

# Política Marco de Personas

<b>Documento</b>	<b>Política Marco de Personas</b>
<b>Objeto</b>	Normativa global entorno al área de People de Uriach
<b>Aprobador</b>	Comité de Riesgos y Compliance (CRC)

**Confidencialidad** – Este documento es confidencial. Por lo tanto, no debe ser distribuido fuera de Corporación J. Uriach, S.A., y otras empresas del Grupo sin el consentimiento del Consejo de Administración.

## 1. Introducción y objetivo

El objetivo de esta Política Marco de Personas (en adelante, la “Política”) es definir, diseñar y difundir los principios y compromisos adquiridos por Uriach en materia de gestión de Personas en coherencia con los valores éticos definidos en nuestro Código Ético.

En este sentido, la voluntad de Uriach es captar y retener talento, fomentar el crecimiento personal y profesional de todos los empleados dentro de la compañía, haciéndolos partícipes de la estrategia y objetivos de negocio.

Uriach considera el talento de su equipo de personas como un activo estratégico imprescindible para la compañía. Todas las sociedades que integran Uriach deben cuidar a sus empleados y ofrecerles un buen entorno de trabajo fomentando su desarrollo, formación, conciliación con la vida personal y favorecer la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la compañía.

## 2. Ámbito de aplicación

Dentro del ámbito de aplicación de la presente Política, podemos distinguir los siguientes:

- a) **Ámbito societario** – Esta Política es aplicable a todas las compañías pertenecientes a Uriach, así como a las empresas filiales y participadas sobre las que Uriach tenga un control efectivo o bien ocupe cargos en los órganos de administración.
- b) **Ámbito personal** – La presente Política es aplicable a todos los niveles de la organización, incluyendo los órganos de administración, los cargos directivos, los órganos de control y la totalidad del personal, es especial a aquellas personas involucradas en la contratación de bienes o servicios.
- c) **Ámbito relacional** – El ámbito de aplicación de la presente Política se extenderá a todo tipo de proveedores.
- d) **Ámbito geográfico** – La presente Política se aplicará a las actividades que la empresa desarrolle en cualquier ámbito geográfico, tanto local como internacional.

Cualquier excepción a las normas establecidas en la presente Política está sujeta a la aprobación explícita del CRC. En el caso de cualquier discrepancia o consulta con respecto a esta Política, la orientación y asistencia pertinente deberá ser ofrecida por el departamento de People.

## 3. Principios generales en materia de gestión de Personas

Se enumeran, a continuación, los principios generales que rigen la operativa diaria de la gestión de personas de Uriach:

- Asegurar en todo momento la adecuación del personal con los valores de Uriach.
- Promover de forma continua el respeto y la confianza en las relaciones laborales, así como la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Establecer una comunicación abierta y proactiva facilitando y promoviendo la libertad de expresión entre todos los empleados de Uriach y en los distintos niveles organizativos.
- Conseguir la excelencia en los puestos de trabajo a partir de los recursos proporcionados.
- Facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal, ofreciendo flexibilidad laboral en la medida de lo posible.
- Asegurar un plan de carrera y de desarrollo profesional a los empleados que les permita evolucionar dentro de la compañía.
- Evaluar y desarrollar las competencias de los empleados.
- Garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.
- Ofrecer beneficios sociales adecuados a las necesidades de los empleados.
- Ofrecer un sistema de retribución que permita la atracción y retención de los mejores profesionales y que alinee sus objetivos a los de Uriach.
- Rechazar cualquier tipo de conducta discriminatoria.

## 4. Principios básicos de actuación

A continuación, se detallan los principios básicos de actuación en materia de recursos humanos. Además, cada uno de ellos se desarrolla en el procedimiento establecido para tal fin.

### 4.1. Reclutamiento y selección

Entre otros, los principios básicos de actuación son:

- Desarrollar un programa de homogeneización de los procesos de selección para todas las filiales de Uriach.
- Favorecer el acceso de los perfiles jóvenes a su primer empleo mediante un programa de becas y/u otros acuerdos.
- Presentar a los candidatos ofertas de valor competitivas que favorezcan la selección y contratación de los profesionales mejor cualificados para la posición ofertada.
- Promover la contratación mediante contratos indefinidos y estables.
- Velar porque los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales, evitando que intervengan familiares de profesionales de Uriach o de personas con otra vinculación personal en el proceso de selección.
- Favorecer la contratación de empleados de colectivos excluidos y de personas con distintas capacidades, así como rechazar cualquier tipo de discriminación en el momento de contratar un empleado.

El objetivo de Uriach es contratar a los mejores candidatos buscando disminuir la tasa de rotación voluntaria y cumplir con las expectativas y objetivos de la compañía.

### 4.2. Onboarding

Para garantizar la correcta adaptación de los nuevos colaboradores a Uriach y a su puesto de trabajo, cada colaborador dispondrá de un itinerario de onboarding que garantice los siguientes aspectos:

- Conocer la cultura, propósito y valores de la compañía.
- Conocer las personas clave con las que deberá interactuar.
- Conocer los principales productos de la compañía.
- Conocer las herramientas, operativas y procesos propios de su puesto de trabajo.

Así mismo, las nuevas incorporaciones con más de tres meses de antigüedad en la compañía participaran en una jornada internacional de onboarding (U-boarding experience) que tiene como principal propósito conocer los aspectos arriba mencionados.

### 4.3. Liderazgo

Uriach cuenta con un modelo de liderazgo propio, el modelo LIDER.

Las dimensiones del modelo LIDER son “Localizar”, “Inspirar”, “Desarrollar”, “Ejecutar” y ser “Referente”. Cinco pilares de un liderazgo facilitador y transformador, que se apoya en la adecuada combinación de *hard skills* (rigor, disciplina, medición, etc.) y *soft skills* (ilusión, pasión, etc.).

Todas aquellas personas que lideren equipos en la compañía deben conocer el modelo. Para ello, se deberán incorporar al programa de liderazgo que corresponda (Top 50, Nuevos Líderes, Middle Management) para dotarles de las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar su rol.

### 4.4. Capacitación de profesionales

Es imprescindible invertir en la capacitación de los profesionales para cumplir con los objetivos de Uriach y garantizarles un plan de carrera atractivo.

Uriach considera la formación como una de las formas más efectivas para desarrollar el talento y, por esta razón, se considera la formación como una inversión en capital humano. Así pues, Grupo Uriach ofrece la formación necesaria a los empleados con el objetivo de optimizar el desarrollo de sus responsabilidades y abrir oportunidades de promoción dentro de Uriach.

Anualmente, el Área de Personas se reúne con el equipo de *Chiefs* y Directores de los distintos departamentos con el objetivo de detectar las necesidades de formación y desarrollo en sus respectivos departamentos. Asimismo, el Área de Personas evalúa el coste de la formación y selecciona los proveedores más adecuados. Las formaciones también pueden ser de carácter interno.

Adicionalmente, Uriach cuenta con un Plan de Formación anual con el objetivo de favorecer el perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo, la adecuación de los recursos humanos a los cambios tecnológicos y organizativos, la adaptación de los nuevos empleados a las exigencias de Uriach y una mayor capacidad de desarrollo profesional. Además, se evalúa el grado de satisfacción de los empleados en relación con las formaciones recibidas.

Uriach promueve la difusión y puesta en común del conocimiento existente en Uriach, el aprendizaje continuo y el intercambio cultural, de forma que se aumente la eficiencia operativa gracias al uso adecuada del capital intelectual.

#### **4.5. Cultura de feedback**

El seguimiento y el feedback continuado a los colaboradores sobre su evolución, es un aspecto fundamental para su desarrollo profesional. Para ello, es necesario que los colaboradores se reúnan con sus responsables de forma regular a fin de evaluar su evolución, con una comunicación abierta y constructiva. Se trata de un proceso bidireccional con el fin de acordar planes de acción para fomentar el desarrollo.

#### **4.6. Clima organizacional**

Promover un clima de trabajo agradable es fundamental para retener al personal cualificado y aumentar los índices de motivación, compromiso y rendimiento de los trabajadores. Para obtener un buen clima organizacional se deben tener en cuenta varios aspectos:

- Promover las buenas relaciones, la comunicación y el compañerismo entre los empleados de todos los niveles jerárquicos, así como evitar los conflictos entre personas o departamentos.
- Promover las buenas relaciones y comunicación con terceros, incluyendo proveedores y clientes.
- Promover el trabajo en equipo y la integración de los trabajadores.
- Proporcionar un ambiente físico apropiado (instalaciones, equipos, color de paredes, temperatura, niveles de contaminación, entre otros).
- Tener en cuenta las características estructurales de la organización, como el tamaño, la estructura formal, el estilo de dirección y liderazgo, entre otros.
- Ofrecer buenas condiciones de trabajo a los empleados (sistema retributivo, compensación flexible, conciliación, entre otros).

Adicionalmente, en Uriach se promueve, en la medida de lo posible, que los profesionales logren un buen equilibrio entre su vida profesional y su vida privada, ya que refuerza la satisfacción y lealtad y mejora la productividad. Asimismo, dar importancia a este equilibrio también tiene un efecto positivo en la reputación de Uriach, permitiendo atraer y motivar a los empleados. De esta forma, Uriach apoya las condiciones de trabajo flexibles y estimula a sus empleados a tener intereses y motivaciones fuera de su vida profesional.

#### **4.7. Sistema retributivo**

Para Uriach es imprescindible establecer un sistema retributivo competitivo y motivador para sus profesionales, con el objetivo de que favorezca su consolidación y que sea un factor

diferenciador respecto la competencia. Para ello, se establecen los siguientes principios básicos de compensación:

- Favorecer la atracción, contratación y retención de los mejores profesionales, teniendo en cuenta los niveles de remuneración externos.
- Examinar la posición de Uriach frente a la competencia con el fin de responder a las tendencias del mercado.
- Reconocer y compensar la dedicación, el esfuerzo y el desempeño de todos los profesionales mediante las promociones apropiadas.
- Promover la equidad interna, estableciendo un sistema retributivo en función de las responsabilidades y del rendimiento.

La remuneración engloba el salario, la parte variable de la remuneración y las ventajas sociales, prestaciones por jubilación, entre otros. La parte variable puede ser más elevada en los puestos directivos y está vinculada a la consecución de objetivos por una persona, un equipo y por todo el Grupo.

Uriach promueve un sistema retributivo flexible que se adapte a las necesidades de cada profesional y permita una mayor conciliación con la vida familiar. Por esta razón, Uriach pondrá a disposición de sus empleados diferentes beneficios sociales cómo pueden ser comedor, servicios médicos, suplementos económicos extra en navidad y verano, entre otros.

Cada responsable de área debe proponer al Área de Personas, dentro del marco de la presente Política, la remuneración de sus empleados, teniendo en cuenta el mercado, la capacidad individual, las aptitudes y las posibilidades de evolución.

#### **4.8. Ética, diversidad e igualdad de oportunidades**

Uriach dispone de un Código Ético que recoge los principios éticos en los que se basa la actividad de la compañía y que son exigidos a todos los profesionales de Uriach y a los grupos de interés, independientemente de su posición y de su localización geográfica.

El Código Ético contiene una descripción de las conductas que se deben promover y de los comportamientos que se deben evitar.

Así pues, en Uriach se promueve la diversidad y la no discriminación por razones de raza, color, género, estado civil, ideología, nacionalidad, entre otros.

Adicionalmente, es de especial importancia el principio de igualdad de oportunidades entre los empleados, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional y conlleva el compromiso de demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano.

#### **4.9. Seguridad y salud laboral**

Uriach tiene la responsabilidad de contribuir a la mejora de la salud, seguridad y el bienestar de todos los profesionales. Por eso, está estrechamente comprometida a reducir o eliminar los riesgos de salud y seguridad laboral y establece los siguientes compromisos para conseguirlo:

- Cumplir con todos los requisitos legales y otros requisitos aplicables a la organización.
- Disponer de un entorno laboral seguro y saludable.
- Proveer los recursos humanos y materiales necesarios para alcanzar dichos objetivos.
- Fomentar la participación de todos los empleados a las iniciativas de seguridad y salud laboral.

Las medidas de seguridad y salud laboral, así como los medios para llevarlas a cabo, se desarrollan en el Protocolo de Seguridad y salud laboral correspondiente.

## **5. Revisión, aprobación y difusión de la Política**

El departamento de Personas atenderá las cuestiones que planteen los colaboradores de Uriach respecto al cumplimiento de la presente Política así como las sugerencias sobre la manera en que Uriach puede mejorarla. El departamento de Personas revisará periódicamente la presente Política con el fin de adaptarla a los cambios jurisprudenciales en cada momento.

La presente Política se aprobará por el CRC y se comunicará y difundirá entre a todos los niveles jerárquicos de la organización, de conformidad con el Plan de Comunicación del Departamento de Personas y Comunicación de Uriach a tales efectos.

El departamento de Personas podrá organizar sesiones de formación de esta Política cuando sea necesario.

## **6. Incumplimiento**

Todos los colaboradores tienen el deber de cumplir con la presente Política y deben comunicar a través del Canal Compliance, cualquier incumplimiento de los principios establecidos por esta Política y la normativa que la desarrolla.

El incumplimiento será motivo de acción disciplinaria. En caso de verificarse cualquier conducta ilícita, Uriach aplicará, de forma proporcionada las medidas disciplinarias correspondientes conforme al Reglamento del Canal Compliance.

\*\*\*