



# PERTSONEN POLITIKA

TRANSPORT SYSTEMS  
TRAINS  
BUSES  
SIGNALLING  
COMPONENTS  
SERVICES

**Your Way**  
to Future Mobility

*Konpainiak helburu informatiboekin soilik ematen du hurrengo euskarazko itzulpena, Konpainiaren webgunean eskuragarri dagoen jatorrizko dokumentu ofizialean oinarrituta. Euskarazko bertsioaren eta gaztelerazko dokumentuaren artean desadostasunik egonez gero, azken hori gailenduko da.*

**AURKIBIDEA**

1. XEDEA .....	3
2. IRISMENA.....	3
3. PERTSONEN ARLOKO OINARRIZKO PRINTZIPIOAK.....	3
4. METRIKAK ETA HELBURUAK.....	4
5. GOBERNANTZA ETA IKUSKAPENA .....	5
6. ONARTZEA ETA ZABALTZEA .....	6



## **1. XEDEA**

**CONSTRUCCIONES Y AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A.**ren Zuzendaritzak eremu korporatiboko politikak onartzeko ahalmena du. Politika horiek **CAF Taldearen** barruan (aurrerantzean, “CAF”) zenbait arlotan funtzionamendu homogoneoa izateko oinarriak ezartzen dituzte, eta, horretarako, beste neurri batzuen artean, printzipio eta irizpide orokorrak finkatzen dituzte.

**Jasangarritasun-politikan** ezarritakoaren arabera, politika honen helburua da **CAF**en strategiaren hedapena modu iraunkorrean bermatzeko behar diren pertsonak edukitzeko oinarritzko printzipioak ezartzea, lan-ingurune seguru, bidezko eta inklusiboa bermatuz, **CAF**en balioekin bat datozen pertsonen ongizatea, garapena eta konpromisoa sustatuz eta estandar etiko eta laboral altuak betetzen direla ziurtatuz.

## **2. IRISMENA**

Politika hau **CAF** osatzen duten erakunde guztiei aplikatu behar zaie, eta **CAF**eko edozein erakundetako langile, zuzendari edo administrazio-organoetako kide guztien erantzukizuna da betetzea, euren kargua edo kokapen geografikoa edozein dela ere.

Kontrola ziurtatzeko behar adinako parte-hartzerik ez dutelako **CAF**enak ez diren partaidetzako sozietateei dagokienez, jarduera-printzipioak politika honetan ezarritakoarekin koherenteak izatea sustatzen da, betiere kasu bakoitzean aplikatu beharreko legeria errespetatuz, gutxienez, **CAF** Taldearen Jokabide Kodearen Printzipio Orokorrekin bat.

Era berean, behar adinako prestasun irizpideak aplikatzean, balio-kateko hirugarrenei (negozio-bazkideei) ere aplika dakizkieke. Bereziki haien proiektu-bazkideei, eragileei eta hornitzaileei, eta hala dagokionean, haien bezeroei ere bai, merkataritza-harreman motaren arabera, arrazoizko moduan eta arriskuarekiko proportzioan. Negozio-bazkideen tipologiaren eskakizun zehatzak definitzeko faktore objektiboak hartuko dira kontuan: **CAF**ek eragiketa-kontrola duen, hirugarrenean eragiteko gaitasun erabakigarria duen, edo nazioarteko jardunbide egokien gida nagusietan aitortutako antzeko irizpideak.

## **3. PERTSONEN ARLOKO OINARRIZKO PRINTZIOAK**

Konpromisoak martxan jartzeko, oinarritzko jarduera-printzipio hauek **izango** ditu **CAF**ek:

**1. printzipioa: Lan-ingurune segurua eta kalitatezkoa ahalbidetzea.**

**CAF**ek laneko segurtasun- eta osasun-estandarrik handienak betetzen dituen lan-ingurunea bermatzen du, arriskuak kudeatzeko sistemak eta lan-ongizateko ekimenak inplementatuz. Gainera, jazarpenik gabeko ingurunea sustatzen du, langile guztiek duintasunez eta errespetuz jardun ahal izatea bermatuz. Enpleguan egonkortasuna eskaintzeko konpromisoa hartu du, tokian tokiko eta nazioarteko araudiak errespetatuz, pertsonen lan baldintza egokiak eskainiz.

**2. printzipioa: Beharrezko talentua ziurtatzea.**

**CAF**ek bere balioekin bat datorren balio-proposamen bat eskaintzeko konpromisoa hartzen du, negozioak behar duen talentua erakarri eta konprometituko duena eta, aldi berean, dimentsionamendu egokia ziurtatuko duena. Gainera, edozein diskriminazio-

motatik libre dauden gizarteratze-prozesuak bermatzen dira.

### **3. printzipioa: Etengabeko ikaskuntzako ekosistema garatzea.**

CAFek konpromisoa hartzen du talentua etengabe garatzeko aukera emango duen ikaskuntza-ekosistema bat sustatzeko. Garapen profesionalerako aukerak ematen zaizkie pertsona guztiei, eta onartzen da haien hazkundera funtsezkoa dela konpainiaren jasangarritasunerako. Trebakuntza-programak eskaintzeaz gain (trebakuntza teknikoa, pertsonen arteko trebakuntza...), negozio-helburuak lortzeko pertsonen garapena bultzatzen duten jarduerak sartzen ditu CAFek talentua kudeatzeko prozesuetan.

### **4. printzipioa: Soldata duinak eta bidezkoak eskaintzea.**

Pertsonen bizi maila duina ziurtatuko dieten soldatak eskaintzeko konpromisoa hartu du CAFek. Erakundeak ordainketa-ekitatea bermatzeko mekanismoak ezartzen ditu, eta bermatzen du pertsona guztiek, haien generoa, arraza, sexu-orientazioa, genero-identitatea, jatorri etnikoa, desgaitasuna, adina, erlijioa edo bestelako baldintzak kontuan hartu gabe, bidezko konpentsazio bidezkoa jasotzen dutela.

### **5. printzipioa: Elkartzeko eta negoziatzeko eskubideak bermatzea**

CAFek errespetatu eta bermatu egiten du langileek askatasunez elkartzeko eta lan-baldintzei buruzko negoziazio kolektiboetan parte hartzeko duten eskubidea. Elkarrizketa ireki eta konstruktiboa sustatzen du enpresaren eta langileen ordezkarien artean, eta langileek beren lan-baldintzei eragiten dieten erabakietan parte hartzearen garrantzia

aitortzen du. Komunikazioa eta lankidetzaren erraztuko duten ordezkari-organok eratzeko babesten du, langileek beren interesak defendatzeko duten eskubidea gauza dezaketela ziurtatuz.

### **6. printzipioa: Aniztasuna, berdintasuna eta inklusioa sustatzea.**

CAFek askotariko lan-ingurunea, inklusiboa eta bidezkoa sustatzeko konpromisoa hartzen du, non aniztasuna baloratu eta errespetatuko den. Konpromiso hori ziurtatzeko, CAFek pertsona guztientzako aukera-berdintasuna bermatzen eta sustatzen duten ekimenak ezartzen ditu, haien jatorria, generoa, etnia, orientazio sexuala, genero-identitatea, adina, erlijioa, egoera zibila, egoera sozioekonomikoa edo gaitasuna edozein dela ere. Pertsonen prozesuak lan-bizitzan zehar modu ekitatiboan aplikatuko direla bermatzeko neurriak hartzen ditu. Kontziliazio-neurriak hedatzea ere sustatzen da.

### **7. printzipioa: Haurren lana eta lan behartua errotik kentzea.**

CAFek, bere jardueran, ez du haurren lana eta lan behartua aintzat hartzen. Horretarako, konpromisoa hartzen du hori bermatzeko behar diren neurriak ezartzeko, eta kontrol- eta jarraipen-prozesuak ezarriko ditu, beteko direla ziurtatzeko.

## **4. METRIKAK ETA HELBURUAK**

Pertsonen Politikan ezarritako printzipioak eta konpromisoak betetzen direla bermatzeko, CAFek monitorizazio- eta kontrol-sistema sendo bat definitu du, errendimendu-adierazleetan eta epe labur, ertain eta luzerako argi definitutako helburuetan oinarrituta. Horiek urtero jakinarazten dira Iraunkortasun Txostenean.

Errendimendu-adierazleen aldi behingo jarraipenari esker, aurrez definitu diren epe laburreko, ertaineko eta luzeko helburuak lortzeko bidean egindako aurrerapena ebalua daiteke. Praktika horrek arreta eta hobekuntza behar duten arloak identifikatzen laguntzen du, erabakiak behar bezala hartzeko eta neurri zuzentzaile egokiak ezartzeko aukera emanez. Horrela, etengabeko hobekuntza-zikloa ziurtatzen da, eta errendimendua eta eraginkortasuna optimizatzen dira erakundearen maila guztietan.

Eraginkortasuna bermatzeko, errendimendu-adierazleek irizpide hauek bete behar dituzte:

- Garrantzia: Adierazleek zehatz eta modu esanguratsuan neurtu eta islatu behar dute helburu jakin bat lortzeko bidean egindako aurrerapena, eta erabakiak hartzeko eta ekintzak egiteko erabil daitezkeen informazioa eman behar dute.
- Errepresentazio leiala: Datuen iturriek fidagarriak izan behar dute, eta neurketa-metodoak estandarizatu egin behar dira. Adierazleen bidez aurkeztutako informazioak osoa, neutrala eta zehatza izan behar du.
- Aukera: Adierazleak neurtzeko maiztasunak egokia izan behar du erabakiak hartzeko.
- Erabiltzeko erraztasuna: Erraz ulertzeko eta interpretatzeko modukoak izan behar dute, bai biltzen dituztenentzat, bai horiek aztertzeaz arduratzen direnentzat.
- Komunikazio eraginkorra: Adierazleen emaitzak argi eta zehatz jakinarazi zaizkie erakundeko maila guztietan.

Jasangarritasuna CAFen maila guztietan erabakiak hartzeko zeharkako ardatza izatea da ikuspegi horren helburua, haren jarduerak balioa sor dezaten, bai akziodunentzat, bai interes-taldeentzat.

## **5. GOBERNANTZA ETA IKUSKAPENA**

**Batzorde Betearazleari** dagokio politika hori betetzen dela **zaintzea**, **Giza Baliabide Korporatiboen Zuzendaritzaren (GBZK)** gidaritzapean, hargatik eragotzi gabe Administrazio Kontseiluak Izendapen eta Ordainketen Batzordearen bidez egin beharreko gainbegiratze eta kontrola. Ondorio horietarako, kontrolerako honako barne-mekanismo hauek ezartzen dira:

### **Giza Baliabideen Zuzendaritza (GBZK)**

Pertsonen arloan, Giza Baliabideen Zuzendaritzaren funtsezko arduren artean, hauek daude: Administrazio Kontseiluak pertsonen arloan ezarritako CAFen estrategia gauzatzea, Pertsonen Politikaren goi-mailako onarpena eta jarraipena, bai eta helburu estrategikoen eta jarduteko funtsezko metriken (KPI) jarraipena egitea ere. Pertsonen arloan definituta daude korporazio-mailan, eta gai horiei guztiei buruz informatu beharko du Zuzendaritzak.

### **Giza Baliabideen arduradun korporatiboa**

Giza Baliabideen arduradun korporatiboak plana eta taldeko pertsonen arloko estrategiak definitzen eta haien segimendua egiten laguntzen du. Horretarako, planaren egoerari buruzko datu garrantzitsuak bildu eta aztertzen ditu, errendimendu-adierazleak, abian dauden ekimenak eta izan daitezkeen arriskuak barne, eta erabaki estrategikoak hartzea errazten du.

### **Pertsonen Batzorde Korporatiboa**

Pertsonen Batzorde Korporatiboak, Giza Baliabideen Zuzendaritzaren mende eta Pertsonen arduradun korporatiboaren koordinaziopean, pertsonekin zerikusia duten jarduera guztiak gainbegiratzen ditu. Haren funtzio nagusia da aurrerapen-adierazleak eta abian dauden ekimenak aldi behin aztertzea, izan

daitezkeen arriskuak eta hobetu beharreko arloak identifikatzeko.

### **Negoio Zuzendaritza**

Negoio Zuzendaritza da Negozioko Pertsonen Politika hedatzearen arduraduna. Bere funtsezko erantzukizunak Negozioko Pertsonen arduraduna izendatzea eta Negoziorearen barruan Pertsonen arloko jarraibide korporatiboak garatzeko hedapen-planen definizioa eta jarraipena bermatzea dira.

### **Negozioko Pertsonen arduraduna**

Negozioko Pertsonen arduradunak Pertsonekin lotutako Negoio mailako kudeaketak koordinatzen ditu, bere irismenaren barruan, Negozioko Pertsonen gidalerro korporatiboak hedatzen direla ziurtatzeko, eta Negoziok izan ditzakeen behar espezifikoak identifikatzen ditu.

## **6. ONARTZEA ETA ZABALTZEA**

Politika hau Giza Baliabideen Zuzendaritza Korporatiboak (GBZK) onartzen du.

Interesatuak eta hartzaileak edukia errazteko, politika hau CAFen webgunean argitaratuko da.

Data: 2024eko Abendua  
Sinadura: Gorka Zabalegi Aginaga  
Giza Baliabideen Zuzendaritza Korporatiboa (GBZK)

<b>HISTORIKOA</b>	<b>DATA</b>
Hasierako edizioa	2024-12

