



# Política Capital Humano

altavia.ibérica



Altavia Ibérica, filial del Grupo Altavia, es una empresa especializada en Retail marketing para FMCG's y Retailers a los que ofrecemos soluciones a medida.

“Retail for Humans” es nuestro leitmotiv y refleja nuestra política de Capital Humano: un negocio centrado en las personas.

La política de recursos humanos de Altavia busca optimizar la gestión del talento, fomentar el desarrollo profesional y crear un entorno laboral favorable para el crecimiento y el éxito tanto de los colaboradores como de la organización.

# RETAIL FOR HUMANS



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



# Política Capital Humano

altavia.ibérica



## Nuestros 5 objetivos de Capital Humano

Objetivo 2025

### **Vigilar la brecha salarial de género**

Aplicamos una política de retribución que garantiza la transparencia del sistema retributivo de la empresa, así como su adecuación al principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

Objetivo 2025: Garantizar una brecha salarial de género inferior al 15% (retribución mediana de importes equiparables)

Brecha Salarial



inferior al  
**15%**

### **Retener nuestros talentos**

Vigilamos la rotación voluntaria de nuestros colaboradores, y las causas que lo provocan. Nuestra riqueza se basa en el compromiso diario de nuestros talentos para dinamizar todas las actividades de la empresa.

Objetivo 2025: Mantener un índice de rotación voluntaria inferior al 20%

Índice de Rotación



inferior al  
**20%**

### **Garantizar una política de salud laboral**

Facilitamos el disfrute de medidas conciliadoras y fomentamos la corresponsabilidad, vigilamos la prevención de riesgos laborales y psicosociales, y ofrecemos en los reconocimientos médicos anuales la aplicación de análisis más amplios del estándar y específicas por género.

Objetivo 2025: Ofrecer una evaluación psicosocial al 100% de la plantilla.

**100%**  
de la plantilla



### **Medir el nivel de satisfacción laboral de nuestros colaboradores**

Nos comprometemos a crear un entorno favorable al desempeño personal y profesional de cada individuo y hacerle participe de su propio bienestar.

Objetivo 2025: 7/10 en el objetivo global de nuestra encuesta de clima laboral.

Puntuación  
**7/10**

Clima laboral

### **Ofrecer el acceso a un plan de formación al 100% de la plantilla**

Ofrecemos acciones formativas destinadas a mejorar los conocimientos y habilidades de nuestros colaboradores, incluyendo la perspectiva de género.

Objetivo 2025: el acceso a la formación debe ser accesible al 100% de la plantilla.

**100%**  
de la plantilla

Nuestra ambición en Altavia Ibérica es ser reconocidos como un actor Responsable tanto por nuestros clientes, prospects y proveedores, como nuestros colaboradores o futuras incorporaciones.

Para alcanzar nuestra ambición y los objetivos marcados, la dirección de Altavia Ibérica se compromete en poner todos los medios humanos, técnicos y financieros necesarios.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



# Política Capital Humano

altavia.ibérica



## Para lograr estos objetivos, hemos definido nuestro ámbito de acción y las medidas a aplicar.

### Sobre las condiciones de trabajo.

- Protocolo de teletrabajo y flexibilidad horaria.
- Permisos adicionales más allá de los días reglamentarios.
- Plan de retribución flexible.
- Sistema de primas vinculado a los resultados de la empresa y desempeño individual.
- Lugar de trabajo con abundante luz natural, espacios cómodos, entorno cuidado.
- Encuesta de satisfacción anual de los empleados
- Programa de nóminas online para un acceso transparente e instantáneo.

### Sobre la gestión de talentos y competencias.

- Fomento del mecenazgo de competencias a través de la red internacional del Grupo.
- Evaluación anual del desempeño individual a través de una plataforma online colaborativa.
- Formación para desarrollar competencias y establecer un plan de carrera.
- Medidas para promover la movilidad interna.

### Sobre la salud y la seguridad.

- Responsable designado por Altavia para de velar por unas condiciones de trabajo optimas.
- Evaluación de Riesgos Laborales y Planificación de medidas preventivas.
- Evaluación de riesgos psicosociales.
- Sensibilización de los trabajadores sobre los riesgos para la salud y la seguridad y las buenas prácticas de trabajo.
- Revisión médica para todos los trabajadores.

### Sobre diversidad, igualdad de trato y oportunidades.

- Responsable designado por Altavia para velar por la igualdad de trato y oportunidades.
- Formar y Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a través de la difusión de nuestro Plan de Igualdad.
- Garantizar procesos de selección y promoción a través de una política basada en principios de la igualdad de trato y oportunidades.
- Medir anualmente la brecha salarial a través de la elaboración de una auditoria retributiva.
- Difundir nuestros Protocolo de Acoso y Protocolo de ayuda a las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como una Cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- Canal de denuncias éticas anónimo para reportar cualquier comportamiento contrario al código de conducta del Grupo y procedimiento de mediación para casos identificados, asegurando protección del denunciante.

El 6 de marzo 2023

Erick Bilinski  
Director General Altavia Ibérica



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso