

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS



1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO

Esta política formaliza la posición de Grupo BAUX y sus distintas sociedades en relación con su compromiso de respeto a los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, al tiempo que pretende establecer los valores, principios y directrices en materia de recursos humanos que constituyen el modelo de gestión de recursos humanos del Grupo y que, a través de la eficiencia y de la realización personal y profesional de sus personas empleadas, conduzcan al cumplimiento de las estrategias y los objetivos del Grupo BAUX y les garantice un puesto de trabajo digno y seguro.

Esta política de recursos humanos podrá ser desarrollada por las siguientes políticas y procedimientos: política de reclutamiento y selección, política de desarrollo del talento, política de seguridad y salud laboral y política de retribución.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de la presente política de RRHH abarca todas las áreas operativas/ actividades, así como todas las filiales del Grupo BAUX, y vinculará a todo su personal independientemente de la posición o función que desempeñe.

3. PRINCIPIOS Y DIRECTRICES DE ACTUACIÓN

Mediante la presente Política, Grupo BAUX desarrolla su compromiso de respeto y promoción de los Derechos Humanos, tal y como se establece en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

De esta forma, esta Política se inspira en las siguientes declaraciones internacionales:

La Carta Internacional de Derechos Humanos de Naciones Unidas, que incluye: a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos. b) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. c) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la "OIT") número 1, 14, 26, 29, 87, 98, 100, 105, 111, 131, 138, 155 y 182, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales.

En este marco la presente política se encuentra vinculada a la siguiente normativa interna:

- Manual de RSC
- Política de RSC
- Código Ético
- Canal de denuncias

Para la consecución de los **objetivos señalados**, BAUX asume y promueve los siguientes principios que deben presidir la gestión de su capital humano:

- ✓ Un marco de relaciones laborales adecuado y de mecanismos pactados para la adaptación de la organización a los requerimientos empresariales y sociales, favoreciendo los objetivos de competitividad y eficiencia empresarial.
- ✓ El desarrollo de procesos homogéneos de recursos humanos que avancen en la implantación de la cultura de la Sociedad, respetando las particularidades locales.
- ✓ La definición como objetivo estratégico del desarrollo de las relaciones laborales, basadas en la igualdad de oportunidades, en especial entre hombres y mujeres, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Asimismo, deberán impulsarse medidas para lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y siguiendo las mejores prácticas internacionales.
- ✓ La consolidación de empleos estables y de calidad.
- ✓ Un sistema de retribuciones que permita la atracción y retención de los mejores profesionales y que alinee sus objetivos con los del Grupo.
- ✓ La valoración de la aportación de todos los profesionales a la creación de valor del Grupo y a su crecimiento.
- ✓ Reconocimiento y valoración de los vínculos familiares y personales entre los profesionales del Grupo, consecuencia necesaria del fuerte arraigo local de este en las comunidades en las que históricamente ha desarrollado sus negocios, y establecer medidas concretas que aseguren que en los procesos de contratación y promoción interna no se favorezca ni se discrimine a empleados con dicha vinculación ni se vulnere el principio de igualdad de oportunidades.
- ✓ El diseño de una oferta de valor, que favorezca la selección, contratación y

retención de talento, compuesta por una retribución competitiva, un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, el proyecto empresarial, el balance de la vida personal y profesional y la conciliación.

- ✓ Los procesos de selección, contratación y promoción de las sociedades del Grupo velarán por que todos sus profesionales sean personas honorables e idóneas, alineadas con lo dispuesto en la Misión, la Visión y los Valores de Grupo BAUX y con los principios recogidos en el Código Ético, valorándose su trayectoria y rechazándose a quienes, por sus antecedentes, carezcan de la idoneidad exigible.

Concretamente, Grupo BAUX, promueve las siguientes líneas:

A/ Atracción, selección y contratación

- El Grupo promoverá que las contrataciones de sus profesionales se realicen mediante contratos indefinidos y estables.
- Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los empleados a tiempo parcial y a tiempo completo.
- Velar por que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales, evitando que en el proceso de selección de familiares de profesionales del Grupo o de personas con otra vinculación personal análoga intervengan los empleados con los que estén vinculados.
- La contratación de empleados con distintas capacidades.

B/ Desarrollo y formación

- La puesta en marcha de programas y planes de formación que favorezcan 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 del Grupo y una mayor capacidad de desarrollo profesional.
- Que la formación sea un elemento clave de cualificación profesional y abra las oportunidades de promoción dentro del Grupo.
- Que los programas de formación contengan aspectos relacionados con el respeto a los derechos humanos y que fomenten una cultura de comportamiento ético.
- La difusión y la puesta en común del conocimiento existente en el Grupo, el aprendizaje continuo y el intercambio cultural, de forma que se aumente la eficiencia operativa gracias al uso apropiado del capital intelectual.

C/ Evaluaciones del desempeño y desarrollo

Las evaluaciones de los empleados y la comunicación de su resultado a los evaluados es un aspecto fundamental para su desarrollo profesional. Los principios fundamentales de actuación, son:

- a) Realizar periódicamente evaluaciones del desempeño de los empleados del Grupo.
- b) Comunicar su resultado al evaluado de forma que se favorezca su desarrollo profesional.

D/ Sistema retributivo

Grupo BAUX considera prioritario que el sistema retributivo favorezca la consolidación de su capital humano, como principal factor diferenciador respecto de sus competidores. Los principios de actuación que deben guiar el sistema retributivo del Grupo, son:

- a) Favorecer la atracción, contratación y retención de los mejores profesionales.
- c) Reconocer y recompensar la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de todos sus profesionales.
- e) Situarse a la vanguardia del mercado en coherencia con la posición alcanzada por la Grupo BAUX.

E/ Diversidad e igualdad de oportunidades y conciliación

Que pueden sintetizarse en los siguientes principios de actuación:

- a) Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.
- b) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional y conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano, evitando que los empleados con vínculos familiares o personales análogos ocupen puestos que dependan directamente

–jerárquica o funcionalmente– de los profesionales con los que estén vinculados.

c) Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural.

e) Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.

F/ Seguridad y salud

El sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo de Grupo BAUX tiene por finalidad conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable y, de conformidad con la ISO 45001, determina los niveles mínimos aplicables a todas las sociedades del Grupo.

Este sistema global contempla:

La integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todas las fases del proceso productivo, en todos los métodos de trabajo y en todas las decisiones, de tal forma que los directivos, técnicos, mandos y trabajadores asuman sus responsabilidades en la materia.

La identificación, evaluación y control eficaz de los riesgos asociados al trabajo.

La adecuación entre el empleado y su puesto de trabajo a través de la vigilancia de la salud y la formación de los trabajadores.

Un mecanismo de evaluación en materia de seguridad y salud laboral de acuerdo con los estándares establecidos para todo el Grupo para identificar posibles desviaciones, intercambiar las mejores prácticas y establecer una cultura global de excelencia en la prevención de riesgos.

G/ Ética en el trabajo

El Comité de Dirección de BAUX ha aprobado un Código Ético que recoge los principios de actuación exigibles a las distintas sociedades del Grupo y a todos sus empleados y directivos, cualquiera que sea su nivel jerárquico, su ubicación geográfica o funcional y la sociedad del Grupo para la que presten sus servicios. La Comisión de Responsabilidad Social

Corporativa es el órgano creado por el Comité de Dirección del Grupo BAUX para difundir, interpretar e informar a los órganos competentes sobre el grado de cumplimiento del Código ético.

4. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política está publicada en los canales internos, facilitando el acceso a esta información a todas las personas que integran Grupo BAUX.

A través de canales externos de comunicación, como la Web, puede consultarse esta Política Corporativa, con la finalidad de orientar e informar con transparencia a las personas interesadas.

5. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política ha sido aprobada por el Comité de Dirección de BAUX y permanecerá vigente mientras no se apruebe ninguna modificación o revisión de la misma. La aprobación y entrada en vigor de la presente Política, así como su modificación y derogación, son competencia del Comité de Dirección.

Se revisará regularmente, adaptando su contenido a los cambios normativos, del entorno y del Grupo BAUX.