



EUROGERM Konzern Personalpolitik

EUROGERM achtet sein Humankapital als einen seiner größten Reichtümer.

Um sicherzustellen, dass dieses Kapital langfristig erhalten bleibt und seinen vollen Beitrag zur Leistung leistet, hat Eurogerm die folgenden strategischen Achsen definiert:

- Sicherstellung der Einstellung von Talenten, die zur internationalen Entwicklung beitragen;
- die Entwicklung und Erhaltung von Schlüsselkompetenzen für seine Märkte sicherstellen;
- für die Entfaltung und Entwicklung der Mitarbeiter sorgen, um ihre Bindung an das Unternehmen zu fördern.

Die Personalpolitik, die für den Konzern definiert wurde, um ihre Umsetzung zu gewährleisten, beruht auf folgenden Grundsätzen:

- über eine wirksame Einstellungspolitik verfügen;
- die Vergütungspolitik zu harmonisieren;
- Hebel für die Karriereentwicklung einsetzen;
- die Ausbildung der Mitarbeiter sicherstellen zur Gewährleistung der ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben;
- die Gewährleistung und Entwicklung des Wohlbefindens der Mitarbeiter am Arbeitsplatz.

EUROGERM verpflichtet sich, durch diese Achsen die Bedingungen für eine integrative Organisation umzusetzen, die allen Mitarbeitern eine Gleichbehandlung bietet.

Grundsatz der gemeinsamen Verantwortung

Bei der Umsetzung dieser Politik trägt jeder Mitarbeiter eine persönliche Verantwortung für die Art und Weise, wie er mit anderen zusammenarbeitet, sei es als Leiter eines Teams oder als Kollege.

Die Personalverantwortlichen haben die Aufgabe, mitarbeiterbezogene Probleme professionell zu behandeln, ohne jedoch den zuständigen Vorgesetzten zu ersetzen.

Ihre Hauptverantwortung besteht darin, aktiv zur Qualität der Personalverwaltung in der gesamten Gruppe beizutragen, indem sie geeignete Richtlinien und Maßnahmen vorschlagen und gleichzeitig fair darauf achten, dass diese konsequent umgesetzt werden.

1/ Einstellungspolitik

Als internationales Unternehmen versorgt EUROGERM ein breites Spektrum von Gemeinschaften und Kulturen mit ihren eigenen Vorlieben und Gepflogenheiten. Unsere Produkte und Dienstleistungen spiegeln die Bedürfnisse von Menschen auf der ganzen Welt wider. Vielfältige Teams treiben die Leistung an und ermöglichen es uns, weiter zu wachsen und innovativ zu sein.

Bei jeder Einstellung muss die zu besetzende Stelle vorher genau definiert werden.

Die Stellenausschreibung muss alle Elemente enthalten, die für eine gute Information des Bewerbers erforderlich sind und den lokalen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen entsprechen.



Um die Qualität der Einstellungen zu maximieren, muss jede Einheit des Konzerns besonders auf ihr Image als Arbeitgeber und auf das Image des Konzerns, zu dem sie direkt beiträgt, achten. Bei gleichem Potenzial wird die Entwicklung von EUROGERM-Mitarbeitern der externen Einstellung vorgezogen. Zu diesem Zweck wird jeder Einstellungsbedarf vor der Suche nach externen Bewerbern intern kommuniziert.

Unangemessene Diskriminierung aufgrund der Herkunft, der Nationalität, der Religion, der Rasse, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder eines anderen Merkmals eines Bewerbers ist nicht zulässig.

Bei der Ankunft eines neuen Mitarbeiters muss besonders darauf geachtet werden, dass er sich an seinem Arbeitsplatz und im Unternehmen einlebt. Zu diesem Zweck wird ihm von seinem Vorgesetzten eine Einführungszeit gewidmet, und die Information über seine Ankunft wird an alle Mitarbeiter der betreffenden Einheit weitergeleitet.

2/ Vergütungspolitik

EUROGERM legt Wert auf wettbewerbsfähige, motivierende und faire Vergütungsstrukturen. Die Vergütung umfasst das Gehalt, alle variablen Vergütungsanteile sowie Sozialleistungen und andere Komponenten.

Jedes Unternehmen der Gruppe muss Vergütungspraktiken festlegen, die vergleichbare externe Vergütungsniveaus sowie interne Fairnessanforderungen berücksichtigen. Regelmäßige Umfragen sollten durchgeführt werden, um relevante Informationen über das Vergütungsniveau auf lokaler oder nationaler Ebene zu sammeln.

EUROGERM strebt, sich als Arbeitgeber zu positionieren, der ein über den tariflichen Mindestlöhnen liegendes Vergütungsniveau bietet, und überprüft regelmäßig seine Wettbewerbsposition, um auf Markttrends reagieren zu können. Die Entwicklung der Vergütung hängt in erster Linie von der Leistung der Mitarbeiter und der Fähigkeit des Unternehmens ab, die Produktivität zu steigern, die sich aus dieser Leistung ergeben sollte.

Es liegt in der Verantwortung jedes Vorgesetzten, eine Vergütung für seine Mitarbeiter vorzuschlagen, die den lokalen Markt, die individuelle Leistung, die Kompetenzen und die Entwicklungsmöglichkeiten berücksichtigt.

Der variable Teil der Vergütung kann in Fach- und Führungspositionen höher sein. Sie ist an das Erreichen von zuvor klar definierten Zielen gebunden, deren Messung möglichst objektiv sein sollte. Je höher die Gehaltsstufe, desto größer kann der variable Anteil sein.

Bei jeder Entwicklung, die die Verantwortung des Mitarbeiters wesentlich erhöht, muss eine entsprechende Anpassung der Vergütung erfolgen.

Die Personalabteilung des Konzerns stellt sicher, dass die Vergütungspolitik in allen Einheiten des Konzerns gleichmäßig angewendet wird.

Jeder Abteilungsleiter ist außerdem verpflichtet, gegebenenfalls mit Unterstützung des Personalverantwortlichen, jedem Mitglied seines Teams die Vergütung auf angemessene, klare und ausreichend transparente Weise unter Berücksichtigung seiner beruflichen Leistung und seiner spezifischen Aufgabenbereiche mitzuteilen.

Die Qualität der Kommunikation in diesem Bereich ist ein wesentlicher Bestandteil des Dialogs, den jeder Vorgesetzte mit seinen Mitarbeitern führen wird.



3/ Einsetzen von Hebeln für die Karriereentwicklung

Bewertung

Eine Beurteilung der Situation des Mitarbeiters sollte regelmäßig, am besten einmal im Jahr, durchgeführt werden.

Ihr Ziel ist es, einen Kommentar zu den erzielten Ergebnissen und den zukünftigen Möglichkeiten sowie zu anderen Aspekten der Arbeit des Mitarbeiters, einschließlich der Entwicklung seiner Fähigkeiten, abzugeben.

Positive und negative Aspekte der erzielten Ergebnisse sollten offen angesprochen werden. Ihre Bewertung sollte auf Fakten und nicht auf Meinungen beruhen.

Bei Führungs- und Managementpositionen wird sich die Beurteilung vor allem auf Ziele beziehen, die zuvor zwischen dem Vorgesetzten und seinem Mitarbeiter festgelegt wurden. Das Erreichen oder der Grad der Zielerfüllung wird auch durch einen Austausch zwischen ihnen bewertet. Es liegt in der Verantwortung des jeweiligen Vorgesetzten, die Leistung und die Verfolgung der vorher festgelegten Ziele effektiv zu steuern.

Im Rahmen eines Managements, das sich auf die Festlegung von Zielen stützt, sollten diese spezifisch, relevant, erreichbar und möglichst objektiv messbar sein.

Im Laufe des Jahres sollte die erforderliche Zeit für die Überwachung und Nachverfolgung der schrittweisen Erreichung der Ziele aufgewendet werden. Diese Überwachung soll die Leistung anspornen und sicherstellen, dass die Ziele je nach Kontext weiterhin angemessen sind.

Beförderungen werden ausschließlich auf der Grundlage von Kompetenz, Leistung und Potenzial des Mitarbeiters entschieden, unabhängig von Herkunft, Rasse, Nationalität, Geschlecht, Religion, Behinderung oder anderen Merkmalen, die zu einer unangemessenen Diskriminierung führen könnten.

Entwicklung

EUROGERM achtet darauf, seinen Mitarbeitern mit der nötigen Entschlossenheit und dem Potenzial die Möglichkeit zu bieten, sich hinsichtlich der Kompetenzbereiche oder des Verantwortungsniveaus weiterzuentwickeln.

Attraktive und realistische Karriereentwicklungen müssen angeboten werden, um die Mitarbeiter zu binden und sicherzustellen, dass der Konzern in einem sich ständig wandelnden Umfeld über angemessene personelle Ressourcen verfügt.

Die geplanten Möglichkeiten müssen das Potenzial jedes einzelnen Mitarbeiters berücksichtigen und transparent diskutiert werden. Sie sollten konkret sein und sich auf den nächsten Karriereschritt konzentrieren, ohne auf vage Annahmen zu verweisen.

EUROGERM ermutigt seine Mitarbeiter, ihre Ziele und Erwartungen im Rahmen eines offenen Dialogs zu äußern.

Jeder Vorgesetzte sollte eine beratende Funktion gegenüber seinen Mitarbeitern einnehmen.

Nachfolgepläne

EUROGERM sorgt für die Festlegung von Nachfolgeplänen für seine Schlüsselpositionen. Diese Pläne stützen sich auf die Entwicklungsprognosen des Konzerns und sollten soweit wie möglich mit den individuellen Entwicklungsplänen in Einklang gebracht werden.

Die Personalabteilung des Konzerns hilft bei der Einführung der erforderlichen Planungsinstrumente und bewahrt dabei die notwendige Flexibilität, um auf unvorhergesehene Situationen reagieren zu können.



4/ Die Ausbildung der Mitarbeiter sicherstellen zur Gewährleistung der ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben

Die Aus- und Weiterbildung ist ein integraler Bestandteil der Prioritäten von EUROGERM. Jeder Mitarbeiter auf allen Ebenen muss sich der Notwendigkeit bewusst sein, seine Kenntnisse und Fähigkeiten ständig zu verbessern.

Da die Ausbildung in erster Linie durch die Praxis erfolgt, muss jeder Vorgesetzte seine Mitarbeiter betreuen und überwachen, damit jeder in seiner Position Fortschritte macht.

Entsprechende Schulungsprogramme sollten jährlich geplant und in jeder Konzerneinheit entsprechend den verfügbaren Ressourcen umgesetzt werden.

Die Schulungsprogramme müssen einem Zweck dienen und so konzipiert sein, dass sie bestimmte berufliche Fähigkeiten und Qualifikationen verbessern, der Nutzen einer Schulung darf niemals als Belohnung angesehen werden.

Eine große Bedeutung wird Programmen beigemessen, die die Sprachkenntnisse der Mitarbeiter verbessern.

Jeder Vorgesetzte ist dafür verantwortlich, die nach einer Schulung erzielten Fortschritte zu bewerten.

5/ Das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz gewährleisten und entwickeln

Die zwischenmenschlichen Beziehungen

Die Vorgesetzten müssen dafür sorgen, dass die folgenden Grundsätze eingehalten und gegebenenfalls umgesetzt werden.

Respekt und Vertrauen sind zwei Grundvoraussetzungen für eine gute Arbeitsbeziehung. Jede Form von Intoleranz, Belästigung oder Diskriminierung muss als Ausdruck eines elementaren Mangels an Respekt betrachtet werden, der nicht akzeptiert werden kann. Dieser Grundsatz kennt keine Ausnahmen und muss auf allen Ebenen und unter allen Umständen angewendet werden.

Transparenz und Ehrlichkeit in Arbeitsbeziehungen sind die Grundvoraussetzungen für eine effektive Kommunikation. Basierend auf Fakten und einem offenen Dialog ist Transparenz die einzige solide Grundlage, die eine kontinuierliche Verbesserung ermöglicht.

Eine **offene Kommunikation**, die darauf abzielt, die Fähigkeiten jedes Einzelnen zu teilen und die Kreativität zu fördern, ist erforderlich. Alle Informationen sollten systematisch an diejenigen weitergegeben werden, die sie benötigen, um ihre Arbeit ordnungsgemäß zu erledigen. Andernfalls ist es unmöglich, eine Aufgabe effektiv zu delegieren oder das eigene Wissen zu erweitern.

Zuhören und Dialog sind notwendig, um effektiv zu kommunizieren und nicht nur zu informieren. Jeder Mitarbeiter hat das Recht, offene Gespräche mit seinen Vorgesetzten oder Kollegen zu führen.

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen einem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten oder einem Kollegen muss jeder die Möglichkeit haben, auf faire Weise gehört zu werden. Der Personalverantwortliche muss in Abstimmung mit der lokalen Hierarchiekette sicherstellen, dass ein Streitfall unparteiisch behandelt wird und dass jede Partei unabhängig von ihrer Hierarchieebene ihren Standpunkt erläutern kann.

EUROGERM ist bestrebt, Vorurteile zu bekämpfen und eine integrative Kultur zu schaffen, indem es alle Talente unabhängig von Glauben, Alter, Behinderung, Elternschaft, ethnischer Herkunft, Nationalität, sexueller Orientierung, Zugehörigkeit zu einer politischen, religiösen oder gewerkschaftlichen Organisation oder Minderheit oder anderen Merkmalen, die zu einer unangemessenen Diskriminierung führen könnten, anerkennt und deren Förderung unterstützt.



Beschäftigung

EUROGERM hält an seiner Verpflichtung fest, eine Reihe von internationalen Prinzipien und Konventionen zu den Rechten der Mitarbeiter, zum Schutz vor Kinderarbeit und zu allen anderen wichtigen Themen zu unterstützen und vollständig einzuhalten.

EUROGERM bietet ein Arbeitsumfeld, das die Gesundheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter schützt und den geltenden Sicherheits-, Hygiene- und Gesundheitsstandards entspricht. Jeder Mitarbeiter muss für seine eigene Sicherheit und die seiner Kollegen sorgen.

Vorschläge für mögliche Verbesserungen sind willkommen und werden mit größter Aufmerksamkeit behandelt.

Jede Form von Mobbing, sexueller Belästigung oder sexistischer Übergriffe ist nicht nur verboten, sondern wird auch aktiv aufgedeckt und beseitigt. Interne Regelungen befassen sich ausdrücklich mit Problemen der Belästigung, unangemessenen Handlungen oder Diskriminierungen, um eine bestmögliche Prävention zu gewährleisten.

Alle diese Grundsätze müssen in allen Einheiten des Konzerns, unter allen Umständen und auf allen Ebenen eingehalten werden. Mitarbeiter, die sich nicht an diese Grundsätze halten, können nicht bei EUROGERM weiterbeschäftigt werden.

Die Personalabteilung des Konzerns setzt die erforderlichen Prozesse um, um dies zu gewährleisten und die Generaldirektion auf mögliche Abweichungen aufmerksam zu machen.

Ausgewogenheit zwischen Arbeit und Privatleben

Die Mitarbeiter müssen ein gutes Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben finden.

Als integraler Bestandteil der Arbeitgebermarke des Konzerns stärkt diese Forderung nach Ausgewogenheit die Zufriedenheit der Mitarbeiter und trägt gleichzeitig zu ihrer Bindung an den Konzern bei.

EUROGERM bevorzugt, wo immer möglich, flexible Arbeitsbedingungen und ermutigt seine Mitarbeiter, auch außerhalb des Berufslebens Interessen und Motivationen zu haben.

Sozialer Dialog

EUROGERM garantiert die Vereinigungsfreiheit seiner Mitarbeiter und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen.

In Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen wird EUROGERM von allen Maßnahmen absehen, die das Recht der Mitarbeiter einschränken, einer Gewerkschaft beizutreten oder nicht. EUROGERM wird sich nicht an Aktivitäten oder Gesprächen mit einer Gewerkschaft oder einem anderen repräsentativen Verband beteiligen, die andere Themen als die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder Fragen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen zum Gegenstand haben.

EUROGERM möchte auch durch seine Beziehungen zu Gewerkschaften und anderen repräsentativen Verbänden die langfristige Entwicklung des Konzerns unterstützen, indem er ein Wettbewerbsniveau aufrechterhält, das seinem wirtschaftlichen Umfeld angemessen ist.