

	POLÍTICA DE RRHH	AZ-PMA	Política
		Ed. 1	01.01.2026

POLÍTICA DE RRHH

Corporación Empresarial Altra es un grupo empresarial (en adelante Grupo Airzone) formado por un equipo de **Personas**, con un alto sentido de la ética. Su actividad se centra en la Investigación, Desarrollo, Producción y Comercialización **de productos y servicios innovadores**, para el confort y la racionalización del consumo energético, en los mercados del control residencial, industrial y terciario.

La presente Política de RRHH de Grupo Airzone tiene como objetivos definir, diseñar y comunicar un modelo de gestión de personas que permita atraer, desarrollar y fidelizar el talento; ofrecer un empleo estable y de calidad; y fomentar el bienestar mental, físico y emocional mediante el desarrollo profesional y personal, garantizando un puesto de trabajo digno y seguro en un entorno de inclusión e igualdad, con rechazo expreso del trabajo forzoso, obligatorio e infantil.

Grupo Airzone garantiza la igualdad de oportunidades y la diversidad, y elimina cualquier discriminación en el ámbito laboral (retribución, selección, contratación, progreso personal, promociones, formación, conciliación de la vida personal y familiar, seguridad y salud en el trabajo).

Alcance ampliado

Esta política se aplica a toda la plantilla de Grupo Airzone en todos sus centros de trabajo y filiales, con independencia del tipo de contrato, categoría profesional, modalidad de trabajo (presencial o remota) o ubicación geográfica.

Su cumplimiento es también exigible a las personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal (ETT).

La política tiene como finalidad promover el bienestar, un clima laboral de confianza y el desarrollo profesional del equipo.

En particular, la política de RRHH para el cuidado y desarrollo de nuestro talento se basa en los siguientes marcos de actuación:

Captación

- **Selección de personal:** desarrollar un marco global para la homogeneización de los procedimientos de selección y contratación.
- Velar por que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales.
- Presentar a los candidatos una propuesta laboral de valor, atractiva e integral, que favorezca la selección y la contratación de los mejores profesionales.
- Favorecer el acceso de los jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas, graduados y otros acuerdos.
- Favorecer la contratación de profesionales de colectivos excluidos y de personas con distintas capacidades.

- Promover las contrataciones mediante contratos estables.

Fidelización

Formación y Desarrollo

- Es una línea estratégica para el Grupo y su objetivo principal es formar a los empleados definiendo un plan de formación individual dentro de un marco conceptual en el que se incluyen acciones formativas referentes a las funciones del puesto y responsabilidad, herramientas de trabajo, habilidades e idiomas.
- Se ponen en marcha programas y planes de formación para favorecer el desarrollo en el desempeño del puesto, en los cambios organizativos, en los cambios tecnológicos e innovación y exigencias del Grupo.
- Difusión del conocimiento interno y puesta en común del conocimiento para aumentar la eficiencia gracias al uso del capital intelectual.
- Capacidad de aprendizaje continuo.
- Reconocer las diferentes modalidades de conocimiento y establecer una línea de trabajo constante de mejoras en las iniciativas y aplicación de la transformación digital.
- Alinear la gestión del conocimiento con los requerimientos marcados por los objetivos del Grupo.
- Evaluar de manera constante y sostenida el Capital intelectual.

Política retributiva y desarrollo profesional

- El sistema retributivo de nuestro Grupo tiene como objetivo diferenciarse respecto a otras compañías, y es fundamental para atraer talento, consolidar, fidelizar y favorecer la permanencia de los empleados.
- Se quiere reconocer y recompensar el esfuerzo, dedicación y desempeño de los empleados.
- Los planes de carrera y las evaluaciones se realizan de manera periódica con base en objetivos, e incluyen comunicación al evaluado para favorecer su desarrollo profesional y consolidar una cultura de feedback.

Política de Presencia / Conciliación Vida personal y profesional

- La organización implanta nuevas tecnologías para fomentar la eficiencia organizativa, estableciendo los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.
- Se tienen en cuenta los diferentes perfiles —por nivel de responsabilidad, área de trabajo, zona horaria o modalidad presencial o a distancia— a la hora de aplicar la flexibilidad horaria.
- Se definen criterios, sin perjuicio de las facultades empresariales de gestión del tiempo de trabajo y flexibilidad horaria requerida.

Salud Integral y Bienestar

Seguridad y Salud

- Reconociendo la importancia que tienen los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, el Grupo se compromete a desarrollar las acciones necesarias para la prevención en el entorno de trabajo. La política de prevención tiene por objeto establecer un marco común para la prevención y gestión de dichos riesgos.

Plan Beneficios para el Talento Airzone

- Grupo Airzone promueve el bienestar y la salud del equipo mediante planes y herramientas que fomentan un estilo de vida saludable.
- El Grupo habilita espacios compartidos cómodos y de calidad que facilitan la interacción y el trabajo en equipo, generando un clima agradable y de confianza.

Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión

- Uno de los pilares esenciales es el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades, respetando la diversidad entre las personas y demostrando un trato equitativo, promoviendo la igualdad de género y la no discriminación referente al acceso al empleo, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, bienestar, cultura y entorno de trabajo.
- Plan de igualdad: lograr la igualdad de oportunidades no sólo a nivel teórico y normativo, sino de forma real entre todos los hombres y mujeres dentro del Grupo.

Canal ético y derechos humanos

Grupo Airzone cuenta con un Código Ético, firmado por la Dirección General, que actúa como guía de comportamiento para empleados, directivos, colaboradores externos y proveedores. Constituye la base del sistema de gestión de Compliance del Grupo Airzone.

Sistema Interno de Información (Canal Ético)

En cumplimiento de los artículos 5, 10 y 13 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, el Grupo dispone de un canal de denuncias gestionado a través de la solución COMPLYLAW Canal Ético, que cumple los requisitos de privacidad y protección de datos previstos en la norma.

- Confidencialidad y anonimato: todas las informaciones se analizan de forma independiente y confidencial, garantizándose la protección de la identidad del informante y de las personas afectadas.
- Plazos legales: acuse de recibo en 7 días y plazo máximo de 3 meses para dar respuesta a las actuaciones de investigación, ampliable hasta 3 meses adicionales en casos de especial complejidad.
- Ausencia de represalias: se garantiza la ausencia de represalias contra el informante. Si se confirmaran, los autores serán objeto de investigación y, en su caso, sanción.
- Notificación a autoridades competentes: Grupo Airzone notifica los hechos a las autoridades competentes cuando puedan ser constitutivos de ilícito penal, administrativo o laboral.

Programa de Cumplimiento (Compliance)

El órgano de administración tiene la responsabilidad indelegable del diseño, implantación y supervisión del programa. Las funciones operativas las ejerce el Compliance Officer, órgano independiente con poderes autónomos de iniciativa y control y recursos propios. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones vela por el cumplimiento del Código Ético, resuelve dudas de interpretación y adopta las medidas adecuadas.

El programa incluye:

- Mapa de riesgos que identifica los posibles delitos o conductas irregulares (penales, protección de datos, laborales, etc.).
- Controles e indicadores asignados a responsables específicos con plazos definidos.
- Formación periódica a empleados y directivos sobre el programa de cumplimiento.

- Auditorías internas y externas continuas y revisión periódica del programa ante cambios normativos u organizativos.
- Modelo de respuesta definido para casos de posible comisión de ilícito o incumplimiento del programa.

Protección frente a discriminación y acoso

Ninguna persona empleada es discriminada por raza, discapacidad física, religión, edad, nacionalidad, orientación sexual, sexo, opinión política u origen social. Grupo Airzone no admite ninguna forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

Régimen disciplinario

El incumplimiento del Código Ético puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluyendo despido y, en su caso, ejercicio de las acciones legales oportunas.

Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas

Grupo Airzone está adherida a los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, conforme se reporta en el Estado de Información No Financiera (EINF), verificado anualmente por un tercero independiente.

Salario digno

Grupo Airzone se compromete a retribuir a toda la plantilla con un salario digno, entendido como aquel que permite al trabajador y a su familia cubrir con suficiencia las necesidades básicas (vivienda, alimentación, transporte, salud, educación y un margen de ahorro) en la zona geográfica donde desarrolla su actividad.

Este compromiso va más allá del cumplimiento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que constituye el suelo legal pero no garantiza por sí solo un nivel de vida digno.

- **Referencia:** el Grupo toma como umbral de salario digno el SMI vigente incrementado en un 15%, que en 2024 supera la estimación de salario digno publicada por WageIndicator Foundation.
- **Revisión anual:** la estructura salarial se revisa anualmente para garantizar que ningún empleado a jornada completa percibe una retribución inferior a este umbral.
- **Transparencia: el porcentaje de plantilla por encima del umbral se reporta en el Estado de Información No Financiera (EINF).**

Líneas de actuación

- **Revisión anual:** análisis del salario más bajo del Grupo comparándolo con el SMI vigente y el umbral living wage de referencia.
- **Salario mínimo Airzone:** compromiso de mantener el salario mínimo del Grupo al menos un 15% por encima del SMI vigente cada año.
- **Retribución en especie:** beneficios sociales complementarios (ticket guardería, ticket restaurante, seguro médico) que refuerzan la retribución total del empleado.
- **Reporte anual:** publicación del porcentaje de plantilla por encima del umbral (SMI + 15%) en el EINF y en el seguimiento interno de KPIs de RRHH.

Igualdad retributiva y brecha salarial

Grupo Airzone reconoce la importancia de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y se compromete activamente a su seguimiento, análisis y reducción progresiva. La brecha salarial se calcula y reporta anualmente con la verificación de un tercero independiente en el marco del Estado de Información No Financiera Consolidado.

Trayectoria comprometida

Tomando como punto de partida la brecha salarial bruta del 15,67% reportada en el EINF 2024, el Grupo se compromete a una trayectoria de reducción progresiva alineada con los compromisos públicos en sostenibilidad:

- **2030:** brecha salarial bruta por debajo del 10%, acompañada del cálculo y reporte de la brecha ajustada por puesto de igual valor para distinguir entre segregación ocupacional y discriminación retributiva.

Grupo Airzone es consciente de que la brecha salarial bruta puede reflejar segregación ocupacional (distribución desigual de mujeres y hombres entre puestos) más que discriminación retributiva pura. Por ello, complementa el seguimiento con el análisis de la brecha ajustada (puestos de igual valor) y con planes específicos para corregir la segregación vertical y horizontal.

Líneas de actuación

- Revisión de los criterios de valoración de puestos de trabajo para eliminar sesgos de género.
- Programa de promoción interna y desarrollo profesional para incrementar la presencia de mujeres en puestos técnicos (ingeniería, I+D) y en mandos intermedios como parte de nuestro compromiso con una sociedad más equitativa. Esta línea incluye:
 - **Cátedra LaMar (Universidad de Málaga):** colaboración estable para fomentar las vocaciones STEM femeninas en la provincia.
 - **Charlas en institutos:** sesiones impartidas por personal técnico de Airzone para acercar las carreras de ingeniería a estudiantes de secundaria.
 - **Financiación de hackathons:** patrocinio de hackathons universitarios dirigidos a alumnado STEM.
 - **Programa de mentoring:** mujeres ingenieras de Airzone participan como mentoras de las alumnas universitarias.
- Acción positiva en los procesos de selección externa: ante candidaturas con méritos equivalentes, priorización del género infrarrepresentado.
- Revisión retributiva anual focalizada en cerrar las brechas detectadas, analizadas por niveles del plan de carrera —no por categorías profesionales—, al alinearse mejor con nuestro modelo de crecimiento organizativo y permitir comparaciones más homogéneas.
- Comunicación transparente de la brecha y el plan correctivo en la web corporativa y en el Estado de Información No Financiera (EINF).

Diálogo social y derechos colectivos

- Grupo Airzone garantiza la libertad de afiliación sindical y la negociación colectiva, manteniendo una interlocución estable y constructiva con la representación legal de los trabajadores.
- La totalidad de la plantilla está cubierta por el convenio colectivo de aplicación.

Compromisos medibles

El Grupo recoge sus compromisos cuantificados a 2030 con datos auditados del EINF 2024 como punto de partida. La columna 'Estado actual' refleja la situación verificada por un tercero independiente y la columna 'Meta 2030' fija el objetivo de mejora.

Área	Compromiso	Estado actual	Meta 2030
Brecha salarial	Reducir la brecha salarial bruta	15,67% (EINF 2024)	< 10%
Mujeres en plantilla	Mujeres sobre el total de plantilla	22% (EINF 2024)	≥ 30%
Discapacidad	Plantilla con discapacidad	1,24% (EINF 2024)	≥ 2,5%
Salario digno	Salario mínimo Airzone vs SMI	Cumplido (medias EINF > SMI + 15%)	≥ SMI + 15%
Estabilidad	Contratos indefinidos sobre total	99,4% (EINF 2024)	Mantener ≥99,4%
Formación	Horas de formación por empleado y año	62 h (EINF 2024)	Mantener ≥62 h
Seguridad (LTIFR)	Frecuencia accidentes con baja	2,72 (EINF 2024)	< 3
Plan de Igualdad	Estado del plan (RD 901/2020)	Elaborado	Actualizado
Rotación voluntaria	Tasa anual de rotación voluntaria		< 8%?

Cumplimiento normativo

Adicionalmente, Grupo Airzone cumple íntegramente la normativa laboral aplicable en España así como en el resto de países dónde se encuentran establecidas sus filiales. Los siguientes compromisos legales se consideran obligaciones de cumplimiento permanente:

- 100% de la plantilla cubierta por el convenio colectivo de aplicación.
- 100% de la plantilla con formación en Prevención de Riesgos Laborales al día.
- Auditoría retributiva anual conforme al RD 902/2020.
- Canal ético operativo conforme a la Ley 2/2023.
- Encuesta de clima laboral anual y evaluación anual de desempeño a toda la plantilla.

Indicadores de seguimiento (KPIs)

El seguimiento se realiza con los indicadores recogidos en el sistema interno de KPIs de RRHH. Una parte de ellos se publica también en el Estado de Información No Financiera (EINF) verificado anualmente por un tercero independiente.

Área	Indicador (KPI)	Frecuencia
Empleo	Plantilla total, rotación voluntaria y % contratos indefinidos	Anual
Formación	Horas de formación/empleado y % plantilla formada	Anual
Diversidad	% mujeres en plantilla y en dirección; brecha salarial	Anual

Área	Indicador (KPI)	Frecuencia
Discapacidad	% personas con discapacidad sobre plantilla	Anual
Seguridad	Índice de siniestralidad laboral	Trimestral
Salud	Absentismo y % plantilla con vigilancia de la salud	Trimestral
Conciliación	% empleados con flexibilidad horaria	Anual
Clima	Índice de satisfacción (eNPS) y % participación	Anual
Salario digno	% plantilla por encima del umbral de living wage	Anual
Canal ético	Denuncias recibidas y % resueltas en plazo	Anual

Marcos de referencia

Esta política toma como referencia los principales estándares internacionales y la normativa española aplicable.

Estándares internacionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.
- Convenios fundamentales de la OIT.
- Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Estándares GRI para el reporte de sostenibilidad.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en especial 3, 5, 8 y 10.

Normativa española

- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015).
- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- RD 901/2020 (Planes de Igualdad) y RD 902/2020 (Igualdad Retributiva).
- Ley General de Discapacidad (RDL 1/2013).
- Ley 2/2023 de protección a informantes (Canal Ético).
- Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- Convenio colectivo de aplicación.

Gobernanza y revisión

- **Responsable última:** el CEO aprueba y lidera el cumplimiento de esta política.
- **Despliegue:** el Departamento de RRHH coordina, con apoyo de Prevención, Compliance y los responsables de área.
- **Revisión:** cada 2 años o antes si cambia la normativa o la estrategia.
- **Seguimiento:** los KPIs se revisan anualmente. Una parte de ellos se publica en el EINF.

Esta política será publicada y distribuida por el Departamento de RRHH.

Antonio Mediato

CEO