



Política interna de Recursos Humanos

El Consejo de Administración de MECANIZADOS CALIBRES Y PROTOTIPOS, S.L. (la “Sociedad”) considera el talento de su equipo humano un activo estratégico. Los profesionales de la sociedad son el elemento clave para alcanzar el propósito y poner en práctica los valores corporativos.

1. Finalidad: El objetivo de esta Política marco de recursos humanos (la “Política”) es definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de recursos humanos que permita captar, impulsar y retener el talento y fomentar el crecimiento personal y profesional de todas las personas que pertenecen al equipo humano de MCP SL, haciéndoles partícipes del proyecto de éxito empresarial y garantizándoles un puesto de trabajo digno y seguro. En un mundo en el que los activos de producción tradicionales son cada vez más accesibles, el capital humano determina 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. Se considera que son principios clave para la conservación del capital humano el diseño y la implantación de unos marcos de gestión de recursos humanos y de relaciones laborales que hagan partícipes a todos los trabajadores del éxito, promuevan su desarrollo económico y social y favorezcan la competitividad y la eficiencia empresarial. La Política debe establecer las pautas que rigen las relaciones laborales en la empresa y servir de referencia para definir los objetivos de la Sociedad en la gestión de los recursos humanos en cuanto a: la selección de sus profesionales, las garantías y estabilidad de un empleo de calidad, la creación de una relación estable con los trabajadores, la seguridad y salud laboral, así como la gestión y promoción del talento. La gestión de los recursos humanos debe venir presidida por el **respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y no discriminación.**

2. Principios generales de actuación: Para la consecución de los objetivos señalados, MCP SL asume y promueve los siguientes principios que deben presidir la gestión de su capital humano:



- a) Un marco de relaciones laborales adecuado y de mecanismos pactados para la adaptación de la organización a los requerimientos empresariales y sociales, favoreciendo los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.
- b) El diseño de una oferta de valor que favorezca la selección, contratación, promoción y retención del talento, compuesta por una retribución competitiva y un entorno de trabajo que impulse el crecimiento profesional de los trabajadores, basado en la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida personal y profesional.
- c) 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 el respeto a la diversidad. Asimismo, deberán impulsarse medidas para lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente en cada país y siguiendo las mejores prácticas.
- d) La consolidación de empleos estables y de calidad.
- e) Un sistema de retribuciones que permita la atracción y retención de los mejores profesionales.
- f) La valoración de la aportación de todos los profesionales a la creación de valor empresarial.
- g) La garantía de que los procesos de selección, contratación y promoción interna velen por que todos sus profesionales sean personas honorables e idóneas, valorándose su trayectoria y rechazándose a quienes, por sus antecedentes, carezcan de la idoneidad exigible.

3. Instrumentos: Para la consecución de estos objetivos, la Sociedad cuenta con los siguientes instrumentos:

- a) Políticas de recursos humanos: esta Política y la Política de seguridad y salud laboral,
- b) Convenio colectivo de la Siderometalurgia de Barcelona en vigor para regular los aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos por el que todos nuestros empleados están amparados.
- c) Canales de diálogo y comunicación con los empleados y reuniones específicas siempre que sea necesario.
- d) Programas de formación que favorecen el desarrollo del capital intelectual y la promoción de los trabajadores.
- e) Programas y procesos de prevención de riesgos laborales y un sistema global de seguridad y salud laboral basado en estándares fijados para el sector de la siderometalurgia.



4. Principios básicos en relación con la selección y de profesionales:

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

- a) Presentar a los candidatos una oferta de valor competitiva que favorezca la selección y la contratación de los mejores profesionales.
- b) La oferta de valor de MCP SL debe componerse a partir de una retribución competitiva, un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, el proyecto empresarial, el balance de la vida personal y profesional y la conciliación.
- c) Implementar medidas dirigidas a fomentar el respeto del tiempo de descanso de sus profesionales y a evitar, cuando sea posible, las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral.
- d) Promover que las contrataciones de sus profesionales se realicen mediante contratos indefinidos y estables.
- e) Ofrecer oportunidades laborales a gente joven -siempre mayor de 16 años- que se encuentren en proceso de formación para ayudarles en su integración en el mercado laboral, ya sea mediante su contratación o colaboración mediante convenios de prácticas.
- e) Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los empleados a tiempo parcial y a tiempo completo.
- f) Velar por que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales.
- g) Favorecer la contratación de profesionales de colectivos excluidos y de personas con distintas capacidades.

5. Principios básicos de actuación en relación con la gestión y la promoción del talento y la formación:

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

Con carácter general, el Consejo de Administración, en el proceso de análisis y deliberación previo a la adopción de sus acuerdos, tiene en especial consideración el impacto que sus decisiones pueden tener en la estrategia de gestión y promoción del talento. Además, la Sociedad trabaja continuamente para configurar una oferta de valor dirigida a sus profesionales que favorezca la selección, contratación, promoción y retención del talento. Uno de los aspectos fundamentales de la gestión global del talento es el fomento de la formación con arreglo a los siguientes principios fundamentales:



- a) El establecimiento de un marco conceptual en el que se incluyen todas las acciones formativas diseñadas para impulsar la cualificación de la plantilla, creando valor para la Sociedad y favoreciendo el desarrollo sostenible.
- b) La puesta en marcha de programas y planes de formación que favorezcan el perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo, la adecuación de los recursos humanos a los cambios tecnológicos y organizativos, la adaptación de los nuevos profesionales a las exigencias y una mayor capacidad de desarrollo profesional.
- c) Que la formación sea un elemento clave de cualificación profesional y abra las oportunidades de promoción.
- e) El aprendizaje continuo de forma que se aumente la eficiencia operativa gracias al uso apropiado del capital intelectual.

6. Sistema retributivo: El Grupo considera prioritario que el sistema retributivo favorezca la consolidación de su capital humano, como principal factor diferenciador respecto de sus competidores. Los principios de actuación que deben guiar el sistema retributivo son:

- a) Favorecer la atracción, contratación y retención de los mejores profesionales.
- b) Reconocer y recompensar la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de todos

7. Diversidad e igualdad de oportunidades y conciliación: La Política de igualdad de oportunidades y conciliación desarrolla los objetivos y principios del Grupo en la materia, que pueden sintetizarse en los siguientes principios:

- a) Respetar la diversidad entre sus profesionales, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social.
- b) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional y conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano.
- c) Promover la igualdad de género, en especial, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, como manifestación de la realidad social y cultural.



- d) Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y sus responsabilidades laborales.
- e) Apostar por jornadas laborales estables, sin cambios ni rotaciones de turnos para facilitar la estabilidad y conciliación personal.

8. Sistema global de seguridad y salud laboral: La Política de seguridad y salud laboral tiene por finalidad conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable y recoge los principios básicos de actuación de la sociedad en esta materia. De conformidad con lo dispuesto en dicha Política de seguridad y salud laboral, MCP SL cuenta con un Sistema global de seguridad y salud laboral basado en estándares, que determinan los niveles mínimos aplicables a todas las sociedades. Este sistema global contempla:

1. La integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todas las fases del proceso productivo, en todos los métodos de trabajo y en todas las decisiones, de tal forma que el personal directivo, técnicos, mandos y trabajadores asuman sus responsabilidades en la materia.
2. La identificación, evaluación y control eficaz de los riesgos asociados al trabajo.
3. La adecuación entre el empleado y su puesto de trabajo a través de la vigilancia de la salud y la formación de los trabajadores.
4. Un mecanismo de evaluación en materia de seguridad y salud laboral de acuerdo con los estándares establecidos para identificar posibles desviaciones, intercambiar las mejores prácticas y establecer una cultura global de excelencia en la prevención de riesgos.

Esta Política fue aprobada inicialmente por el Consejo de Administración el 28 de febrero de 2017 y modificada por última vez el 17 de diciembre de 2019.

La Dirección de la Empresa:

MCP SL