

Política de Recursos Humanos



Objeto

El objetivo de esta Política es **establecer las bases que nos permitan disponer en todo momento de las personas con el talento, el compromiso y las competencias requeridas** para cubrir las necesidades precisas para el éxito de su actividad.

La gestión de los recursos humanos y de las relaciones laborales debe venir presidida por el respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, a la diversidad e inclusión, a la igualdad de oportunidades y no discriminación, así como por la alineación de los intereses de los profesionales con nuestros objetivos estratégicos.

Nuestros compromisos

- **Construir y ofrecer una propuesta de valor de empleo (PVE) competitiva, diferencial y única** para nuestros profesionales actuales y futuros, que favorezca la competitividad y la consecución de los objetivos estratégicos empresariales y que esté alineada con nuestros valores y la cultura corporativa.
- Fomentar un **comportamiento entre nuestros profesionales acorde con nuestra cultura, valores y objetivos estratégicos**, promoviendo su implicación y compromiso por aportar valor y participar en la construcción de una compañía segura, socialmente responsable y sostenible.
- Desarrollar una **estrategia de planificación de plantilla que alinee las necesidades de talento con los objetivos de la organización**, anticipando las necesidades de contratación, identificando las habilidades críticas para ser competitivos en el mercado, optimizando los costes laborales y fidelizando al talento.
- Disponer de un **modelo de identificación, búsqueda, selección, atracción, desarrollo, evaluación y promoción del talento que impulse el crecimiento personal y profesional**, ofreciendo oportunidades de desarrollo a través de la movilidad interna y geográfica dentro de la Compañía.
- Ofrecer a nuestros empleados una **propuesta de formación actualizada y completa** para capacitarles en sus distintas funciones y niveles de responsabilidad a lo largo de su trayectoria profesional.
- Adoptar un **sistema de retribución flexible de compensación total que garantice la competitividad externa y la equidad interna**, basado en una metodología objetiva y homologada de valoración y clasificación profesional.
- Diseñar e implantar un **modelo de liderazgo que transmita nuestra cultura valores a toda la Compañía**, fomente la innovación y promueva las capacidades personales, desarrollando a nuestros equipos y dotándoles de las aptitudes, competencias y herramientas necesarias para alcanzar nuestros retos estratégicos.
- Garantizar **una cultura y un entorno de trabajo donde sea realidad la igualdad de oportunidades y la no discriminación**, facilitando y promoviendo la integración de colectivos diversos bajo los principios de respeto, colaboración mutua y trabajo en equipo en todos los niveles de la Compañía.
- Mantener una **óptima interlocución con las organizaciones sindicales y los representantes legales de los trabajadores**, con respeto a su independencia y derechos, fomentando unas relaciones laborales y una negociación colectiva fluidas y eficaces. Se reconoce el compromiso de la Compañía de negociar con los representantes legales de los trabajadores en aquellos supuestos previstos legalmente, y se velará por el respeto y la protección de los representantes de los trabajadores, del derecho de asociación y de negociación colectiva (ILO C135, ILO C87, ILO C98) garantizando el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo y evitando la discriminación de los representantes de los trabajadores.
- Impulsar **herramientas y canales bidireccionales de escucha activa y constante de la opinión y experiencia de nuestros empleados**, acompañándolos en su ciclo vital y fomentando la mejora del clima laboral mediante los correspondientes planes de acción.
- Facilitar recursos y programas orientados a **promover y garantizar la salud integral** (física, emocional, financiera...), el bienestar y la seguridad de nuestros empleados promoviendo hábitos de vida saludables y favoreciendo su adecuada conciliación entre la vida personal y profesional.
- Promover **modelos y sistemas de organización del trabajo ágiles y flexibles** que den claridad respecto a la aportación de valor esperada en los puestos de trabajo determinando su configuración y reporte, de modo que resulten eficientes para la consecución de los objetivos empresariales.
- Establecer un sistema de permanente **atención a la demanda de las personas que trabajan en el Grupo cubriendo** de manera ágil sus necesidades personales y profesionales.

Esta Política fue aprobada por el Consejo de Administración de Cepsa el 19 de mayo de 2023 y es efectiva desde el momento de su aprobación. En caso de discrepancias entre la versión española y la inglesa, prevalecerá esta última.

Política de Recursos Humanos

Ámbito de aplicación

La presente Política es de aplicación a Cepsa, las sociedades filiales de su Grupo donde se disponga de un control efectivo, los administradores y empleados de las mismas, y a los terceros con los que existan relaciones jurídicas y se hayan adherido a la misma.

Por otra parte, las personas que actúen como representantes del Grupo en sociedades y entidades no pertenecientes a él, o donde Cepsa no disponga de control efectivo, promoverán, en la medida de lo posible, la implementación de principios y directrices coherentes con los establecidos en esta Política.