



POLÍTICA DE PERSONAS

ED: 1.

FECHA: 12/11/2025

DIRECCIÓN RESPONSABLE

D. Recursos Humanos y PRL.

DIRECCIONES Y ÁREAS PARTICIPANTES

Todas las direcciones y filiales de la Compañía.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

- Estrategia
- Gestión
- Personas
- Instalaciones
- Recursos
- Transparencia

ÁMBITO ORGANIZATIVO:

Todas las áreas y direcciones.

ÁMBITO GEOGRÁFICO:

- España
- Filiales

INTEGRACIÓN EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

SI NO

GRUPO DE INTERÉS IMPLICADOS:

- 3** Personas plantilla
- 4** Proveedores y Suministradores

CONTRIBUCIÓN A LOS ODS:



FUENTES DE CONOCIMIENTO



OBJETO

El objeto de esta Política de Personas es establecer los principios, compromisos y directrices que guían la gestión del talento en el GRUPO TALGO, asegurando la atracción, desarrollo, bienestar y fidelización de las personas como pilar estratégico de la Compañía.

Esta política busca garantizar la igualdad de oportunidades, la transparencia en los procesos, el cumplimiento normativo, la digitalización progresiva y el impulso de prácticas sostenibles, promoviendo una cultura corporativa inclusiva, ética, orientada y responsable con los resultados, todo ello bajo el marco de diligencia debida y el estricto cumplimiento de la normativa aplicable.

CAMPOS DE ACTUACIÓN

- **Atracción y Selección:** Procesos de reclutamiento, selección y contratación basados en transparencia, objetividad e inclusión.
- **Desarrollo y Formación:** Programas de capacitación, adquisición de habilidades, planes de upskilling y reskilling, acciones de desarrollo y sensibilización.
- **Evaluación y Desempeño:** Sistemas de evaluación del desempeño y asignación de objetivos.
- **Compensación y Reconocimiento:** Políticas salariales competitivas y programas de reconocimiento.
- **Bienestar y Flexibilidad:** Promoción de un entorno saludable y adaptable que favorezca la calidad de vida y la conciliación.
- **Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI):** Integración de la diversidad y la inclusión en la gestión del talento.
- **Cumplimiento Normativo y Ética:** Garantía del respeto a la legislación laboral, fiscal y de protección de datos, así como el uso ético de tecnologías.
- **Internacionalización Responsable:** Promoción de la internacionalización cuidando la adaptación cultural y el impacto local.
- **Innovación y Digitalización:** Incorporación de herramientas digitales, analítica de datos y adaptación tecnológica.
- **Sostenibilidad y Responsabilidad Social:** Integración de prácticas responsables y sostenibles en la gestión de personas, asegurando un impacto positivo en la organización y en la cadena de valor.

PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN:

1. Garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, fiscal y de protección de datos en todos los países donde opera, así como la prohibición de contratación de menores de 18 años.
2. Mantener una comunicación veraz, transparente y accesible garantizando información clara y oportuna.
3. Asegurar procesos transparentes, objetivos e inclusivos, promoviendo la diversidad en todas sus dimensiones y la equidad en el acceso a oportunidades.
4. Impulsar un entorno saludable y adaptable que favorezca la calidad de vida, la conciliación y la experiencia del empleado.
5. Impulsar programas de formación continua, upskilling, reskilling y acciones de desarrollo, adaptados a la transformación digital y a las necesidades del negocio.
6. Mantener sistemas de compensación competitivos y programas de reconocimiento que premien el desempeño y las aportaciones extraordinarias.
7. Incorporar herramientas digitales y analítica de datos para optimizar procesos y garantizar decisiones basadas en información fiable.
8. Impulsar la internacionalización asegurando la adaptación cultural y el respeto al impacto local.
9. Integrar prácticas responsables y sostenibles en la gestión de personas, asegurando un impacto positivo en la organización y en su entorno.

PRINCIPIOS OPERATIVOS DE ACTUACIÓN:

1. Garantizar procedimientos claros y justos que aseguren igualdad de oportunidades.
2. Promover la diversidad en todas sus dimensiones y la participación equitativa.
3. Crear un entorno saludable y adaptable que favorezca la calidad de vida, la conciliación y la experiencia del empleado.
4. Impulsar la formación continua y el aprendizaje permanente apoyados en herramientas digitales, en la medida de lo posible.
5. Mantener sistemas de compensación competitivos y reconocer aportaciones extraordinarias.
6. Respetar la normativa vigente y garantizar el uso ético de tecnologías en la gestión de personas.
7. Facilitar la movilidad internacional cuidando la adaptación cultural y el impacto local.
8. Optimizar los procesos y la toma de decisiones basadas en información confiable.
9. Promover una gestión ética y responsable que garantice prácticas sostenibles y un impacto positivo en la organización y en la cadena de valor.
10. Garantizar procesos de consulta y participación activa de los empleados en los procesos de gestión de personas, fomentando el diálogo social y la corresponsabilidad.

*Esta política fue aprobada por el CODIR en la reunión del 24 de noviembre de 2025.