuo y no un evento único nos posiciona para acometer retos de manera inmediata.
- ✓ **Cultura de desarrollo:** fomentar el autoaprendizaje y la capacitación aunando los intereses individuales con los objetivos de la organización
- ✓ **Innovación:** promover la cultura digital con el fin avanzar en la consolidación y transformación del Grupo en los diferentes mercados.

FIDELIZACIÓN DEL TALENTO: PRINCIPIOS, PRÁCTICAS Y OBJETIVOS

La fidelización del talento es clave para Amper. Lograr con acciones que las personas trabajadoras de Grupo Amper se sientan implicadas y motivadas, se identifiquen con la empresa y quieran continuar su carrera en la misma es uno de nuestros principales objetivos.

Principios específicos de la fidelización del Talento en Amper

- **Alinear a las personas con la estrategia de la organización, a través de:**
 - **Modelo de Performance & Goals** que orienta a las personas trabajadoras en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización vinculados con su desarrollo profesional y competencial
 - **Modelos de compensación** que impulsen a los equipos y que garanticen la equidad interna y la competitividad salarial frente al mercado.
- **Generar compromiso:** promover un ambiente de trabajo en el que cada individuo siente la importancia de su contribución
- **Fomentar la participación:** poner en marcha iniciativas de compromiso y voluntariado hace que las personas trabajadoras encuentren en Amper también oportunidades para desarrollar su compromiso social.
- **Liderazgo y comunicación:** practicar un liderazgo sólido y una comunicación transparente fomenta la confianza y la seguridad en los equipos.
- **Cultura organizacional:** crear un entorno de trabajo que fomente el bienestar, la inclusión y el respeto en el que las personas trabajadoras se sienten valoradas y parte de un equipo

Prácticas: acciones e iniciativas en Amper

- **Proceso de On Boarding:** el primer año de una nueva incorporación es clave, por ese motivo, a través de las encuestas y entrevistas de seguimiento a los dos y seis meses, aseguramos que el proceso de adaptación es un éxito.
- **Balance vital:** apostar por facilitar el equilibrio de la vida personal y profesional incorporando medidas que promuevan la calidad en el trabajo y se adapten a las diferentes realidades de las personas trabajadoras de Amper.
- **Desarrollo y aprendizaje:** oportunidades que se articulan a través de programas de formación continua y el fomento de la movilidad interna del talento.

Objetivos de la fidelización del talento en Amper

- ✓ Impulsar la **implicación** de las personas trabajadoras para alcanzar vínculos de largo plazo en los equipos
- ✓ Aumentar la **retención** de talento que asegure la continuidad del conocimiento, experiencia y habilidades dentro de la organización
- ✓ Ofrecer un sistema atractivo de **compensación total**, que garantice la competitividad externa y la equidad interna, de respuesta a las distintas realidades de la compañía y genere un marco que premie los altos desempeños y el reconocimiento de contribuciones clave de nuestros profesionales.

- ✓ Crear un **entorno** en el que las personas se sientan libres de proponer ideas, experimentar y colaborar para mejorar productos, servicios o procesos dentro de la organización.

TALENTO SENIOR: PRINCIPIOS, PRÁCTICAS Y OBJETIVOS

La convivencia de distintas generaciones en Grupo Amper es una realidad y a su vez nuestro desafío. La diversidad generacional implica la puesta en marcha de prácticas que deben estar alineadas con el colectivo para aprovechar el máximo valor que aportan nuestros profesionales al mismo tiempo que garantizamos sus expectativas de carrera, planes de desarrollo y adaptación de los cambios organizacionales y del entorno.

Principios específicos para la gestión del talento senior

- **Reconocimiento:** valoramos y reconocemos el conocimiento, la sabiduría y la experiencia acumulada por nuestros profesionales más senior. Su legado es esencial para el éxito y la continuidad de la organización.
- **Inclusión generacional:** fomentamos la inclusión de todas las generaciones dentro de Amper, reconociendo que la diversidad generacional enriquece la cultura de nuestra organización y contribuye a la innovación.
- **Aprendizaje continuo:** el talento senior es primordial para nuestra empresa, por lo que impulsamos oportunidades de desarrollo y aprendizaje.

Prácticas: acciones e iniciativas en Amper

- **Planes de sucesión:** estructurados que permitan a las personas trabajadoras senior formar y preparar a la próxima generación garantizando una transición fluida de conocimiento y responsabilidades
- **Programas de mentoring:** programas dirigidos a generaciones más jóvenes que puedan verse beneficiadas de este talento senior, y viceversa.
- **Programas de jubilación:** facilitamos que aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos legales puedan acogerse, en la medida de lo posible, a las opciones de jubilación anticipada que ofrezcan las disposiciones legales establecidas al efecto.

Objetivos de la gestión del talento senior

- ✓ **Consolidación del conocimiento:** asegurar que la experiencia y el conocimiento adquirido por las personas trabajadoras senior se mantengan dentro de la empresa, evitando su pérdida y favoreciendo su transferencia a otros miembros del equipo.
- ✓ **Competitividad senior:** fomentar que el progresivo aumento de la edad lleve aparejado el mantenimiento de la productividad y se convierta en un valor añadido crucial para el éxito de la organización.
- ✓ **Planes de reskilling y upskilling:** el aprendizaje permanente de las personas trabajadoras como eje estratégico de competitividad. Nos apoyamos en el reskilling para retener el talento capacitándolo para una nueva disciplina. El

upskilling permite a la persona trabajadora mejorar en su puesto actual e incrementar su valor añadido.

LOS 8 COMPROMISOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO DE AMPER

1. **Trabajo de calidad:** Ofrecer un trabajo estimulante, retador y orientado a la eficiencia, impulsando la implantación de las nuevas formas de trabajo, la digitalización y de un proceso continuo de desarrollo organizativo.
2. **Entorno retador:** Impulsar formas de trabajar que fomenten la escucha activa, el emprendimiento y la colaboración, así como el intercambio de experiencias y conocimientos entre equipos para evolucionar hacia una mentalidad innovadora.
3. **Liderazgo inspirador:** Acompañar a nuestros líderes en su evolución hacia un estilo de gestión más inspirador, e innovador, donde los equipos sean los protagonistas de la transformación de la compañía, dentro de un entorno de liderazgo basado en la confianza y responsabilidad
4. **Desarrollo profesional:** Generar un marco que favorezca la consecución de altos desempeños, carreras profesionales y las contribuciones clave de las personas trabajadoras, dando respuesta a las distintas realidades de los equipos e impactando en la consecución de los objetivos de la compañía
5. **Compensación:** ofrecer un sistema de retribución atractivo que sea competitivo y equitativo basado en el desempeño personal, el alcance de objetivos y la contribución individual y agregada como equipo de nuestras personas.
6. **Clima laboral:** fomentar un entorno positivo que acompañe la transformación de la compañía y que esté basado en un alto compromiso y sentido de pertenencia.
7. **Fomentar una cultura de reconocimiento:** Establecer programas donde se reconozcan y celebren los logros de los empleados, aumentando su compromiso y satisfacción laboral
8. **Medir, analizar resultados y proponer acciones de mejora:** Utilizar herramientas para evaluar la efectividad de las estrategias de gestión del talento, identificando áreas de mejora y oportunidades.