

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO

El Consejo de Administración de Barna Steel S.A., en representación de la totalidad del Grupo Celsa (en adelante, “**Celsa Group**”), en el marco de su competencia general e indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de Celsa Group, ha aprobado la presente *Política de Gestión del Talento* (en adelante, la “**Política**”).

I. Finalidad

El objetivo de esta Política es definir y establecer los principios y criterios que rigen las actuaciones de Celsa Group en materia de gestión del talento.

Hoy en día, la competitividad de las empresas y su capacidad de crear valor de forma sostenible es inseparable del equipo humano que las compone y la riqueza del mismo. Por ello, los profesionales de Celsa Group son uno de sus principales activos, por lo que Celsa Group se compromete con su desarrollo profesional y personal con el fin de alcanzar su máximo potencial y contribuir a una generación de profesionales alineados con la cultura y con el Código de Ética y de Conducta Profesional de Celsa Group.

Esta Política tiene como finalidad definir el modelo de gestión de personas y organización de Celsa Group con el propósito atraer, fidelizar y comprometer el talento.

Para lograr la puesta en práctica de los principios y objetivos desarrollados en esta Política, Celsa Group fomenta el crecimiento personal y profesional de todo su equipo humano, implicándoles en el éxito empresarial y garantizándoles una carrera profesional en un entorno seguro, diverso e inclusivo.

II. Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a Celsa Group y a todas las sociedades que integran su Grupo, atendiendo a sus características propias. Celsa Group promoverá el alineamiento de las políticas de las sociedades que integran su Grupo con la presente Política.

III. Pilares esenciales en la gestión del talento

El Celsa Group cuenta con un sistema de gestión de talento basado en cuatro pilares: Atraer, Seleccionar, Desarrollar y Comprometer. Para dar soporte a los 4 pilares del Talento, contamos con 2 pilares adicionales, Recompensa y Relaciones, apoyados por sus propios sistemas, CABS (Sistema de Compensación y Beneficios) y LRRS (Relaciones Laborales y Sistemas de Regulación). Todos ellos se aplican de forma uniforme en las diferentes unidades de negocio a través de la plataforma SAP *SuccessFactors*, que permite realizar una gestión integral, estandarizada y digitalizada en todo el Celsa Group.

– Atraer

La gestión del talento empieza por atraer a los mejores profesionales. Celsa Group es consciente de que la atracción de talento conlleva un modelo de gestión que promueva el bienestar físico y mental de sus profesionales, que les proporcione un clima laboral adecuado, agradable, satisfactorio y estimulante que genere confianza y motivación en todo el equipo humano. Este modelo de gestión permitirá la atracción de los mejores profesionales, impulsando su crecimiento profesional y personal y redundando en una mayor creatividad y productividad.

Para Celsa Group, la atracción de talento pasa por ofrecer a los candidatos una propuesta de valor, atractiva e integral, basada en la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, y compuesta por una retribución competitiva, por ofrecer desarrollo y carrera, un entorno de trabajo de bienestar, seguro, diverso e inclusivo, la contribución al proyecto empresarial y por facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.

– Seleccionar

Las medidas de atracción de talento se ponen en práctica y se materializan en la fase de selección de nuestros profesionales que se basa en procedimientos de selección y contratación objetivos e imparciales y no discriminatorios, promoviendo los contratos estables y favoreciendo el acceso de los jóvenes a su primer trabajo. En línea con el primer pilar, Atraer, nuestra propuesta de valor se caracteriza por ser atractiva e integral.

– Desarrollar

Celsa Group quiere seguir contando con el mejor talento, por ello invierte constantemente

en su desarrollo personal y profesional. La formación es una prioridad para nosotros, y a ella dedicamos gran parte de nuestros esfuerzos. De este modo, transmitimos nuestro know-how y experiencia de generación en generación, y a su vez conservamos nuestro espíritu emprendedor gracias a la diversidad generacional.

– Comprometer

La gestión del talento de los profesionales de Celsa Group pasa, también, por transmitir la ilusión, pasión y el compromiso con su cultura a nuestros profesionales. El entusiasmo por nuestro trabajo y el fuerte sentimiento de pertenencia hacia Celsa Group es la clave de nuestro crecimiento y nuestro éxito. Con tal de convertirnos en nuestra mejor versión, se fijan objetivos, se evalúa el rendimiento en base a estos objetivos y recibimos *feedback* del equipo para aprender más sobre nuestras fortalezas y áreas de mejora. Al mismo tiempo, todos pueden compartir sus aspiraciones profesionales con su responsable y recibir asesoramiento sobre cómo alcanzarlas. Estas aspiraciones profesionales también permitirán abordar mejor las necesidades de talento y sucesión de la empresa.

IV. Principios generales

Para la consecución de los anteriores pilares de la gestión del talento, Celsa Group asume y se compromete con los siguientes principios generales:

- Diseñar ofertas laborales de valor, que favorezcan la atracción, selección, incorporación, promoción y fidelización del talento y que cuenten con: retribuciones competitivas, entornos de trabajo diversos e inclusivos, que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral e impulsen el crecimiento profesional de todos los profesionales de Celsa Group.
- Buscar y desarrollar el talento en todos los países en los que Celsa Group desarrolla su actividad, respetando las particularidades locales y necesidades particulares.
- Garantizar, como objetivo estratégico de Celsa Group, que las relaciones laborales se basan en la igualdad de oportunidades (género, funcional, social y generacional), la no discriminación y la consideración de la diversidad e inclusión en todas sus variables.
- Promover que las ofertas de empleo y las condiciones de contratación de los profesionales en Celsa Group se basen en contratos estables y de calidad.
- Mantener un entorno de trabajo que sea seguro y saludable.

- Favorecer el acceso de los jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas y otros acuerdos.
- Motivar y estimular a nuestros profesionales valorando sus aportaciones e incentivando la creatividad y la innovación en su trabajo.
- Promover que los profesionales de Celsa Group se identifiquen, compartan y pongan en práctica los principios y valores de Celsa Group, en especial, en cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Ética y de Conducta Profesional.
- Asegurar que los profesionales de Celsa Group tienen acceso a una formación continua y de calidad que les permite crecer tanto profesional como personalmente.
- Crear un entorno de relaciones laborales adecuado y atractivo incluyendo mecanismos para la adaptación de la organización a los requerimientos empresariales y sociales, favoreciendo los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.
- Reconocer y valorar los vínculos familiares y personales de nuestros profesionales, asegurando, a su vez, que en los procesos de selección, incorporación y promoción interna no se favorezca ni se discrimine por dicho motivo.

Esta Política de Gestión del Talento ha sido actualizada por el Consejo de Administración de Barna Steel S.A., en representación de la totalidad del Grupo Celsa el día 13 de julio de 2023.