



## POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

### 1.- INTRODUCCIÓN

Aernnova está especializada en el diseño, fabricación y mantenimiento de aeroestructuras de tecnología avanzada, así como de los componentes, sistemas y equipamientos relacionados con las mismas, contribuyendo con su Misión a conectar a las personas y al desarrollo económico y social.

El Consejo de Administración de Aernnova Aerospace Corporation ha aprobado esta Política de Gestión de Personas.

AERNNOVA, a partir de lo dispuesto en su Código Ético desarrolla esta Política cuyo contenido es coherente con las demás políticas y normativas del Sistema de gobernanza y sostenibilidad de Aernnova.

Esta Política de Gestión de Personas es de aplicación en todas las sociedades que integran el Grupo, sin perjuicio de que éstas puedan hacer desarrollos específicos que respondan a las diferentes realidades societarias y geográficas. Dichos desarrollos deberán ser conformes con el Código Ético, con esta Política y con las demás políticas y normativas del Sistema de gobernanza y sostenibilidad de Aernnova.

### 2- OBJETO

Las personas son el activo más valioso que establece la diferencia para el éxito de las organizaciones. Por ello, Aernnova entiende que la clave de su éxito está intrínsecamente ligado al talento y al compromiso de las personas que conforman nuestra compañía.

La finalidad de esta Política es definir el marco de gestión de personas que permita atraer, captar y fidelizar el talento, mediante la atención a la seguridad y salud, el desarrollo personal y profesional y la participación en nuestro proyecto empresarial, garantizando un puesto de trabajo digno y estable en un entorno igualitario, diverso e inclusivo.

### 3- PRINCIPIOS BÁSICOS

Para lograr la consecución de estos objetivos, AERNNOVA asume y promueve los siguientes principios de actuación:

- a) Proporcionar un ambiente de trabajo basado en la dignidad y el respeto a todas las personas.

Ed. 2 Rev. 0	12/06/2023	General Update
Ed. 1 Rev. 0	02/07/2018	First Edition

- b) Proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable.
- c) Promover un marco de relaciones laborales adecuado que fomente la adaptación de la organización a la situación de mercado y a los objetivos de competitividad y eficacia empresarial como referencia de una gestión particular en cada sociedad que atenderá a las características y singularidades locales.
- d) Fomentar y consolidar empleo estable y de calidad.
- e) Desarrollar procesos homogéneos de gestión de personas que permitan potenciar una cultura del talento en todos los ámbitos o países en los que operan las sociedades del Grupo, respetando las características y singularidades locales.
- f) Respetar y considerar la diversidad como un valor, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, género, estado civil, ideología, nacionalidad, creencias, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.
- g) Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades. Este principio conlleva el compromiso de llevar a cabo un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano del Grupo, concretamente:
  1. Asegurar que los procesos vinculados a los y las profesionales (selección, contratación, formación, desarrollo profesional, promoción y compensación) se realizan en función de los conocimientos, habilidades, méritos y competencias necesarios requeridos por los diferentes puestos de trabajo, sin establecimiento de diferencias por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el, género la raza, el estado civil o la ideología, las opiniones políticas, la nacionalidad, la religión o cualquier otra condición personal, física o social.
  2. Apoyar al profesional con capacidades diferentes, promoviendo su ocupación y desarrollo profesional efectivos.
- h) Promover una cultura que fomente la colaboración, la transparencia y la equidad para que todas las personas puedan contribuir con su máximo potencial.
- i) Promover la comprensión entre culturas facilitando a la organización, y a los y las profesionales que la componen, herramientas para desarrollar una mentalidad global.
- j) Impulsar una comunicación transparente, alentando el respeto, la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
- k) Se velará en todo momento por el mantenimiento de una Cultura Justa, conforme a la cual las personas no son castigadas por acciones, omisiones o decisiones tomadas conforme a su experiencia y entrenamiento, pero no se toleran negligencias graves, la ocultación, violaciones intencionales o actos destructivos o ilícitos y se creen las condiciones de confianza necesarias para que cualquier empleado pueda comunicar posibles riesgos o desviaciones en cuanto a los derechos humanos, y para que, asimismo, se reconozcan las contribuciones e iniciativas positivas.

Ed. 2 Rev. 0	12/06/2023	General Update
Ed. 1 Rev. 0	02/07/2018	First Edition

l) Promover un sistema de retribuciones justo y equitativo que permita la atracción y retención de los mejores profesionales y que esté alineada con los objetivos de Grupo y de Compañía.

### **Principios básicos en materia de selección y contratación**

Los principios básicos de actuación en relación con la selección y contratación son:

- Asegurar que estos procesos se realizan de forma objetiva e imparcial y atendiendo al grado de adecuación de las personas a requisitos del puesto.
- Ofrecer propuestas laborales de valor basadas en la igualdad de oportunidades con una retribución competitiva, oportunidades para el desarrollo profesional y medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral.
- Identificar y captar talento joven y facilitar oportunidades laborales que permiten mejorar la empleabilidad a estudiantes y jóvenes recién graduados mediante programas de prácticas y acuerdos de colaboración con instituciones educativas.

### **Principios básicos en materia de formación y desarrollo profesional**

La Formación y el Desarrollo Profesional son herramientas básicas de actuación hacia el activo humano de la Compañía que han de estar ligadas necesariamente, y de forma coherente, a los objetivos de la Empresa. Conllevan la implicación del Equipo de Dirección de la Compañía, como forma de conseguir la involucración de las personas en el proceso de adquisición de conocimientos.

En este sentido, los principios que rigen la Formación y el Desarrollo Profesional en Aernnova son:

- Fomentar el desarrollo de la Organización, la capacitación, el desarrollo profesional y personal de las personas que la conforman.

La formación debe favorecer:

- el desempeño adecuado y de forma segura del puesto,
  - la adecuación a cambios tecnológicos y organizativos,
  - la adecuación a las exigencias legales, normativas o de proceso y
  - la sensibilización hacia un comportamiento ético, igualitario, de respeto a las diferencias y al medio ambiente.
- Promover el desarrollo profesional a partir del análisis de la adecuación de las personas a los requisitos del puesto y el interés de las personas mediante mecanismos de evaluación del desempeño justos y objetivos que permitan proporcionar retroalimentación constructiva y oportunidades de mejora.

Ed. 2 Rev. 0	12/06/2023	General Update
Ed. 1 Rev. 0	02/07/2018	First Edition

- Potenciar la valía profesional de las personas y ampliar sus posibilidades de evolución profesional y de promoción con una perspectiva global de Grupo que posibilite la movilidad funcional y/o geográfica.
- Difundir y compartir el conocimiento existente.

### **Principios básicos en materia retributiva**

De acuerdo con lo establecido en el Código Ético, las compañías de Aernnova, establecerán políticas retributivas justas y adecuadas para las personas de acuerdo con la situación de cada empresa, implantando para ello sistemas de retribución variable que permitan alinear a las personas con los objetivos de la compañía.

Los principios básicos de actuación que deben guiar los sistemas retributivos de las sociedades del Grupo son:

- Fomentar la atracción, contratación y retención de los mejores profesionales.
- Compensar la dedicación, la responsabilidad y el desempeño.
- Ser acorde a la realidad del Grupo, societaria, local y de mercado.

### **Principios básicos en materia de comunicación**

La comunicación interna y la participación constituyen elementos clave en la gestión de las personas para conseguir su máximo compromiso y confianza en los proyectos empresariales.

A tal fin, Aernnova entiende la Proximidad como un valor a través del cual se pretende fomentar la cercanía mediante acciones cuya ejecución posibilite la comunicación comprometida y la participación de las personas en todas las compañías del Grupo.

En este sentido, es responsabilidad de equipo Directivo identificar los canales de comunicación adecuados, formales e informales, con el fin de generar espacios de comunicación que favorezcan el compromiso y confianza de las personas con el proyecto empresarial.

A continuación, se enumeran acciones comunicativas que son líneas de trabajo en todas las compañías del Grupo, además de las que internamente se decidiera acometer en cada momento en cada una de ellas.

- Fomentar las encuestas y sondeos de opinión al personal.
- Promover los encuentros de la Dirección con las personas para informar y establecer comunicaciones bidireccionales.
- Realizar evaluaciones de desempeño periódicas como herramienta fundamental de comunicación individual que, a su vez, favorezca el desarrollo profesional.

Ed. 2 Rev. 0	12/06/2023	General Update
Ed. 1 Rev. 0	02/07/2018	First Edition

## **Principios básicos en materia de relaciones laborales**

Aernnova garantiza la libertad de asociación de su personal y el derecho a la negociación colectiva.

Los principios básicos de actuación relativos a este ámbito son:

- Fomentar unas relaciones con los sindicatos y otras asociaciones representativas que contribuyan al desarrollo a largo plazo de la compañía y de las personas manteniendo un nivel de competitividad adaptado al entorno económico.
- Fomentar las relaciones laborales locales respetando las especificidades societarias y geográficas.
- Establecer como marco de referencia de las relaciones laborales la Normativa Laboral, los Convenios colectivos o acuerdos equivalentes específicos para regular los aspectos laborales relacionados con la gestión de los recursos humanos.

## **Principios básicos de actuación en materia de conciliación de la vida personal y laboral y de desconexión digital**

Aernnova considera importante la conciliación entre la vida personal y laboral de los profesionales y que en la medida de lo posible éstos puedan compatibilizar satisfactoriamente ambas facetas.

Los principios básicos de actuación relativos a este ámbito son:

- Implantar medidas de conciliación que favorezcan el equilibrio de la vida personal y familiar y las responsabilidades laborales.
- Atender mediante medidas de conciliación, las situaciones de personas con circunstancias familiares o afectivas particulares.
- Promover unas adecuadas pautas de desconexión digital con el objetivo de preservar el tiempo de descanso y facilitar la vida personal fuera del horario de trabajo salvo circunstancias excepcionales y de justificada necesidad
- Promover pautas de desconexión digital teniendo en cuenta la situación de los distintos colectivos de profesionales y sus responsabilidades y de las herramientas digitales suministradas para el desempeño del trabajo.

## **4-. SISTEMAS DE CONTROL**

El Consejo de Administración aprueba la Política de Gestión de Personas.

La Dirección y los/las responsables de gestionar equipos deberán aplicar estos principios y ser un ejemplo para el resto de la organización en el respeto a los principios en ella contenidos y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento.

Ed. 2 Rev. 0	12/06/2023	General Update
Ed. 1 Rev. 0	02/07/2018	First Edition

Todo profesional de Aernnova deberá observar estos principios de actuación y velar por un trato basado en el respeto y la dignidad de todas las personas.

Para consultas relativas a la presente Política pueden dirigirse a Recursos Humanos de cada centro de trabajo.

Para garantizar el cumplimiento de esta Política se utilizarán los vehículos definidos en el Código Ético y en la Política, el Reglamento y Sistema Interno de Información.

## **5- COMUNICACIÓN E INVOLUCRACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS**

La Política de Gestión de Personas se dirige a todas las Partes Interesadas: Clientes, Autoridades, Accionistas, Personal de Aernnova, Proveedores y Consumidores y Sociedad en su conjunto. Se ha comunicado y se entiende dentro del alcance de la organización, y está disponible a través de los canales de comunicación e información que la compañía pone a disposición de las partes interesadas. Está disponible públicamente en la web de Aernnova.

Ed. 2 Rev. 0	12/06/2023	General Update
Ed. 1 Rev. 0	02/07/2018	First Edition