



linea directa

# Política de Talento de Línea Directa Aseguradora



linea directa

Identificación del documento	<b>Política de Talento de Línea Directa</b>
Apartado del Código Ético que desarrolla	-VI.1 Derechos Humanos y Libertades públicas. -VI.2 Respeto, Dignidad y no Discriminación. -VI. 6 Marca e imagen de la Empresa.
Apartado de otras Políticas que desarrolla	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Política de Selección: Principios básicos de actuación.</b></li> <li>• <b>Política de Igualdad de Género: apartados II y IV</b></li> <li>• <b>Política de Diversidad e Inclusión: apartados II y IV</b></li> </ul>
Normas que sustituye	<b>Ninguna</b>
Normas relacionadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Propósito y valores de Línea Directa.</b></li> <li>- <b>Código Ético</b></li> <li>- <b>Política de Selección</b></li> <li>- <b>Política de Igualdad de Género</b></li> <li>- <b>Política de Diversidad e Inclusión</b></li> <li>- <b>Política de Derechos Humanos</b></li> </ul>
Unidad de negocio o función a la que afecta	<b>Grupo Línea Directa</b>
Personal al que afecta	<b>Grupo Línea Directa</b>
Responsable principal de su vigilancia	<b>Personas, Comunicación y Sostenibilidad</b>
Fecha de aprobación	<b>17 de octubre de 2024</b>
Fecha de aplicación	<b>17 de octubre de 2024</b>
Versión	<b>1.1</b>
Elaboración	<b>Personas, Comunicación Interna y Sostenibilidad.</b>
Aprobación	<b>Consejo de Administración</b>

## **ÍNDICE**

1. Introducción
2. Principios de actuación
3. Alcance y ámbito de aplicación
4. Compromisos y prácticas responsables
5. Modelo de gestión
6. Modelo de gobierno y seguimiento
7. Comunicación de la política



## **1. INTRODUCCIÓN**

Línea Directa promueve las relaciones en el ámbito laboral apostando firmemente por la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Las personas son el motor necesario para el avance de la Compañía y su talento impacta positivamente en los resultados de la Organización.

**El Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora S.A. aprueba esta Política de Talento**, de aplicación en todos los ámbitos de la actividad de Línea Directa, con el objetivo de adoptar medidas concretas que permitan atraer, fidelizar y desarrollar el mejor talento, dotándolo de las capacidades y conocimientos necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos de la Compañía. Todo ello sin perjuicio de los principios ya establecidos en las Políticas de Sostenibilidad, Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión y de Derechos Humanos.

## 2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Una de las claves del éxito de Línea Directa es su equipo humano. Los principios que se recogen a continuación son la expresión de los ejes con los que Línea Directa vela por una gestión del talento acorde a su idiosincrasia como organización.

Por todo ello, la Compañía se compromete al **cumplimiento de los siguientes principios** de actuación:

- **Fomentar empleo estable y de calidad** con una oferta laboral estimulante y retadora, que garantice la sostenibilidad de la Compañía y fomente la estabilidad en el empleo. Impactando así en el Objetivo de Desarrollo Sostenible, **ODS 8**, relativo al crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en Línea Directa
- **Asegurar una adecuada selección** para cada puesto, conforme a criterios objetivos que atiendan, exclusivamente, a las capacidades y méritos de las personas y garantizando que todos los candidatos reciben un trato igualitario y justo durante todo el proceso.
- **Velar por la igualdad, diversidad, inclusión y el respeto a los derechos humanos**, evitando cualquier tipo de discriminación por sexo, edad, raza, religión, orientación sexual o discapacidad. Regirán los criterios de objetividad, equidad y transparencia en la gestión de personas, como así viene recogido en los distintos documentos internos de la Compañía, especialmente, en las Políticas de Igualdad de Género, Diversidad e Inclusión y Selección.
- **Impulsar los Valores Corporativos** (entusiasmo, claridad, orientación a resultados, respeto a las personas y espíritu de superación) **y el #ADN Línea Directa que reflejen nuestra propuesta de valor** tanto hacia los empleados como hacia el mercado. Esta propuesta se resume en que somos:
  - **“Ágiles”** por nuestra alta facilidad para adaptarnos al cambio,



- **“Diferentes”** por nuestro modelo directo y con un estilo propio hacia el cliente
- **“Nos Importan las Personas”** por fomentar una cultura cercana, donde las personas están en el centro de las decisiones y cada empleado es protagonista de su propio aprendizaje y desarrollo.
- **Preparar a los empleados dotándoles** de los conocimientos, habilidades y competencias necesarias que propicien su desarrollo profesional y personal e impulsen sus capacidades para alcanzar los objetivos planteados.
- **Fomentar el compromiso** en las personas construyendo equipos unidos por un propósito común. Para ello, se tendrán como referencia los tres pilares que contribuyen a generar compromiso en los empleados de Línea Directa:
  - **Una cultura** en la que las personas están en el centro de todas las decisiones y que fomenta la colaboración entre equipos, la agilidad, flexibilidad y la cercanía.
  - **Los valores corporativos** (claridad, orientación a resultados, entusiasmo, respeto a las personas y espíritu de superación).
  - **Un estilo de liderazgo integral** basado en competencias racionales, emocionales y con un firme modelo de valores.
- **Asegurar la transparencia, el diálogo y la comunicación** con los empleados en todos los aspectos relacionados con la gestión del talento. Para ello, la Compañía potenciará el intercambio de información con los empleados a través de los canales de escucha pertinentes y se medirá su percepción y experiencia.
- **Garantizar la transparencia retributiva** poniendo a disposición de los empleados los criterios objetivos y neutros utilizados en la determinación de la retribución, así como los niveles y la progresión retributiva.
- **Cumplir el Código Ético de Línea Directa, sus Políticas y Procedimientos**, garantizando que toda la gestión del talento en la



línea directa

Compañía es acorde a los valores éticos de la organización contenidos en las normas referidas en este epígrafe.

- **Promover el bienestar de las personas** a través de programas específicos que les permitan mejorar su calidad de vida y la de sus familias además de asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable.

### **3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Los principios recogidos en este documento son de aplicación para todos los empleados de todas las sociedades que integran el Grupo Línea Directa Aseguradora, y que participen en los procesos de gestión del talento.

En este contexto, la Compañía promoverá procesos externos e internos de gestión del talento acordes a los principios y compromisos recogidos en la presente política y que alcanzarán a todos los empleados del Grupo Línea Directa, respetando en todo caso en su aplicación las características de las distintas sociedades del grupo.

### **4. COMPROMISOS Y PRÁCTICAS RESPONSABLES**

La estrategia de gestión de personas en Línea Directa, así como su política de selección y procedimiento interno de vacantes, se basan en el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades, los méritos alcanzados por cada persona y la no discriminación por razones de sexo, raza, edad, discapacidad o cualquier otra circunstancia.

La Política de Talento toma como base fundamental el modelo de roles de la Compañía. Este sistema de organización permite diferenciar las funciones que existen en la compañía, aporta flexibilidad a la organización al ser independiente de la estructura jerárquica y cuenta con la suficiente elasticidad para incluir funciones emergentes futuras. Los roles se vinculan al resto de las prácticas y políticas de la Dirección de Personas, Comunicación y Sostenibilidad como son la coherencia retributiva, la planificación estratégica de recursos y plantillas y la atracción y el desarrollo del talento.

El cumplimiento de los principios recogidos en la presente Política se materializa a través de los siguientes compromisos y prácticas responsables



línea directa

con los que la Compañía ejemplifica su manera de enfocar la gestión del talento:

#### **4.1-. Atracción y Selección:**

- **Plan Estratégico de Talento.** La Compañía establece planes de negocio, que vinculan con planes de personas para atender las necesidades estratégicas de la Compañía. Se establecen mecanismos para la detección de necesidades en capacidades (conocimientos y habilidades) que permiten ajustar el desarrollo de las personas con las necesidades de la organización y por otro lado se identifican las necesidades en la incorporación de talento externo.
- **Conocer el entorno y las tendencias de Talento.** La Compañía tiene en cuenta la información relevante de las tendencias en materia de Talento, así como los cambios que se producen en el entorno empresarial y tecnológico que le puedan afectar. Esto permite alinear la estrategia de negocio con la estrategia de atracción y fidelización teniendo en cuenta el contexto de mercado.
- **Atraer el Talento:** la Compañía muestra una marca atractiva a través de su propuesta de valor (#ADN Línea Directa) que refleja los valores y las oportunidades que ofrece una compañía sostenible y pionera en el sector. Se establecen relaciones con "semilleros de talento" como instituciones educativas, head hunters,... para ser ágiles en la búsqueda y se ponen en marcha planes estratégicos específicos a través de redes sociales y otros medios para atraer el talento necesario.
- **Seleccionar el Talento:** aseguramos que la elección de las personas para cada puesto siga criterios objetivos y se realice atendiendo exclusivamente a criterios de mérito, capacidad, motivación y compromiso, incluyendo a todos los profesionales que se ajusten al perfil de conocimientos, aptitudes y competencias requeridas para las diferentes posiciones y garantizando que todos los candidatos reciben un trato igualitario y justo durante todo el proceso como así se recoge en la política de selección y el procedimiento interno de vacantes.



línea directa

- **Favorecer el acceso de los jóvenes a su primer empleo**, para lo que se diseñarán programas formativos y de prácticas enfocados a dotarles de una primera experiencia profesional, que permita su integración plena en el mercado laboral.
- **Apostar por la selección de talento y potencial interno** con una variada oferta de vacantes. Nuestro modelo de roles aporta claridad a la organización, define las funciones y competencias clave necesarias para cada rol. Esto, unido a nuestros sistemas de evaluación y gestión del desempeño, nos permite identificar al talento interno con el perfil adecuado para ocupar las vacantes convocadas antes de que la Compañía opte por buscarlo externamente.

#### **4.2-. Desarrollo de Talento:**

- **Impulsar y actualizar el Talento interno.** Para ello se establecerán planes de desarrollo y formación, vinculados a las necesidades estratégicas de la Compañía que fijarán las líneas más prioritarias de actuación en materia de gestión del talento interno, para su actualización y desarrollo.
- Guiar y conectar a los equipos a través de un **estilo de liderazgo diferencial** que combine el componente racional (conocimientos, competencias tecnológicas y técnicas) y emocional (empatía, sensibilidad, ...) aplicando una gestión con flexibilidad y visión de futuro, en un entorno de cambio constante y, actuando con valores: responsabilidad, coraje, confianza y humildad...
- **Impulsar una cultura de desarrollo** que fomente el autoaprendizaje y la capacitación aunando los intereses individuales de cada persona con los objetivos de la organización. Además, promoviendo **la innovación y la cultura digital**, con el fin de que la Compañía avance en la consolidación de la transformación digital y en la generación de nuevos productos y servicios innovadores.
- **Contar con un Plan de sucesión** para que la Compañía esté preparada para dar cobertura a las **posiciones críticas** en la



línea directa

organización en caso de necesidad. Este plan contempla la identificación previa de talento interno y su desarrollo específico para que, llegado el momento, pueda abordar las funciones del puesto a suceder.

- **Contar con las herramientas, mecanismos de medición y técnicas de análisis de datos de personas** necesarios para el correcto control del cumplimiento de la estrategia de talento de la Compañía, así como de los compromisos y prácticas recogidos en la presente política.

#### **4.3-. Fidelización de Talento:**

- **Alinear a las personas con la estrategia de la Organización** a través de dos herramientas:
  - **Sistema de Gestión del Desempeño**, que permite orientar a los empleados a la consecución de los objetivos estratégicos y se vincula con su desarrollo profesional.
  - **Sistema de Retribución Variable**, impulsa a los equipos a conseguir los objetivos fijados y aportan resultados para la estrategia de la Compañía.
- **Generar compromiso** promoviendo un ambiente de trabajo en el que cada empleado sienta la importancia de su contribución a la Compañía. Para ello, existen procesos transparentes, una comunicación constante, cercana y clara, así como diversos canales de escucha abiertos que nos permiten implementar acciones con las que seguir generando compromiso en las personas. Son esenciales en este sentido las **encuestas de escucha a la plantilla** con las que la Compañía obtiene una visión del nivel de compromiso, satisfacción y motivación, así como de la percepción sobre las políticas y prácticas de gestión, lo que le otorga la capacidad de abordar cambios o generar nuevas acciones.
- **Apostar por las Comunidades de talento**, donde se fomenta el sentido de pertenencia, la participación en entornos colaborativos,



línea directa

el aprendizaje y la difusión de las mejores prácticas que contribuyen a la mejora individual y colectiva de las personas que las integran.

- **Contar con una Política Retributiva** alineada con los objetivos de la organización y transparente en las políticas de fijación de las retribuciones y de progresión retributiva que contribuya a la Fidelización del talento, a través de la cual se fomenten los valores y la cultura corporativa y se garantice el principio de igual remuneración en puestos de trabajo de similar o igual valor.
- **Promover que los empleados sean y se sientan los protagonistas** de la historia de éxito de Línea Directa. Para ello, la organización pone en marcha acciones que premian cómo las personas viven los valores corporativos en la organización, los retos colectivos que se alcanzan o la participación en los momentos más importantes para la Compañía.
- **Fomentar la participación de los empleados en las acciones de voluntariado corporativo**, de forma que encuentren en Línea Directa también oportunidades para desarrollar su compromiso social.

## 5. MODELO DE GESTIÓN

Línea Directa garantiza la existencia de los oportunos canales de comunicación y denuncia, tanto internos (canal del empleado, canal ético, buzón EFR y canal de la Fundación Másfamilia), como externos (canal ético y canal de la Fundación Másfamilia), que permiten poner en conocimiento de la Compañía cualquier actuación que vaya en contra de la promoción del talento de las personas en base a los principios y compromisos aquí establecidos.

La gestión de los principios y compromisos recogidos en esta política se articulará también a través de códigos, planes, políticas y procedimientos internos. La Dirección de Personas velará por el cumplimiento de esta política.

## **6. MODELO DE GOBIERNO Y SEGUIMIENTO**

**La Dirección de Personas, Comunicación y Sostenibilidad,** establecerá el plan de Talento para la Compañía teniendo en cuenta, entre otros, los criterios de dimensionamiento y capacidad de la plantilla. La ejecución de este plan atenderá las necesidades de la Compañía y velará por su contribución al cumplimiento de las metas fijadas en el Plan de la Compañía.

La Dirección de Personas, Comunicación y Sostenibilidad es la encargada de velar por la coherencia y coordinación entre los diferentes aspectos que se regulan y gestionan, a su vez, en esta y otras políticas, procedimientos y planes estratégicos específicos en materia de Talento. Además de la Dirección, existen comités de trabajo transversales en esta materia que velen por el cumplimiento de los principios de actuación de esta Política.

El Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora aprueba la Política de Talento del Grupo Línea Directa. La Política será objeto de revisión periódica, cuando las circunstancias así lo requieran o conforme al procedimiento interno que en su caso se establezca. Cualquier modificación en este documento deberá ser aprobado por el Consejo de Administración previo informe de la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Gobierno Corporativo.

Esta Política se complementa con las diferentes Políticas del Grupo y se desarrolla con sus procedimientos internos, que tienen relación directa con los principios de actuación y compromisos aquí establecidos.

## **7. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA**

Esta Política será comunicada a todos los empleados del Grupo Línea Directa y estará a disposición de los grupos de interés a través de la intranet y la web corporativa.

Esta Política entrará en vigor desde la fecha de su aprobación.

La presente Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Línea Directa Aseguradora S.A. el 17 de octubre de 2024.