

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS**1- Introducción**

El propósito de esta Política de Recursos Humanos es establecer los principios básicos para proporcionar el mejor entorno de trabajo y asegurarse de que todas las compañías del grupo Almirall estén alineadas y utilicen los procesos y actividades empresariales de recursos humanos establecidos.

Almirall se compromete a garantizar la aplicación de esta Política de Recursos Humanos a todos los empleados sin discriminación de edad, género, raza o religión.

2- Desarrollo

El desarrollo tiene como objetivo proporcionar a los empleados de Almirall oportunidades que les permitan seguir creciendo y desarrollándose como profesionales relevantes.

Almirall dispone de varios procesos y actividades de gestión de personas dirigidos a apoyar a sus empleados en su desarrollo profesional dentro de la compañía.

Programa “My Contribution”

Es una herramienta corporativa relacionada con la gestión y desarrollo de la carrera de cada empleado, de acuerdo con la estrategia y los valores de la compañía. Permite a Almirall alcanzar adecuadamente los objetivos derivados de las estrategias de negocio aplicables a medio y largo plazo, a través de las contribuciones de sus empleados. En consecuencia, los objetivos establecidos en el programa están siempre alineados con los objetivos estratégicos de negocio de la compañía.

Los directivos y responsables de Almirall tienen que definir junto con sus empleados sus objetivos anuales de Negocio y de Desarrollo, en función de los cuales serán evaluados a finales de año. Para aquellos empleados que tienen establecido un pago anual variable, la puntuación final determinará el importe final a pagar.

La herramienta también mide el desarrollo de valores y competencias de cada empleado, con el fin de asegurar el crecimiento continuo y la alineación con los valores corporativos de Almirall para hacer frente a nuevos desafíos en un entorno dinámico.

360° Feedback

Es una herramienta de desarrollo corporativo que ayuda a los directivos y responsables de la compañía a obtener una visión holística de sus comportamientos, en relación a los valores corporativos, y de las capacidades de liderazgo desde diferentes perspectivas con respecto a cómo gestionan sus equipos, en función de los comportamientos esperados al respecto.

Formación

Almirall ofrece formación a todos sus empleados con el fin de proporcionarles acciones para seguir aprendiendo y desarrollando sus habilidades, que faciliten la consecución de los objetivos empresariales y de desarrollo profesional correspondientes.

Mapa de carrera

El Mapa profesional es un marco de referencia para el desarrollo profesional de los empleados de Almirall. Define los caminos a seguir en el trabajo actual o las habilidades de cualquier empleado necesarias para desarrollarse para una posición funcional futura. Los directivos y responsables pueden proponer una progresión en el mapa profesional a los empleados de sus equipos.

Desarrollo del talento

Almirall tiene establecido un proceso específico, riguroso y justo, con el fin de garantizar el desarrollo de sus empleados, totalmente consistente con las necesidades estratégicas de la organización. El proceso está compuesto por cuatro actividades principales: (i) alinear la estrategia de gestión de la sucesión con la estrategia de negocio, (ii) definir capacidades futuras para implementar la estrategia de gestión de la sucesión, (iii) identificar, evaluar y desarrollar el talento, y (iv) definir mediciones prácticas para analizar la eficacia de los programas y su relevancia para alcanzar objetivos concretos.

Desarrollo de equipos

Almirall también es consciente de la importancia de los equipos de la empresa y de la colaboración entre ellos. Por tanto, se diseñan herramientas específicas teniendo en cuenta las necesidades concretas de cada equipo para garantizar que los miembros del equipo trabajen juntos desarrollando al máximo de sus habilidades

3- Reclutamiento

Con el fin de identificar el mejor talento, los procesos de reclutamiento han sido diseñados para garantizar la máxima objetividad y precisión en la elección del candidato adecuado. El objetivo principal es garantizar la atracción, contratación y retención de los profesionales mejor cualificados y/o de alto potencial, así como facilitar su integración dentro de la compañía.

Oportunidades internas

Se fomenta el avance profesional dentro de Almirall. Todas las vacantes se publican primero internamente. Todos los directivos de la compañía son responsables del desarrollo profesional de su equipo, fomentando y ayudando a su crecimiento interno.

Contratación externa

En el caso de que el puesto no pueda ser cubierto con un candidato interno, se iniciará un proceso de reclutamiento externo. El departamento de recursos humanos liderará el proceso de contratación evaluando cuáles son las mejores fuentes externas. Todos los directivos son responsables de contratar a los profesionales más cualificados y con mayor talento.

4- Compensación y beneficios

El principal objetivo es atraer y retener el mejor talento posible para cada uno de los países en que Almirall está presente, así como para cada una de sus áreas

organizativas, apoyando los comportamientos derivados de los valores/cultura de la empresa e impulsando los resultados empresariales.

Compensación

Los programas de compensación de Almirall fomentan una cultura de alto rendimiento, con planes salariales basados en estándares de la industria, en atención al nivel de contribución y rendimiento de cada empleado, para ser competitivos, ofreciendo beneficios sociales atractivos en todos los países en los que opera la compañía.

Beneficios

Los beneficios son productos o servicios ofrecidos a todos los empleados, sin coste alguno para ellos o en condiciones muy favorables. Estos beneficios están diseñados teniendo en cuenta las necesidades de los empleados y sus familias con el fin de satisfacer necesidades concretas de los mismos en materia de salud, seguridad y bienestar. Estos beneficios están totalmente alineados con la legislación y las prácticas locales de cada país.

5- Plantilla

El propósito de esta sección es confirmar las directrices, metodologías y responsabilidades de la compañía para la gestión de la fuerza laboral mundial de Almirall.

Número de empleados

Es esencial establecer la homogeneidad en las diferentes unidades organizativas de Almirall. El objetivo es garantizar la consistencia de la información financiera y laboral de todas las áreas organizativas de la Compañía.

Unidades organizativas y posiciones

Es necesario establecer la homogeneidad en las diferentes unidades organizativas de Almirall. Como empresa internacional es importante estandarizar posiciones y unidades en toda las compañías del grupo que eviten conflictos o disfunciones en el momento de creación de nuevas unidades organizativas o de nuevas posiciones funcionales.

Relaciones laborales

Almirall está plenamente comprometido con el cumplimiento y el respeto de la legislación y las prácticas que se refieren a los asuntos laborales, en un ambiente de diálogo constructivo y respetando siempre el rol de los agentes sociales.

Terminación

La intención de Almirall es que todas las terminaciones de empleo se aborden con equidad, igualdad y en base a la más correcta documentación, en base a procesos homogéneos y totalmente definidos en todos los casos y situaciones correspondientes.

6- Cultura corporativa

Todos los empleados deben observar las normas de conducta ética pertinentes con respecto a la industria farmacéutica, además del Código Ético de Almirall. El objetivo es establecer las normas de conducta ética a observar, informando adecuadamente a los empleados sobre las mismas, así como asegurar su aceptación a dichas normas, estableciendo los mecanismos necesarios para monitorear su observancia.

7-Bienestar de los empleados

Almirall está comprometido con el bienestar de sus empleados, con el objetivo de asegurar que todos ellos consigan tener un equilibrio entre la vida laboral y personal, garantizando que dispongan de sus vacaciones según lo previsto a lo largo del año, asegurando también que sus tareas se distribuyen con equidad dentro de los equipos correspondientes, sin discriminación alguna.

Vacaciones

Es importante definir e implementar reglas básicas para la aprobación y administración de los períodos vacacionales para asegurar que las personas realicen sus vacaciones de acuerdo con las normas legales locales aplicables y en atención a las necesidades de la compañía.

Igualdad

Almirall está claramente comprometida con la igualdad, por ello la compañía cuenta con el correspondiente Plan Oficial de Igualdad, para garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en Almirall. Entre sus objetivos, se incluye la promoción y mejora del acceso de las mujeres a posiciones de alta categoría funcional, la prevención de la discriminación en el empleo y de la remuneración basada en el género, así como la prevención del acoso sexual.

Barcelona,6 de mayo de 2021