

JUNIOR INTERNATIONAL PROGRAM

This is the development program for young professionals designed and implemented by the ALSA Group for its International Road Passenger Transport division.

It involves recruiting young professionals so that, through a carefully designed international training plan lasting three years, they can develop their skills and knowledge, laying the foundations for a career with the Group.

PROGRAM OBJECTIVE

To search for talent and allow it to grow within the Group.

The development and training of people with strong potential who, by integrating the Group's values and culture, will grow professionally and personally in order to take on positions of responsibility in the near future.

THE PROGRAM

An employment contract with a trial period of 6 months will be signed and the participant will be registered with the destination country's social security system.

The working conditions during this phase will be those set out in the Group's JUNIOR INTERNATIONAL PROGRAM, adapted to local legislation, according to which the participant will not hold a position within the Company's organizational chart and will not be governed by its collective agreement. They will report to the person designated by the Company, who will usually be the head of the department where they work.

Every six months, participants will undergo a performance evaluation, which will allow their progress within the program to be analyzed. This evaluation will provide feedback to be given in interviews and vital decisions will be made regarding the tasks to be undertaken, training, and possible department changes etc., as well as the decision regarding whether the participant will continue with the program.

Additionally, at the end of each year they will receive the plan for the next period, which will outline the aims and expectations relating to their professional development.

The program consists of two separate stages:

1- Initial training plan (first year)

During the first 6 months in the country of destination an introduction plan to the department will be undertaken. This plan will expose the participant to the departments, organization, activities and roles within the Company.

By the time the training is completed, they will be assigned a position in the department where, under the supervision of a manager/mentor (normally the department head), they will complete different tasks, functions and projects aimed at familiarizing them with the department and the business.

During this phase, they will also be given specific training to strengthen any aspects that require improvement or support, with particular emphasis on English as a basic communication tool.

2- Development plan (second and third year)

Over the next two years, specific plans will be designed according to participants' performance so that they can continue to develop professionally and personally.

In this second phase, program participants will assume different roles with progressively more responsibility within their department, or they may change to other departments to gain a wider appreciation of the Company and its business.

During this phase, various types of training will be given to improve their performance.

During the process, the combination of the development of specific skills and each participant's personal and professional expectations will define their future areas of specialization within the Group.

END OF THE PROGRAM

The program may be terminated at any time if evaluations detect poor performance.

Once the program has been completed successfully, the Company will offer the participant a specific position, where they will begin their career within the Group, subject to the role's work conditions.

At any time during the program, particularly at the end, work opportunities arising in other companies or international projects belonging to the Group may be offered to participants. It is therefore vital that they have a clear and determined vocation enabling them to accept with change and moves to other countries.

PEOPLE ELIGIBLE FOR THE PROGRAM

- University graduates with little or no work experience
- Proficient in English (a recommended minimum of level B2)
- Eligible for a work permit in the country of destination
- Fully available to participate in international programs and career trajectories with international moves in the present and/or future
- Potential to become a high-performing professional
- Organizational and management aptitudes
- Vocation for staff management

**OPEN SEARCH
JUNIOR INTERNATIONAL PROGRAM CYPRUS**

During 2020 the Group will start operating public transport in certain areas of Cyprus. This is a great opportunity for young talent that seeks to grow and contribute to the creation of a transport company from the beginning.

Cyprus offers great challenges for those willing to join the adventure. Cyprus is a country with a rich culture, where Greek is the official language and English widely spoken by its 1.17 million inhabitants.

Salary conditions

The aim of the proposed salaries linked to the program is i) to provide attractive conditions for young, inexperienced participants and ii) to increase their wages each year, thus setting them on a gradually increasing path over the three years of the program.

The maximum salary is therefore set at €28,000 (exclusive of bonus) in the third year, in line with the following structure:

**JUNIOR INTERNATIONAL PROGRAM SALARY
STRUCTURE**

	YEAR 1	YEAR 2	YEAR 3
BASIC SALARY €	12,500	15,000	17,500
ANNUAL MBO BONUS €	-	1,500	1,750
ANNUAL MBO BONUS %	0.0%	10.0%	10.0%
EXPATRIATE BENEFIT	-	3,500	4,500
ACCOMODATION ALLOWANCE	-	6,000	6,000
TOTAL €	12,500	26,000	29,750
OTHER			
ACCOMMODATION	YES	NO	NO
FUEL COSTS	NO	NO	NO
HEALTH INSURANCE	YES	YES	YES
CAR AND FUEL	NO	NO	NO
FREE TRANSPORT	YES	YES	YES
MOBILE TELEPHONE	YES	YES	YES

VACANCY: PLANIFICATION DEPARTMENT

Service Definition

It is important to know how the public transport service connects the various areas of Cyprus. There are a large number of Routes connecting different places. The information about which main places are connected with which routes, and which are the busiest bus stops, is critical to understand the dynamics of transportation in the country. We provide a detailed study on the section Network Description

We believe that well-defined parameters of the transport network, together with the definition of the daily service requirements in terms of allocation of drivers and buses, are key to providing an excellent service.

To achieve those objectives, we consider:

- Detailed analysis of network route performance including proposals to improve network or route efficiency, and commercial/operational speed. This includes working closely with Government Authorities and Agencies to improve the service;
- Define the transport network, grouping the transport lines by areas or geographical zones;
- Generate optimal timetables, bus utilisation graphs, and driver shifts;
- Optimise service quality by ensuring compliance with all service-quality objectives.

This corporative function studies and analyses the transport network by:

- Study the detailed performance of individual routes at different times of the day, week, month and year;
- Detecting any factor that can affect the efficiency of a route in terms of reliability and punctuality including traffic patterns, trends and predictions based on internal and external factors;
- Process all the information that is received from the daily operation in terms of incidents, problems and changes done along the day;
- Establish processes to record and review the feedback from the Control Room and the Depots in order to have a complete picture of the network and the situation on the road;
- Propose changes on running times to improve punctuality and reliability;
- Make structured proposals to the Transport Authority about changes that can be implemented in order to improve the service.

Roster Creation

Drivers spend the majority of their time driving on the road. They are the main point of contact with our customers, and it is for this reason that we as a Company have a responsibility towards our drivers, our passengers and every other road user, to ensure that our drivers are offered adequate working conditions that encourage them to drive safely and comfortably.

For the roster creation the following function are important:

- The proper allocation of drivers and buses to the different services defined, complying with all the established parameters, and always respecting the safety policies defined by the Company;
- Long-term resource planning, by creating the rosters that drivers will receive in advance, enabling them to plan their time;
- Control the working hours of the drivers, ensuring that all of them are within the safety and legal parameters;
- Monitoring and reviewing the work reports.

Define tomorrow's service

This is the final stage of preparation of the service. On a daily basis, the operational team ensure that:

- All the service has been covered, and that there are the necessary spare resources to cater for day-to-day challenges that may arise from time to time;
- Any route diversions or disruptions have been communicated with the Depots and drivers;
- Ensure all recording of vacation and sick leave, whether planned or not,
- Record all the incidents and service for the day.





Formación y desarrollo profesional

Plan de introducción y empleo en Chipre

Programa Internacional Junior

Descripción

Programa de formación y desarrollo profesional mediante el desempeño de las funciones específicas del departamento en cuestión en Chipre. El plan aporta los conocimientos y experiencias necesarios para asumir posiciones de responsabilidad dentro del departamento y preparar jóvenes para ejercer en el marco del grupo.

Consiste en tres etapas por las cuales se adquirirán competencias profesionales y directivas de manera progresiva, atendiendo a los casos reales del día a día en una empresa de transporte de viajeros.

Etapas en España

Al inicio del programa el participante pasará un periodo de aproximadamente 1 semana en una de las diferentes áreas de ALSA España.

Se ganará conocimiento y experiencia sobre las labores involucradas en sostener un Transporte de pasajeros eficiente y profesional. Se aprenderá colaborando con los profesionales que forman la empresa para conocer los aspectos esenciales del negocio del transporte, profundizando en el área de trabajo específica.

Con este periodo de aproximación el participante adquiere una visión global del Sector y del desempeño laboral necesario para proveer un transporte de pasajeros seguro y eficaz. De esta manera se encausa y potencia la consiguiente adaptación del participante a las características particulares de trabajo en el país de destino.

Etapas de formación

El periodo inicial en el extranjero está enfocado a la toma de contacto con la estructura de la compañía destino y las funciones del departamento asignado, así como aquellos departamentos en estrecha colaboración.

El objetivo es proveer al participante de un conocimiento consistente de los factores, roles y herramientas implicadas para alcanzar un servicio de transporte eficiente y de calidad, así como los escenarios en los que se realizarán las funciones laborales.

Tras los seis meses de estancia en Chipre se habrá adquirido un conocimiento holístico de las actividades del departamento y mostrado las claves para un transporte urbano de pasajeros de éxito.

ALSA

En la etapa de formación se involucrarán las siguientes áreas de actividad (aquí descritas desde la perspectiva de un participante para el departamento de Operaciones):

- **Red de transporte:** Es esencial conocer el entramado logístico de la isla. Es un reto conocer las características y sus flujos de movimiento para aprovecharlos en constante mejora. Tipos de rutas, horarios, paradas, tráfico, estaciones, lugares de transbordo y tránsito de pasajeros son aspectos con los que los participantes deberán familiarizarse.
- **Planificación:** A propósito de proveer un servicio de transporte muchos factores han de ser planificados y analizados. El área de planificación es clave para organizar, distribuir y optimizar los recursos disponibles de la manera más efectiva. Primero, se aprenderá como se establecen los tiempos de recorrido, ordenes de trabajo, tipos de recorrido y gestión de flota, para pasar a la asignación de instrucciones detalladas de puntualidad y trayectos a cada conductor.
- **Depots:** Con el objeto de manejar conductores y autobuses el departamento se estructura en emplazamientos estratégicamente distribuidos. En los depot se desempeñan las tareas de trabajo diario del departamento. En las primeras visitas a los depot se enseñara el carácter general de la organización y progresivamente se adquirirá profundo conocimiento sobre su administración y gestión. Se aprenderán las rutinas y tareas de los conductores, asistencia a estos, reportes disciplinarios y de accidentes, control de recaudación, gestión de flota, gestión de personal y procedimientos generales.
- **Estaciones:** La formación *in situ* consistirá en gestión de transito de autobuses y viajeros, manejo y funciones del personal de estación, estructura y distribución de la estación, coordinación y control de operaciones.
- **Sala de control:** O "Control Room", en ella se conocerá cómo se monitorizan todos los vehículos en ruta y cómo se maneja la información sobre el cumplimiento del servicio objetivo establecido. La toma de decisiones a tiempo real para asegurar el acoplamiento del estado actual con el escenario previamente proyectado. Control Room informa de los resultados del servicio interviniendo y efectuando la comunicación en ruta. Se adquirirán conocimiento sobre funciones, herramientas y procedimientos para la monitorización, gestión de flota, accidentes, bloqueos de tráfico, comunicación, explotación y tratamiento de información.
- **Control de Calidad:** Se abordaran los criterios para controlar y garantizar un servicio de excelencia para el traslado de pasajeros. Para mantener, mejorar, garantizar una experiencia satisfactoria al cliente y cumplir con las pautas de seguridad se realizan una constante supervisión y actuación. Desde la puntualidad a la limpieza. Se realizarán inspecciones de seguridad, de autobuses, puntualidades, atención al cliente, conducción, comunicación, tickets... Y medidas correctivas necesarias.
- **Seguridad:** Siempre una prioridad. Se explicaran las líneas y puntos del programa de seguridad. Se realizaran inspecciones de seguridad. Y se asistirán a sesiones informativas de diferentes aspectos de seguridad.
- **Recursos humanos:** Entender la estrecha colaboración entre Servicios y Recursos humanos. Todos los conductores son entrenados para cumplir con sus deberes profesionales. Recursos Humanos instruye conductores en los valores, procedimientos y pautas de conducta marcados por la empresa. Los componentes del departamento de servicios también deben

ALSA

de ser conscientes de ello. Además, Recursos Humanos asiste en gestión administrativa, medidas disciplinarias y de reentrenamiento.

- **Atención al cliente:** Siendo Servicios el departamento encargado de proveer el servicio de transporte público, el conocimiento e información derivada de los pasajeros es importante para mejorar. El objetivo es conocer como ofrecer un servicio más accesible al público y adaptado a sus necesidades. Se abordaran temas como la información a pasajeros, servicios online, registro de incidentes y sistema de pago electrónico.
- **Taller y servicios auxiliares:** Los autobuses a disposición del departamento son sometidos a periódicas acciones de mantenimiento lo que implica una relación con el taller constante y fundamental. Todos los días se gestiona con el taller aquellos vehículos que serán revisados y reparados, así como para dar cabida a los accidentes y averías inesperadas. Además, otras dependencias existen entre estos dos departamentos como, por ejemplo, repostado de los vehículos o mantener las instalaciones en buen estado.

Etapa “on the job training”

Una vez finalizada con éxito la etapa de formación e instrucción, y haber desarrollado algunas funciones a ella relacionadas, nuevas tareas y responsabilidades más específicas serán asignadas a los participantes. Así, los conocimientos y destrezas adquiridas se aplicarán y desarrollarán en el puesto de trabajo.

El objetivo es formar futuros profesionales con competencias, aptitudes y experiencia en el sector del transporte que puedan asumir posiciones de responsabilidad en el organigrama empresarial.

Operaciones:

El departamento de operaciones se puede considerar el departamento más representativo de la actividad de una empresa de transporte. Operaciones es el departamento mas amplio en cuanto a numero de empleados. Los participantes pueden ser seleccionados para una de las distintas áreas de trabajo del departamento:

- Servicios (depot)
- Planificación
- Control Room
- Gestión de Estación

Las actividades y responsabilidades dependen del área de trabajo siendo variando desde tareas muy centradas en la acción intermedita, gestión de personal a tareas analíticas o estudio detallado de escenarios pronosticados.

Informática:

ALSA

Durante un período de duración del programa se asumirán tareas y proyectos relacionados con las funciones posteriormente mencionadas entorno a IoT, Big Data, Nuevos productos de movilidad, Cloud, o Movilidad como servicio (MaaS) entre otros; cumpliendo siempre con las normas y políticas de Salud y Seguridad, Prevención de Riesgos, Protección de datos y Control de Calidad y Ambiental bajo su responsabilidad:

- Análisis funcional de las necesidades del cliente;
- Diseño técnico de las soluciones;
- Soporte en la gestión de proveedores;
- Creación y seguimiento de KPI's (Key Performance Indicator);
- Asientos contables: contabilidad nominal, facturas de proveedores.

Financiero:

- Bancos y conciliaciones bancarias;
- Control de stock y movimientos contables;
- Seguimiento de ingresos;
- Cash Flow y preparación de pagos, incluido el proceso SEPA;
- Presupuesto;
- Informes;
- Impuestos y formularios a presentar ante las autoridades fiscales;
- Gestión de facturas;
- Análisis contable regular: balance general;
- Conciliación de saldo de tarjeta;
- Seguimiento de amortizaciones y pagos anticipados;
- Activaciones de vales;
- Interfaz GMAO (partes en stock de Ingeniería a Finanzas);
- Seguimiento de registro de activos fijos;
- Ayudar en la auditoría anual de estados financieros;
- Control de costes móviles informes.

Ingeniería:

- Gestionar datos y emitir informes utilizando nuestro Sistema de gestión de activos (GMAO);
- Creación y seguimiento de KPI's (Key Performance Indicator);
- Control de procesos: análisis de comportamiento y mejora de averías, mantenimiento preventivo, cadena de suministro y gestión de almacén;
- Servicios subcontratados: análisis y control: por ejemplo, ITV y neumáticos;
- Análisis del coste del taller relacionado con la actividad de las almacén y la calidad de los datos;

ALSA

- Análisis de la cadena de suministro y almacén en términos de logística;
- Apoyo a infraestructuras.

Recursos Humanos:

Asistir a que se brinde formación adecuada a todos los conductores y mantener su nivel de competencia y capacidades para una conducción segura seguros. Además, ayudar a proporcionar un servicio integral de recursos humanos que garantice que los empleados ejerzan según las mejores prácticas y fomentar una cultura de alto rendimiento.

- Mantenimiento y actualización de registros electrónicos de empleados utilizando sistemas de recursos humanos
- Preparación y presentación de documentos oficiales.
- Actuar como un punto de dinamización para los empleados para las consultas diarias.
- Administración de documentos de los empleados.
- Asistencia en las necesidades de los procesos de formación.
- Seguimiento de informes y requerimientos de los empleados
- Identificar y desarrollar necesidades de capacitación inicial y continua con la organización.
- Implementación de planes de formación para conductores de autobuses.
- Monitorear la efectividad los cursos de formación

Comercial:

- Administrar la cartera de productos existente de la Compañía:
 - o Asegurar que los productos existentes cumplan los objetivos establecidos en el lanzamiento (incluidas las ventas)
 - o Desarrollo continuo de productos existentes, mejorando así el servicio ofrecido a los clientes.
- Identificar y desarrollar nuevos productos en línea con la estrategia comercial de la Compañía.
- Gestionar todo el ciclo de vida del producto, desde la generación de ideas hasta el resultado en el mercado.
- Desarrollar informes técnicos que detallen los requisitos del producto, los cuales serán utilizados por los proveedores de IT
- Establecer contactos con el equipo de marketing y comunicaciones para definir la estrategia de lanzamiento al mercado ayudando en la definición del posicionamiento del producto en el mercado, los precios y los segmentos de clientes.
- Actuar como el campeón interno y externo de todos los productos de la Compañía.
- Informar a la alta gerencia sobre el desempeño de todos los productos de la Compañía.

ALSA

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DIRECTIVAS

El programa aportara experiencia laboral al participante que a su vez mejorara sus habilidades directivas y competencias profesionales.



EVALUACIÓN CONTINUA Y MENTORING

El desarrollo y potenciación del talento es la parte fundamental del programa. A los participantes se les asigna un mentor que sigue la evolución del desempeño y necesidades de mejora. En función de cada persona diferentes responsabilidades son asignadas para asegurar la continua evolución de aptitudes.

Además se realizan reuniones semestrales para evaluar las actividades del participante y el nivel de adaptación participante-empresa.

Existen altas expectativas de promoción, tanto durante el programa como tras ser completado con éxito.