



**POLÍTICA DE DESARROLLO Y  
EVALUACIÓN DEL TALENTO**

- 1-. FINALIDAD
- 2-. AMBITO DE APLICACIÓN
- 3-. PRINCIPIOS GENERALES
- 4-. INSTRUMENTOS
- 5-. PRINCIPIOS BÁSICOS CONTRATACIÓN
- 6-. PRINCIPIOS BÁSICOS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO
- 7-. PRINCIPIOS BÁSICOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
- 8-. PRINCIPIOS BÁSICOS EN EL SISTEMA RETRIBUTIVO
- 9-. PRINCIPIOS BÁSICOS CON LA CONCILIACIÓN FAMILIAR
- 10-. PRINCIPIOS BÁSICOS EN EL RESPECTO DE LA VIDA
- 11-. SISTEMA GLOBAL DE SEGURIDAD Y SALUD
- 12-. PRINCIPIOS BÁSICOS RELACIONADOS CON EL BIENESTAR
- 13-. ETICA EN EL TRABAJO

Loginser en ejercicio de sus responsabilidades, y consciente de que el equipo humano es un activo estratégico y elemento clave para alcanzar los objetivos y metas de la empresa la Dirección de la empresa aprueba esta Política de gestión y evaluación de personas en Ribarroja del Turia a 23 de enero de 2022.

## **1-. FINALIDAD.**

La finalidad de esta Política es definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de recursos y de capital humano que permita atraer, desarrollar y fidelizar el talento, así como fomentar el bienestar físico, mental y emocional del equipo humano mediante su crecimiento personal y profesional, haciéndole partícipe del proyecto de éxito empresarial y garantizándole un puesto de trabajo digno y estable en un entorno diverso e inclusivo.

Las personas determinan, de manera fundamental, la diferencia entre las empresas competitivas y las que no lo son, así como entre las que crean valor de forma sostenible y las que van perdiendo paulatinamente su capacidad de generar riqueza. En este sentido, es esencial que las empresas definan, diseñen y difundan un modelo de gestión que promueva el bienestar no sólo físico y mental de sus profesionales, sino un clima laboral adecuado, agradable, satisfactorio y estimulante que genere confianza y motivación, lo que impulsará un desarrollo profesional y personal del equipo humano y redundará en una mayor creatividad y productividad, contribuyendo, por tanto, a la consecución de los objetivos empresariales.

Por ello, en la toma de decisiones es importante considerar el impacto que generan el entorno de trabajo y el bienestar físico, mental y emocional de los profesionales.

Así, las iniciativas en materia de bienestar adaptadas a las necesidades empresariales reducen el absentismo, fomentan la satisfacción laboral, el compromiso de los profesionales y la fidelización de talento, estimulan la generación y el debate de ideas, promueven la innovación y la motivación, e incrementan el sentido de pertenencia a la empresa.

Se considera que son principios clave para el cuidado y el desarrollo del equipo humano el diseño y la implantación de unos marcos de gestión de los recursos, del capital humano y de las relaciones laborales que hagan partícipes a todos los profesionales del éxito, que promuevan su desarrollo económico y social, contribuyendo con ello al cumplimiento del octavo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y que favorezcan la competitividad y la eficiencia empresarial.

En particular, esta Política establece las pautas de actuación en cuanto a:

- La selección de los profesionales.
- La creación de un empleo estable y de calidad en un entorno diverso e inclusivo.
- La construcción de relaciones estables con el equipo humano.
- La seguridad y salud en el trabajo.
- La conciliación de la vida personal y laboral.
- La gestión y promoción del talento y la formación.
- El fomento e impulso del bienestar.
- Evaluación del desempeño.

La gestión de los recursos, del capital humano 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 los objetivos estratégicos establecidos en la empresa.

Esta Política, cuyo contenido es consistente con lo previsto en la Política de respeto de los derechos humanos y, en particular, con los derechos laborales, se desarrolla y complementa a través de las siguientes políticas: el Plan de igualdad, Código ético, Política de derechos humanos, la Política de PRL y cuantas demás políticas que tenga creadas la empresa.

## **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN.**

Esta Política es de aplicación a toda la empresa y sus delegaciones y su duración será indefinida, con los cambios legales o de adaptación a los procesos de trabajo que se consideren.

## **3. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.**

Para la consecución de los objetivos señalados, Loginser promueve los siguientes principios generales de actuación que deben presidir la gestión del capital humano:

a) Un marco de relaciones laborales adecuado y de mecanismos pactados para la adaptación de la empresa a los requerimientos empresariales y sociales, favoreciendo los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.

b) El diseño de una oferta laboral de valor que favorezca la selección, contratación, promoción y fidelización del talento, compuesta por una retribución competitiva y un entorno de trabajo diverso e inclusivo, que facilite la conciliación de la vida personal y laboral e impulse el crecimiento profesional del equipo humano. Este crecimiento profesional debe estar basado en criterios objetivos de desempeño, en la igualdad de oportunidades y en el compromiso con las políticas de empresa.

c) El desarrollo de procesos homogéneos de gestión de los recursos y del capital humano que avancen en la implantación de una cultura del talento.

d) La definición como objetivo estratégico del desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, en especial entre géneros, la no discriminación y la consideración de la diversidad e inclusión en todas sus variables, de conformidad con el Plan de igualdad y políticas de conciliación laboral. Asimismo, deberán impulsarse medidas para facilitar la integración efectiva de colectivos desfavorecidos y de personas con discapacidad, así como para lograr un buen entorno de trabajo que facilite a los profesionales la conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente.

e) La consolidación de empleos estables y de calidad.

f) Un sistema de retribuciones que permita la atracción y fidelización de los mejores profesionales.

g) La valoración de la aportación de todos los profesionales a la creación de valor y a su crecimiento.

h) El reconocimiento y valoración de los vínculos familiares y personales entre los profesionales y el establecimiento de medidas concretas que aseguren que en los procesos de contratación y promoción interna no se favorezca ni se discrimine a profesionales ni se vulnere el principio de igualdad de oportunidades.

i) La garantía de que los procesos de selección, contratación y promoción velen por que todos sus profesionales sean personas honorables e idóneas, alineadas con las políticas de la empresa.

j) Un entorno de trabajo que sea seguro y saludable, así como en sus ámbitos de influencia.

k) El fomento e impulso del bienestar en el trabajo, cuidando y ofreciendo un clima laboral adecuado, agradable, satisfactorio y estimulante, que genere confianza y motivación entre los profesionales, así como su compromiso con los valores de la empresa.

#### **4. INSTRUMENTOS**

Para la consecución de los objetivos señalados, Loginser cuenta con los siguientes instrumentos:

a) Todas las políticas de la empresa, el Plan de Igualdad y el convenio laboral.

b) La Dirección de la empresa, gerentes de las delegaciones y responsable de recursos humanos, calidad y representantes de los trabajadores.

c) Convenios colectivos o acuerdos específicos para regular los aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos, así como los mecanismos específicos de seguimiento establecidos.

d) Canales de diálogo y comunicación con los profesionales laborales y partes interesadas.

e) Programas de formación que fomentan el desarrollo del capital intelectual y la promoción de los profesionales.

f) Programas y procesos de prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo basado en estándares definidos y la legislación actual.

g) Guías y programas mediante los cuales se promueve el bienestar físico, mental y emocional, así como un entorno de trabajo saludable, seguro, agradable, diverso e inclusivo, que fomente el desarrollo personal y profesional del equipo humano.

#### **5. Principios básicos de actuación en relación con la selección y contratación de profesionales**

a) Desarrollar un marco global para la homogeneización de los procedimientos de atracción del talento, de selección y de contratación.

- b) Velar por que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales.
- c) Favorecer el acceso de los jóvenes y estudiantes a su primer empleo mediante programas de prácticas.
- d) Presentar a los candidatos una propuesta laboral de valor, atractiva e integral que favorezca la selección y la contratación de los mejores profesionales.
- e) Favorecer si las condiciones lo permiten la contratación de profesionales de colectivos excluidos y de personas con discapacidad.
- f) La propuesta de valor debe estar basada en la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión y compuesta por una retribución competitiva, por una amplia oferta de formación y desarrollo profesional, un entorno de trabajo saludable, seguro, diverso e inclusivo, la contribución al proyecto empresarial y por medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral.
- g) Promover que las contrataciones de sus profesionales se realicen mediante contratos estables.
- h) Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo.

## **6. GESTIÓN Y PROMOCIÓN DEL TALENTO.**

La gestión y la promoción del talento son aspectos clave para mejorar la posición de la empresa frente a sus competidores y persiguen la definición de un marco para desarrollar un sistema de gestión de calidad global, que afecta a todos los profesionales.

Además, Loginser trabaja continuamente para configurar una oferta de valor dirigida a sus profesionales, que favorezca la selección, contratación, promoción y fidelización del talento.

Uno de los aspectos fundamentales de la gestión global del talento para Loginser es el fomento de la formación con arreglo a los siguientes principios básicos de actuación:

- a) El establecimiento de un marco en el que se incluyen todas las acciones formativas diseñadas para impulsar la cualificación del equipo humano, adaptándola a un entorno de trabajo diverso e inclusivo, multicultural, permeable a los cambios culturales y favoreciendo el desarrollo sostenible de los negocios.
- b) La puesta en marcha de planes de formación que favorezcan el desarrollo profesional para el desempeño del puesto de trabajo, la adecuación a los cambios tecnológicos y organizativos y una mayor capacidad de desarrollo profesional. En particular, estos programas y planes de formación han de facilitar procesos de actualización de conocimientos y reconversión continua de habilidades, de forma que tecnologías, innovación y formación compongan un triángulo interactivo cuyo funcionamiento fomente la competitividad.

d) Los programas de formación han de contener aspectos relacionados con el respeto a los derechos humanos, calidad, medioambiente, seguridad de la información, a la diversidad y a la inclusión, así como fomentar una cultura de comportamiento ético, sin sesgos excluyentes o discriminatorios. Dichos programas han de ser integrales, de forma que los aspectos técnicos, sociales y humanos se consideren en su conjunto para que los profesionales desarrollen en su trabajo no solo las mejores cualificaciones, sino también los principios y valores que Loginser quiere defender ante la sociedad.

## **7. EVALUACION DE DESEMPEÑO Y TALENTO**

Las evaluaciones de los profesionales y la comunicación de su resultado a los evaluados son un aspecto fundamental para su desarrollo profesional. Los principios básicos de actuación relativos a este ámbito son:

- a) Realizar evaluaciones del desempeño de los profesionales basados en criterios objetivos.
- b) Comunicar su resultado al evaluado, de forma que se favorezca su desarrollo profesional, contribuyendo a la creación de una cultura de feedback.
- c) Evitar que en los procesos de evaluación o revisión salarial participen directamente profesionales que sean familiares o que tengan una vinculación personal análoga con los profesionales afectados.

## **8. SISTEMA RETRIBUTIVO**

Loginser considera prioritario que el sistema retributivo promueva la consolidación de su capital humano, como principal factor diferenciador respecto de sus competidores. Los principios básicos de actuación que deben guiar los sistemas retributivos son:

- a) Favorecer la atracción, contratación y permanencia de los mejores profesionales;
- b) Guardar coherencia con el posicionamiento estratégico y con su desarrollo, con su realidad, así como con su objetivo de excelencia.
- c) Reconocer y recompensar la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de todos sus profesionales.
- d) Adaptarse a las realidades locales.
- e) Situarse y mantenerse a la vanguardia del mercado, en coherencia con la posición alcanzada por la empresa.

## **9. CONCILIACION ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

Lograr la efectiva conciliación entre la vida personal y laboral de los profesionales es una prioridad, que se lleva a cabo a través de los siguientes principios básicos de actuación:

- a) Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de los profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales.
- b) Establecer vías efectivas para que las condiciones de prestación de servicios, especialmente por lo que se refiere a la ordenación del tiempo y el lugar de trabajo, sean flexibles y permitan su mejor adaptación a las distintas situaciones que pueden originarse en la vida privada de los profesionales.
- c) Mantener compromisos con las partes interesadas, esforzándose en dar cumplimiento a los compromisos adquiridos, con el fin de obtener y conservar cuantas homologaciones y distintivos se concedan a la empresa en materia de conciliación e igualdad.
- d) Favorecer la contratación de aquellos proveedores que cuenten con medidas internas que favorezcan la conciliación entre la vida personal y laboral de su personal.
- e) Atender con las debidas medidas de conciliación, entre otras, las situaciones de personas solteras, casadas, pareja de hecho, divorciadas, separadas, en viudedad, en convivencia con una pluralidad de personas, con o sin hijos, y con cualesquiera otras circunstancias familiares o afectivas particulares, incluyendo la vinculación específica que se origina con animales de compañía, como seres vivos dotados de sensibilidad.

## **10. RELACIÓN CON LA VIDA PRIVADA**

Las dinámicas organizativas, así como la implantación de las nuevas tecnologías, fomentan la eficiencia organizativa, pero al mismo tiempo difuminan los límites entre el tiempo de dedicación al trabajo y la vida privada. Para Loginser, tal y como consta en esta Política, es prioritario que sus profesionales puedan desarrollar de forma plena su vida personal, de manera compatible y enriquecedora con su actividad laboral.

A estos efectos, esta Política establece unas pautas que permiten la efectiva separación de los ámbitos personal y laboral, con especial atención a la desconexión de los dispositivos digitales, sin que se favorezca o discrimine a los profesionales, y ello en base a los siguientes principios básicos de actuación:

- a) Promover unas adecuadas pautas de desconexión digital que tengan como objetivo fomentar el respeto del tiempo de descanso y facilitar que el profesional pueda desarrollar plenamente su vida personal fuera del horario de trabajo y con las menores interferencias posibles de sus obligaciones profesionales, que solo han de darse en situaciones de justificada necesidad.
- b) Tener en cuenta la situación específica de los distintos colectivos de profesionales, especialmente aquellos que han de mantener una especial disponibilidad por su nivel de responsabilidad y aquellos que desarrollan, total o predominantemente, sus tareas a distancia y, en especial, en sus domicilios.

Las pautas de desconexión han de ser diversas en función de las responsabilidades de los distintos colectivos del equipo humano y han de abarcar los múltiples y variados instrumentos digitales de comunicación e información suministrados a los profesionales para el desempeño del trabajo, particularmente, dispositivos móviles, ordenadores y tabletas habilitados para el trabajo en remoto o en los que se reciba el correo profesional.

## **11. SEGURIDAD Y SALUD EN EL ENTORNO LABORAL**

Reconociendo la importancia que tienen los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, Loginser se compromete a desarrollar las acciones necesarias para proporcionar condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro de la salud física o mental, relacionados con el trabajo, contribuyendo con ello a la consecución del tercero y octavo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Los compromisos en este ámbito son impulsados a través de una serie de instrumentos, entre ellos, el desarrollo e implantación de un sistema de estándares globales de seguridad y salud física y mental, incluyendo el bienestar emocional y social, que determina los niveles mínimos y que asegura el cumplimiento de la normativa vigente junto al servicio de SPA contratado.

Todo ello de modo que todos los profesionales contribuyan con su trabajo diario al cumplimiento de los objetivos y normativa que se adopten en este campo.

## **12. RELACIÓN CON EL BIENESTAR**

En línea con el fomento y promoción del bienestar entre los profesionales, la Sociedad pondrá a su disposición herramientas y protocolos con el fin de minimizar la posibilidad de sufrir desgaste profesional, estrés laboral o ansiedad, así como medios que les permitan generar resiliencia ante las adversidades, ya sean las propias del entorno laboral, o aquellas que provengan del ámbito privado.

Los principios básicos de actuación que guiarán a Loginser en este ámbito son:

- a) Reconocer que el entorno de trabajo contribuye significativamente en la capacidad de los profesionales para elegir un estilo de vida saludable, así como concienciar sobre la importancia que tiene la salud física en el ámbito personal y profesional.
- b) Abogar por un estilo de vida saludable que no se limite solo a la aparición de enfermedades, sino que fomente el bienestar físico, mental y emocional, animando a los profesionales a que participen en actividades físicas regularmente y reduzcan las prácticas sedentarias.
- c) Preparar espacios y momentos compartidos de trabajo que faciliten la colaboración e interacción entre los profesionales de la empresa, que estimulen el planteamiento y el debate de iniciativas e ideas, y que les hagan partícipes en el desarrollo de las actividades.
- d) Promover acciones que fomenten el trabajo en equipo tendente a generar un clima agradable, estimulante y de confianza entre los profesionales, mejorando los vínculos existentes con el objetivo de crear un equipo cohesionado y motivado.
- e) Promover iniciativas relacionadas con la salud física, mental y emocional, promoviendo la elección de opciones que supongan una mejora de la salud colectiva.

### **13. ETICA EN EL ENTORNO LABORAL**

La dirección de la empresa ha aprobado un Código ético que recoge los principios básicos de actuación exigibles para toda la plantilla.

Esta política esta firmada y aprobada por la Dirección de la empresa.