

# Politica di gestione del personale

<b>Documento</b>	<b>Politica di gestione del personale</b>
<b>Oggetto</b>	Regolamenti globali in merito all'area People di Uriach
<b>Approvazione</b>	Comitato rischi e conformità (CRC)

**Riservatezza** - Questo documento è riservato. Pertanto, non deve essere distribuito al di fuori della Corporación J. Uriach, S.A. e delle altre società del Gruppo senza il consenso del Consiglio di Amministrazione.

## 1. Introduzione e obiettivo

Lo scopo della presente Politica di gestione del personale (di seguito, la "**Politica**") è quello di definire, progettare e diffondere i principi e gli impegni assunti da Uriach nell'ambito della gestione delle persone, in linea con i valori etici definiti nel nostro Codice Etico.

In questo senso, l'obiettivo di Uriach è attrarre e trattenere i talenti, incoraggiare la crescita personale e professionale di tutti i dipendenti all'interno dell'azienda, rendendoli partecipi della strategia e degli obiettivi aziendali. L'obiettivo è che le persone trascorrono gli anni migliori in Uriach, concludendo il loro percorso come persone e professionisti migliori.

Uriach considera il talento nei suoi team un asset strategico essenziale per l'azienda. Tutte le aziende che compongono Uriach devono prendersi cura dei propri dipendenti e offrire loro un buon ambiente di lavoro, incoraggiandone lo sviluppo, la formazione, l'equilibrio tra lavoro e vita privata e promuovendo le pari opportunità a tutti i livelli dell'azienda.

## 2. Ambito di applicazione

Nell'ambito di applicazione della presente Politica, possiamo distinguere quanto segue:

- a) **Ambito di applicazione aziendale** - La presente Politica si applica a tutte le società appartenenti a Uriach, nonché alle società controllate e partecipate sulle quali Uriach esercita un controllo effettivo o detiene posizioni negli organi di gestione.
- b) **Personale** - Questa politica si applica a tutti i livelli dell'organizzazione, compresi la direzione, l'alta dirigenza, gli organi di vigilanza e tutto il personale, in particolare quello coinvolto nell'approvvigionamento di beni o servizi.
- c) **Ambito relazionale** - L'ambito di applicazione della presente Politica si estende a tutti i tipi di fornitori.
- d) **Ambito geografico** - La presente Politica si applica alle attività della Società in qualsiasi area geografica, sia locale che internazionale.

Eventuali eccezioni alle regole stabilite nella presente Politica sono soggette all'approvazione esplicita del CRC. In caso di discrepanze o domande in merito alla presente Politica, il dipartimento People offrirà le indicazioni e l'assistenza del caso.

## 3. Principi generali di gestione delle persone

I principi generali che regolano le operazioni quotidiane della gestione delle persone di Uriach sono i seguenti:

- Assicurarsi che il personale sia sempre in linea con i valori di Uriach.
- Promuovere costantemente il rispetto e la fiducia nei rapporti di lavoro e le pari opportunità a tutti i livelli organizzativi.
- Stabilire una comunicazione aperta e proattiva, facilitando e promuovendo la libertà di espressione tra tutti i dipendenti di Uriach e ai diversi livelli organizzativi.
- Raggiungere l'eccellenza nei luoghi di lavoro grazie alle risorse messe a disposizione.
- Facilitare l'equilibrio tra lavoro e vita privata offrendo, per quanto possibile, orari di lavoro flessibili.
- Garantire ai dipendenti un piano di sviluppo professionale e di carriera che consenta loro di evolvere all'interno dell'azienda.
- Valutare e sviluppare le competenze dei dipendenti.
- Garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano.
- Fornire prestazioni sociali adeguate alle esigenze dei dipendenti.
- Offrire un sistema di remunerazione che attragga e trattienga i migliori professionisti e allinei i loro obiettivi con quelli di Uriach.
- Rifiutare qualsiasi tipo di comportamento discriminatorio.

## 4. Principi di base per l'azione

Quelli che seguono sono i principi di base per le attività nell'area People. Inoltre, ognuno di essi viene sviluppato nella procedura stabilita a questo scopo.

### 4.1. Assunzione e selezione

Tra gli altri, i principi fondamentali dell'attività sono:

- Sviluppare un programma per standardizzare i processi di selezione per tutte le filiali Uriach.
- Favorire l'accesso dei giovani profili al primo impiego attraverso un programma di borse di studio e/o altre modalità.
- Presentare ai candidati offerte di valore competitivo che favoriscano la selezione e l'assunzione dei professionisti più qualificati per la posizione offerta.
- Promuovere le assunzioni con contratti permanenti e stabili.
- Garantire che i processi di selezione e assunzione siano oggettivi e imparziali, evitando di coinvolgere nel processo di selezione familiari di professionisti Uriach o persone con altri legami personali.
- Favorire l'assunzione di dipendenti appartenenti a gruppi esclusi e di persone con abilità diverse, nonché rifiutare qualsiasi tipo di discriminazione nell'assunzione di un dipendente.

L'obiettivo di Uriach è attrarre i migliori candidati per ridurre il tasso di turnover volontario e soddisfare le aspettative e gli obiettivi dell'azienda.

### 4.2. Inserimento

Per garantire il corretto inserimento dei nuovi collaboratori in Uriach e nel loro lavoro, ogni collaboratore avrà un percorso di onboarding che garantisce i seguenti aspetti:

- Conoscere la cultura, lo scopo e i valori dell'azienda.
- Conoscere le persone chiave con cui si dovrà interagire.
- Conoscere i principali prodotti dell'azienda.
- Conoscere gli strumenti, le operazioni e i processi specifici del proprio lavoro.

Inoltre, i nuovi assunti che lavorano in azienda da più di tre mesi parteciperanno a una giornata di onboarding internazionale (U-boarding experience), il cui scopo principale è quello di conoscere gli aspetti sopra citati.

### 4.3. Leadership

Uriach ha un proprio modello di leadership, il modello LIDER.

Le dimensioni del modello LIDER sono "Individuare", "Ispirare", "Sviluppare", "Eseguire" ed essere "Referente". Cinque pilastri di una leadership facilitante e trasformatrice, che si basa sulla giusta combinazione di *hard skills* (rigore, disciplina, misurazione, ecc.) e *soft skills* (entusiasmo, passione, ecc.).

Tutti coloro che guidano i team in azienda devono conoscere il modello. A tal fine, devono essere inseriti nel programma di leadership corrispondente (Top 50, Nuovi Leader, Middle Management) per fornire loro le competenze e le conoscenze necessarie a svolgere il proprio ruolo.

### 4.4. Formazione dei lavoratori

È fondamentale impegnarsi nella formazione continua per raggiungere gli obiettivi di Uriach e garantire un piano di carriera interessante.

Uriach considera la formazione uno dei modi più efficaci per sviluppare i talenti e, per questo motivo, la formazione è considerata un investimento nel capitale umano. Per questo motivo, il Gruppo Uriach offre la formazione necessaria ai dipendenti con l'obiettivo di ottimizzare lo sviluppo delle loro responsabilità e di aprire opportunità di promozione all'interno di Uriach.

Ogni anno, l'Area People si riunisce con il team di *Chief* e Direttori dei diversi dipartimenti per rilevare le esigenze di formazione e sviluppo nei rispettivi dipartimenti. L'Area People valuta anche il costo della formazione e seleziona i fornitori più adeguati. La formazione può anche essere interna.

Inoltre, Uriach dispone di un Piano di formazione annuale con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo professionale per lo svolgimento del lavoro, l'adattamento delle risorse umane ai cambiamenti tecnologici e organizzativi, l'adattamento dei nuovi dipendenti alle esigenze di Uriach e una maggiore capacità di sviluppo professionale. Inoltre, viene valutato il grado di soddisfazione dei dipendenti rispetto alla formazione ricevuta.

Uriach promuove la diffusione e la condivisione delle conoscenze esistenti in Uriach, l'apprendimento continuo e lo scambio culturale, in modo da aumentare l'efficienza operativa attraverso l'uso appropriato del capitale intellettuale.

#### **4.5. Cultura del feedback**

Il monitoraggio continuo e il feedback ai dipendenti sui loro progressi è un aspetto fondamentale dello sviluppo professionale. Ciò richiede che i dipendenti si incontrino regolarmente con i loro responsabili (in modo formale e informale) per valutare i loro progressi, con una comunicazione aperta e costruttiva. Si tratta di un processo bidirezionale per concordare piani d'azione che incoraggino lo sviluppo.

#### **4.6. Clima organizzativo**

Promuovere un ambiente di lavoro piacevole è essenziale per fidelizzare i dipendenti e aumentarne la motivazione, l'impegno e le prestazioni. Per ottenere un buon clima organizzativo, è necessario prendere in considerazione diversi aspetti:

- Promuovere buone relazioni, comunicazione e condivisione tra i dipendenti a tutti i livelli gerarchici ed evitare conflitti tra individui o reparti.
- Promuovere le buone relazioni e la comunicazione con i terzi, compresi i fornitori e i clienti.
- Promuovere il lavoro di squadra e l'integrazione dei lavoratori.
- Offrire un ambiente fisico adeguato (strutture, attrezzature, colore delle pareti, temperatura, livelli di contaminazione, ecc.)
- Tenere conto delle caratteristiche strutturali dell'organizzazione, come le dimensioni, la struttura formale, lo stile di gestione e di leadership, tra le altre.
- Offrire buone condizioni di lavoro ai dipendenti (sistema di retribuzione, compensi flessibili, equilibrio tra vita privata e lavoro, ecc.)

Inoltre, Uriach incoraggia, per quanto possibile, i lavoratori a raggiungere un buon equilibrio tra la vita professionale e quella privata, in quanto ciò rafforza la soddisfazione e l'impegno, migliorando la produttività. Inoltre, dare importanza a questo equilibrio ha anche un effetto positivo sulla reputazione di Uriach, consentendo di attrarre e motivare i dipendenti. In questo modo, Uriach sostiene condizioni di lavoro flessibili e incoraggia i suoi dipendenti ad avere interessi e motivazioni al di fuori della loro vita professionale.

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

Per Uriach è fondamentale stabilire un sistema di remunerazione competitivo e motivante per i suoi lavoratori, con l'obiettivo di favorirne il consolidamento e di essere un fattore di differenziazione rispetto alla concorrenza. A tal fine, sono stati stabiliti i seguenti principi retributivi di base:

- Favorire l'attrazione, il reclutamento e il mantenimento dei migliori professionisti, tenendo conto dei livelli di remunerazione esterni.
- Esaminare la posizione di Uriach rispetto alla concorrenza per rispondere alle tendenze del mercato.
- Riconoscere e premiare la dedizione, l'impegno e le prestazioni di tutti i professionisti attraverso promozioni adeguate.
- Promuovere l'equità interna stabilendo un sistema di remunerazione basato sulle responsabilità e sulle prestazioni.

La retribuzione comprende lo stipendio, la retribuzione variabile e i benefit. La parte variabile può essere più elevata nelle posizioni manageriali ed è legata al raggiungimento di obiettivi da parte di un individuo, di un team e dell'intero Gruppo.

Uriach promuove un sistema di retribuzione flessibile che si adatta alle esigenze di ciascun lavoratore e consente un migliore equilibrio con la vita familiare. Per questo motivo, Uriach offrirà ai propri dipendenti diversi benefit sociali, come programmi di salute e benessere e sconti sui nostri prodotti, tra gli altri.

Ogni responsabile di area deve proporre all'Area People, nell'ambito della presente Politica, la retribuzione dei propri dipendenti, tenendo conto del mercato, delle capacità individuali, delle competenze e delle opportunità di sviluppo.

#### **4.8. Etica, diversità e pari opportunità**

Uriach si è dotata di un Codice etico che stabilisce i principi etici su cui si basa l'attività dell'azienda e che sono richiesti a tutti i lavoratori e agli stakeholder di Uriach, indipendentemente dalla loro posizione o dalla loro collocazione geografica.

Il Codice etico contiene una descrizione dei comportamenti da promuovere e di quelli da evitare.

Per questo motivo, in Uriach promuoviamo la diversità e la non discriminazione per motivi di razza, colore, sesso, stato civile, ideologia, nazionalità e altro.

Inoltre, di particolare importanza è il principio delle pari opportunità tra i dipendenti, il cui rispetto costituisce uno dei pilastri essenziali dello sviluppo professionale e comporta l'impegno a dimostrare un trattamento equo che favorisca la progressione personale e professionale del team.

#### **4.9. Salute e sicurezza sul lavoro**

Uriach ha la responsabilità di contribuire al miglioramento della salute, della sicurezza e del benessere di tutti i professionisti. Per questo motivo si impegna a ridurre o eliminare i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e, a tal fine, ha assunto i seguenti impegni:

- Rispettare tutti i requisiti legali e di altro tipo applicabili all'organizzazione.
- Avere un ambiente di lavoro sicuro e sano.
- Fornire le risorse umane e materiali necessarie per raggiungere questi obiettivi.
- Incoraggiare la partecipazione di tutti i dipendenti alle iniziative per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Le misure di salute e sicurezza sul lavoro, nonché i mezzi per attuarle, sono definiti nel relativo Protocollo di salute e sicurezza sul lavoro.

### **5. Revisione, approvazione e diffusione della Politica**

Il dipartimento People si occuperà di qualsiasi questione sollevata dai dipendenti di Uriach in merito all'osservanza di questa Politica, nonché di suggerimenti su come Uriach possa migliorarla. Il dipartimento People rivedrà periodicamente la presente Politica al fine di adattarla ai cambiamenti della giurisprudenza in qualsiasi momento.

La presente Politica sarà approvata dal CRC e sarà comunicata e diffusa a tutti i livelli gerarchici dell'organizzazione, in conformità con il Piano di comunicazione del Dipartimento People e Comms di Uriach.

Il dipartimento People può organizzare sessioni di formazione su questa Politica laddove necessario.

## **6. Non conformità**

Tutti i dipendenti hanno il dovere di rispettare questa Politica e devono segnalare attraverso il Canale Compliance qualsiasi violazione dei principi stabiliti da questa Politica e dalle normative che la sviluppano.

La mancata osservanza sarà motivo di azione disciplinare. In caso di comportamenti illeciti, Uriach applicherà, in modo proporzionato, le corrispondenti misure disciplinari in conformità al Regolamento del Canale Compliance.

\*\*\*