



GRUPO EUROGERM

Política de Recursos Humanos

EUROGERM considera que una de sus principales riquezas es su capital humano.

Con vistas a garantizar la preservación de dicho capital a largo plazo y de su plena contribución al rendimiento, EUROGERM ha determinado los siguientes ejes estratégicos:

- garantizar la contratación de talentos para contribuir a su desarrollo internacional;
- velar por el desarrollo y la conservación de las competencias clave para sus mercados;
- velar por la realización y la evolución de los empleados para favorecer su fidelización.

Para asegurar su aplicación, la política de RR.HH. definida para el Grupo se basa en los siguientes principios:

- disponer de una política de contratación eficaz;
- armonizar las políticas de remuneración;
- establecer impulsores de desarrollo de carrera;
- fomentar la formación de los empleados para garantizar el correcto cumplimiento de sus cometidos.
- garantizar y desarrollar el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo ;

EUROGERM se compromete a aplicar las condiciones de una organización inclusiva que ofrezca un trato igualitario a todos sus empleados.

Principio de responsabilidad compartida

En el marco de la aplicación de esta política, cada empleado tiene una responsabilidad personal en la forma en que colabora con los demás, como responsable del equipo o como compañero.

Los directivos de recursos humanos se encargan de tratar los problemas relacionados con los empleados de forma profesional, pero sin sustituir al superior jerárquico competente.

Su principal responsabilidad es contribuir activamente a la calidad de la gestión de los recursos humanos en todo el Grupo, proponiendo políticas y medidas adecuadas y velando con equidad por la coherencia de su aplicación.

1/ Política de contratación

Como empresa internacional, EUROGERM presta servicio a una amplia gama de comunidades y culturas con sus propios gustos y usos. Nuestros productos y servicios reflejan las necesidades de las personas de todo el mundo. Los equipos diversificados impulsan el rendimiento y nos permiten seguir creciendo e innovando.

Toda contratación debe ir precedida de una definición precisa del puesto a cubrir.

La comunicación de un anuncio de empleo debe incluir los elementos esenciales para la correcta información del candidato y que cumplan con los requisitos legales y reglamentarios locales.

Para maximizar la calidad de su contratación, cada entidad del Grupo debe prestar especial atención a su imagen de empleador y a la del Grupo a la que contribuye directamente.



Con un potencial equivalente, se favorece la evolución de los empleados de EUROGERM frente a la contratación externa. Para ello, todas las necesidades de contratación se comunican internamente antes de buscar candidatos externos.

No debe permitirse ninguna discriminación inadecuada por razón de origen, nacionalidad, religión, raza, sexo, discapacidad, edad o cualquier otra característica del candidato

A la llegada de un nuevo empleado, hay que prestar especial atención a su integración en su puesto de trabajo y en la empresa. Para ello, el superior jerárquico del empleado reserva un tiempo para darle la bienvenida y se envía información sobre su llegada a todos los empleados de la entidad correspondiente.

2/ Política de remuneración

EUROGERM favorece las estructuras de remuneración competitivas, motivadoras y equitativas. La remuneración comprende el salario, cualquier componente variable de la remuneración, así como las prestaciones y otros componentes.

Cada entidad del grupo debe establecer prácticas remunerativas que tengan en cuenta los niveles de remuneración externos comparables, así como los requisitos de equidad internos. Deben llevarse a cabo encuestas periódicas para recabar información relevante sobre los niveles salariales existentes a nivel local o nacional.

EUROGERM se esfuerza por posicionarse como un empleador que ofrece niveles de remuneración superiores a los mínimos concertados y revisa regularmente su posición competitiva para responder a las tendencias del mercado. La evolución de la remuneración depende ante todo del rendimiento y comportamiento de los empleados y de la capacidad de la empresa para aumentar su productividad como consecuencia de ello.

Es responsabilidad de cada directivo proponer un paquete de remuneración para su personal que tenga en cuenta el mercado local, el rendimiento individual, las competencias y las posibilidades de desarrollo.

La parte variable de la remuneración puede ser más elevada para los cargos directivos y ejecutivos. Esta está vinculada a la consecución de objetivos claramente establecidos previamente, cuya medición debe ser lo más objetiva posible. Cuanto mayor sea el nivel de remuneración, mayor puede ser la parte variable.

Cada vez que las responsabilidades del empleado aumentan significativamente, la remuneración debe ajustarse en consecuencia.

La Dirección de Recursos Humanos del Grupo se asegura de que la política de remuneración se aplique de forma equitativa en todas las entidades del Grupo.

Asimismo, cada director de departamento debe comunicar, en su caso con la ayuda del director de recursos humanos, la remuneración a cada miembro de su equipo de forma adecuada, clara y suficientemente transparente, teniendo en cuenta su rendimiento profesional y sus funciones específicas.

La calidad de la comunicación en este ámbito es una parte esencial del diálogo que cada directivo mantendrá con sus subordinados.



3/ Establecer impulsores de desarrollo de carrera

Evaluación

Debe realizarse una evaluación de la situación de los empleados con regularidad, preferiblemente una vez al año.

Su objetivo es proporcionar información sobre los resultados obtenidos y las posibilidades futuras, así como sobre otros aspectos relativos al trabajo del empleado, incluido el desarrollo de sus competencias.

Los aspectos positivos y negativos de los resultados obtenidos se tratarán abiertamente. Su evaluación debe basarse en hechos y no en opiniones.

En el caso de los puestos directivos y ejecutivos, la evaluación se centrará en los objetivos previamente acordados entre el superior jerárquico y su subordinado. La consecución o el nivel de cumplimiento de los objetivos también se evalúa mediante una puesta en común entre ellos. Es responsabilidad de cada directivo gestionar eficazmente el rendimiento y la búsqueda de los objetivos predeterminados.

En el contexto de una gestión basada en la fijación de objetivos, éstos deben ser específicos, pertinentes, alcanzables y, en la medida de lo posible, objetivamente medibles.

Durante el año, es conveniente dedicar el tiempo necesario para supervisar y hacer un seguimiento de la consecución progresiva de los objetivos. Este seguimiento tiene por objeto estimular el rendimiento y garantizar la adecuación permanente de los objetivos en función del contexto.

Los ascensos se deciden únicamente en función de las competencias, el rendimiento y el potencial del empleado, independientemente de su origen, raza, nacionalidad, sexo, religión, discapacidad o cualquier otra característica que pueda ser objeto de una discriminación inadecuada.

Desarrollo

EUROGERM procura ofrecer a sus empleados con la determinación y el potencial necesarios la oportunidad de crecer en cuanto a su campo de competencias o su nivel de responsabilidad.

Deben proponerse trayectorias de carrera atractivas y realistas para retener a los empleados y garantizar la adecuación de los recursos humanos del Grupo en un entorno en constante cambio.

Las oportunidades contempladas deben tener en cuenta el potencial de cada empleado y ser debatidas con total transparencia. Deben ser de carácter concreto y centrarse en el siguiente paso de la carrera, evitando hacer referencia a hipótesis imprecisas.

EUROGERM anima a sus empleados a expresar sus objetivos y expectativas en el marco de un diálogo abierto.

Cada directivo debe adoptar una función de asesoramiento para con sus subordinados.

Planes de sucesión

EUROGERM garantiza la definición de planes de sucesión para sus puestos clave. Estos planes se basan en las previsiones de evolución del Grupo y deben conciliarse, en la medida de lo posible, con los planes de desarrollo individuales.

El Departamento de Recursos Humanos del Grupo ayuda a establecer las herramientas de planificación necesarias, manteniendo al mismo tiempo la flexibilidad para hacer frente a situaciones imprevistas.



4/ Fomentar la formación de los empleados para garantizar el correcto cumplimiento de sus cometidos

La formación es una parte fundamental de las prioridades de EUROGERM. Todos los empleados de todos los niveles deben ser conscientes de la necesidad de mejorar continuamente sus conocimientos y competencias.

Dado que la formación se obtiene sobre todo mediante la práctica, cada directivo debe supervisar y controlar a sus subordinados para que cada persona avance en su puesto.

Se deben planificar anualmente programas de formación adecuados, que se pondrán en marcha en cada una de las entidades del Grupo, en función de los recursos disponibles.

Los programas de formación deben perseguir un objetivo y estar diseñados para mejorar las competencias y cualificaciones profesionales específicas; el beneficio de la formación nunca debe considerarse una recompensa.

Se concede gran importancia a los programas para mejorar los conocimientos lingüísticos de los empleados.

Es responsabilidad de cada directivo evaluar los progresos realizados tras la formación.

5/ Garantizar y desarrollar el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo

Las relaciones humanas

Los directivos deben velar por el cumplimiento de los siguientes principios y, en su caso, por su aplicación.

Respeto y confianza son dos condiciones previas fundamentales para toda buena relación profesional. Cualquier forma de intolerancia, acoso o discriminación debe considerarse como la expresión de una falta de respeto básica que no puede aceptarse. No hay excepciones a este principio y debe aplicarse a todos los niveles y en todas las circunstancias.

La transparencia y la honestidad destinada a compartir las competencias de cada uno y a estimular la creatividad. Toda la información debe transmitirse sistemáticamente a quienes la necesitan para hacer su trabajo correctamente. A falta de ello, es imposible delegar una tarea con eficacia o aumentar los conocimientos propios.

Se requiere una **comunicación abierta** destinada a compartir las competencias de cada uno y a estimular la creatividad. Toda la información debe transmitirse sistemáticamente a quienes la necesitan para hacer su trabajo correctamente. A falta de ello, es imposible delegar una tarea con eficacia o aumentar los conocimientos propios.

La escucha y el diálogo son necesarios para comunicar con eficacia sin limitarse sólo a informar. Todos los empleados tienen derecho a mantener conversaciones abiertas con sus superiores o compañeros.

En caso de desacuerdo entre un empleado y su superior o con un compañero, todos deben ser escuchados de manera equitativa. El director de recursos humanos, en coordinación con la cadena de mando local, debe asegurarse de que un conflicto se trate de forma imparcial y de que cada parte tenga la oportunidad de explicar su punto de vista, independientemente de su nivel jerárquico.

EUROGERM se compromete a luchar contra los prejuicios y a instaurar una cultura inclusiva, reconociendo y apoyando la promoción de todos los talentos, cualesquiera que sean sus creencias, su edad, su discapacidad, su paternidad, su origen étnico, su nacionalidad, su orientación sexual, su afiliación política, religiosa, sindical o de minorías, o cualquier otra característica que pueda ser objeto de una discriminación inadecuada.



El empleo

EUROGERM mantiene su compromiso de apoyar y respetar plenamente un conjunto de principios y convenios internacionales sobre los derechos de los trabajadores, la protección contra el trabajo infantil y otras cuestiones importantes.

EUROGERM proporciona un entorno de trabajo que protege la salud y el bienestar de sus empleados, de acuerdo con las normas de seguridad, higiene y protección vigentes. Cada empleado debe velar por su propia seguridad y la de sus compañeros.

Toda sugerencia relativa a posibles mejoras será bien acogida y tratada con la máxima atención.

Cualquier forma de acoso moral, sexual o de comportamiento sexista no sólo está prohibida, sino que se detectará y eliminará activamente. El reglamento interno aborda explícitamente las cuestiones de acoso, comportamiento y discriminación inadecuados para lograr la mejor prevención posible.

Todos estos principios deben ser respetados en todas las entidades del Grupo, en todas las circunstancias y a todos los niveles. Los empleados que no respeten estos principios no podrán seguir trabajando en EUROGERM.

La Dirección de Recursos Humanos del Grupo pone en marcha los procesos necesarios para garantizar que así sea y para alertar a la Dirección general de cualquier desviación.

Conciliación entre el trabajo y la vida privada

Los empleados necesitan encontrar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Como parte integrante de la marca de empleador del Grupo, esta exigencia de equilibrio refuerza la satisfacción de los empleados y contribuye a su fidelización.

EUROGERM favorece al máximo las condiciones de trabajo flexibles y anima a sus empleados a tener intereses y motivaciones fuera de su vida profesional.

Diálogo social

EUROGERM garantiza la libertad de asociación de sus empleados y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

De acuerdo con las legislaciones locales, EUROGERM se abstendrá de cualquier acción destinada a limitar el derecho de los empleados a afiliarse o no a un sindicato. EUROGERM no participará en ninguna actividad ni debate con ningún sindicato u otra asociación representativa sobre asuntos que no sean las condiciones de trabajo y empleo o asuntos relacionados con las condiciones de trabajo.

EUROGERM también desea, a través de sus relaciones con los sindicatos y otras asociaciones representativas, apoyar el desarrollo a largo plazo del Grupo manteniendo un nivel de competitividad adaptado a su entorno económico.