



**Política de
Recursos Humanos
del Grupo Sabico**

**APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL**

**DIRECCION RR.HH.
INVESNOR – GRUPO SABICO**

Venancio Recálde González
Parque Empresarial Zuatzu
Zuatzu Kalea, nº 6

Edificio Bidasoa, Planta 2ª – Local 3
20018 San Sebastián (Guipúzcoa)

E-mail: rsc@sabico.com // rsc@bicolan.com



DECLARACION POLITICA RR.HH.

Estimado compañero/a:

Por medio del presente te informo de la Política de RR.HH. establecida dentro del GRUPO SABICO.

Dicha política comprende las directivas que constituyen una base sana para una gestión eficaz de los recursos humanos del GRUPO SABICO.

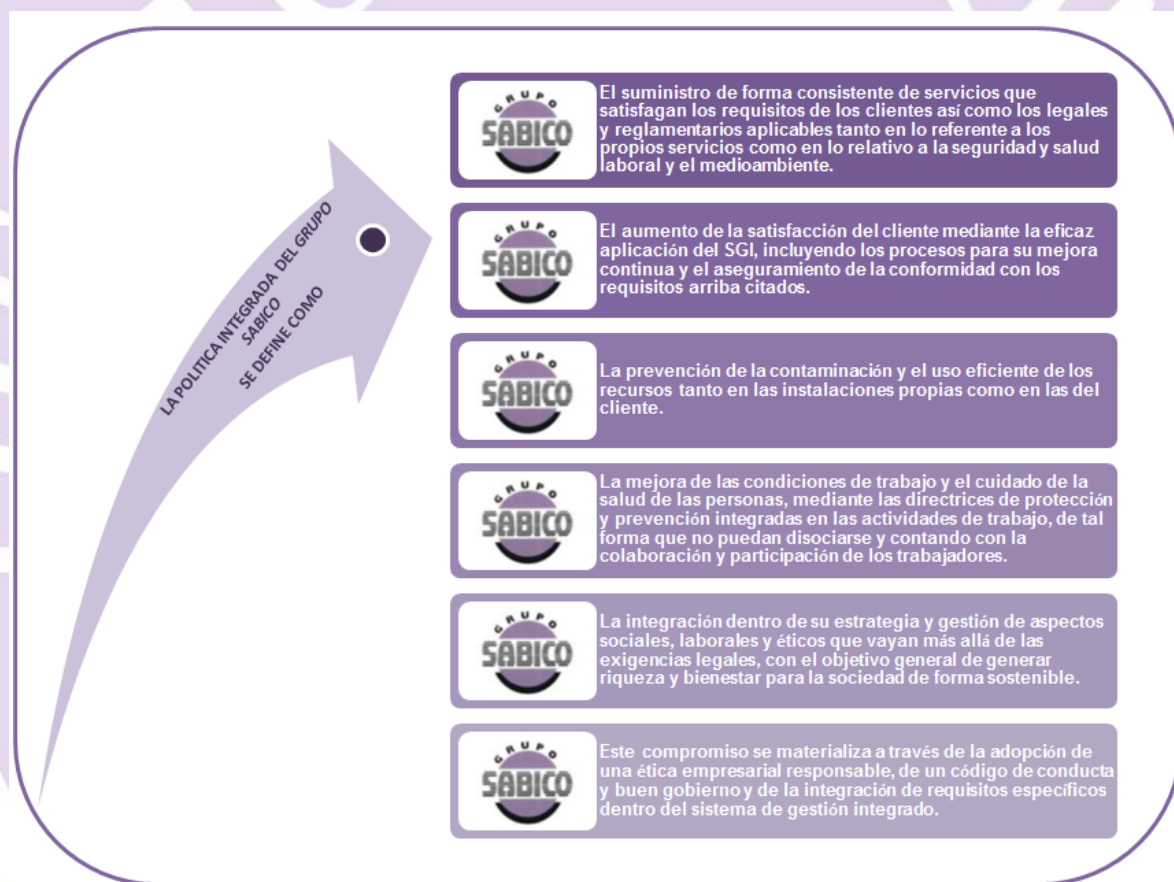
Es, por esencia, flexible y dinámica y puede adaptarse a diversas situaciones. Su puesta en práctica será objeto de una reflexión apropiada, tomando en consideración el contexto específico. Su espíritu deberá ser respetado en cualquier circunstancia.

Esta política esta destinada a todas las personas que ocupan una función con mando sobre las personas, así como a los/as profesionales en recursos humanos.

El **Código de Buenas Practicas, Buen Gobierno y Conducta** del GRUPO SABICO compila las directivas en las que deben inspirarse todos/as los/as empleados/as de GRUPO SABICO, tanto en sus acciones como en sus relaciones con los/as demás, reafirmando además los principios de base que GRUPO SABICO se compromete a respetar en el mundo entero, dicho documento es el fundamento principal y guía de la política descrita en esta declaración.


Venancio Recalde Gonzalez
Director RR.HH.
Invesnor – Grupo Sabico

La Dirección de RR.HH. asume como propia la Declaración de la Política Integrada por la alta dirección que se resume en:



De igual manera la Política de RR.HH. Humanos del GRUPO SABICO queda determinada por:

PRINCIPIOS Y VALORES

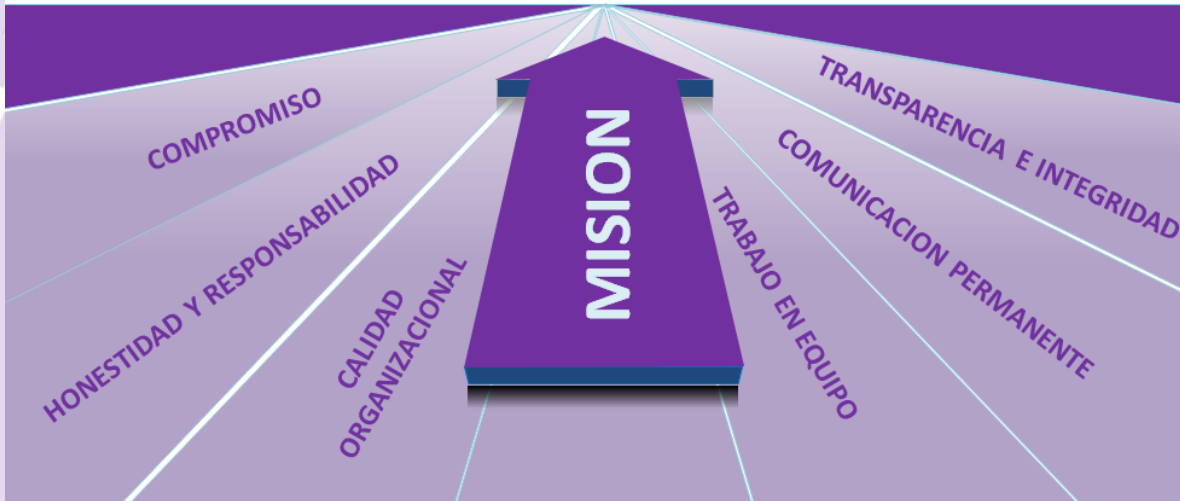
Desde su creación, en el año 1990, **SABICO SEGURIDAD** ha fomentado la participación del personal en la toma de decisiones y en el establecimiento de objetivos y políticas de gestión, al entender que sólo con su compromiso y participación se podrían alcanzar resultados satisfactorios.

Iniciamos nuestra andadura conforme a los Sistemas de Gestión certificables en el año 1997, adecuando SABICO SEGURIDAD a la UNE-EN ISO 9001, progresivamente fuimos incorporando a esta filosofía a diferentes empresas del Grupo, incluso diferentes actividades dentro de una misma empresa, hasta llegar a la decisión estratégica adoptada en el año 2009 de integrar todas las empresas y actividades bajo un único Sistema de Gestión certificado basado en las ISO 9001 y 14001, OSHAS 18001 y SGE21, abarcando de esa forma la calidad, el medioambiente, la seguridad y salud del personal y la responsabilidad social. Esta decisión estratégica adoptada por la alta dirección comprometía a todas las empresas componentes del **GRUPO SABICO** en ese momento como a las posibles incorporaciones futuras, adecuando los plazos formas y modos al sentido de la oportunidad y buen hacer de la organización.

En nuestro compromiso para hacer del **GRUPO SABICO** un grupo empresarial sostenible, adoptamos una visión estratégica a largo plazo basada en la adopción de principios y valores de calidad, compromiso social y respeto al medio ambiente, para el desarrollo de todas nuestras actividades.

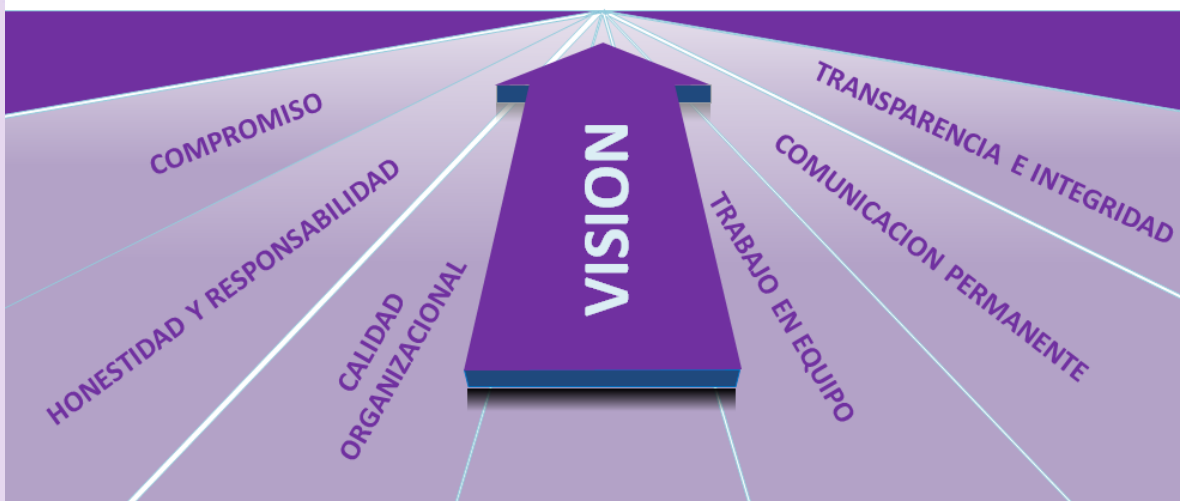
MISION

Prestación de servicios mediante procesos seguros y fiables, basados en la mejora continua, que garanticen la protección y salud de las personas, del medioambiente así como la satisfacción de terceros, siempre bajo el estricto cumplimiento de la legislación vigente.



VISION

Consolidar la identificación de la organización mediante el reconocimiento general de nuestros clientes y competidores, desarrollando la cultura organizacional, centrada y fortalecida en principios y valores potenciando el talento humano y manteniendo un Sistema de Gestión integrado de alto rendimiento y sostenible.





COMPROMISO:

Nuestros esfuerzos se orientan al respeto de la legalidad para poder disfrutar de bienes y servicios de calidad, respetuosos con el medioambiente y seguros para las personas.



CALIDAD ORGANIZACIONAL:

Apego a las normas que regulan nuestra actividad y competencias, mediante equipos cohesionados, altamente especializados y orientados a satisfacer las expectativas del mercado y clientes.



COMUNICACION PERMANENTE:

Con los clientes y con los miembros del equipo de trabajo, utilizando para ello tecnología de la información, alcanzando así altos niveles de eficiencia.



HONESTIDAD Y RESPONSABILIDAD:

Como norma de conducta personal y profesional para responder a las demandas de nuestros clientes.



TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD:

En el uso de los recursos financieros y materiales, en las decisiones y en las acciones que definen el ejercicio de nuestras competencias, actuando conforme con los principios de confianza y buena fe.

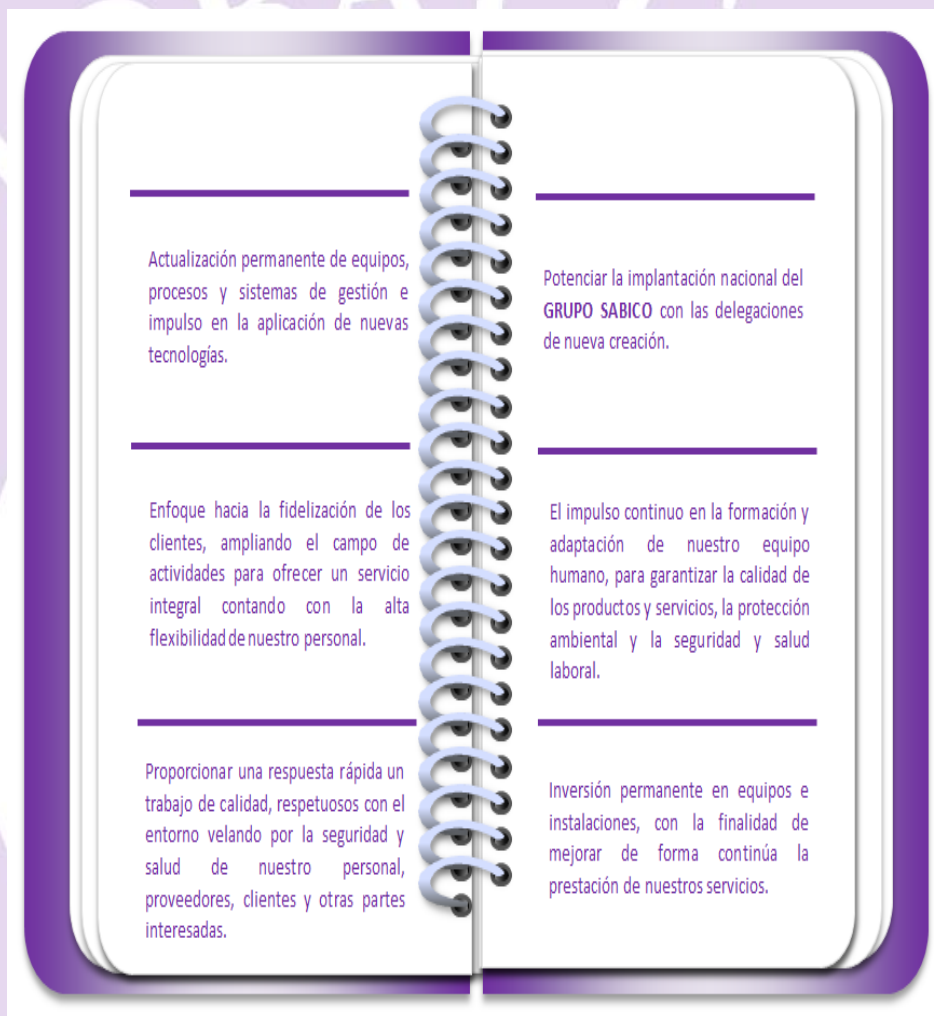


TRABAJO EN EQUIPO:

Ser efectivos trabajando juntos, coordinando y planificando las iniciativas individuales con las demás, siendo receptivos y constructivos ante señalamientos críticos.

APOYAMOS

EL PACTO MUNDIAL



DESARROLLO PROFESIONAL

El éxito a largo plazo del GRUPO SABICO depende de nuestra capacidad para atraer, motivar y desarrollar empleados/as capaces de asentar nuestro crecimiento sobre una base constante. Es una responsabilidad importante para todos/as los/as ejecutivo/as del Grupo.

La política del GRUPO SABICO, consiste en contratar a colaboradores/as dotados/as de una personalidad y de aptitudes profesionales que les permitan desarrollar una relación a largo plazo con la empresa.

Cada nuevo colaborador/a que entra en GRUPO SABICO se convierte un miembro de pleno derecho de una cultura de empresa, lo que implica un compromiso frente a la Organización, así como una constante voluntad de mejora que no da lugar a ninguna autosatisfacción.

Es el motivo por el que teniendo en cuenta la importancia de los valores de GRUPO SABICO, se prestará especial atención a la adecuación entre las cualidades de un candidato/a y los valores de la Empresa.

Esos principios y valores deben ser comunicados claramente desde el comienzo del reclutamiento.

Las personas que no están dispuestas a adherirse al **Código de Buenas Practicas, Buen Gobierno y Conducta** del GRUPO SABICO, no podrán formar parte de la Empresa dado que esos documentos enuncian sus valores y sus principios fundamentales.

Además, para los puestos de dirección, será indispensable poseer cualidades de liderazgo específico y un sentido agudo de los negocios.

Al tiempo que se fomenta la promoción en el seno de la Empresa, la dirección y los/as responsables de recursos humanos deben interesarse por candidatos/as de valor fuera de esta y comparar las cualificaciones internas con las candidaturas externas, sin olvidar el apartado de la subrogación entrante y saliente tan característica de nuestro sector principal de actuación.

SELECCIÓN

Aunque el empleo de medios específicos profesionales pueda mejorar el proceso de reclutamiento, la decisión de contratar o no a un candidato/a incumbe al responsable competente asistido por el equipo de recursos humanos. Esta decisión no puede ser tomada en ningún caso, por un consultor externo a la Empresa, aunque si asesorada.

Tal como recoge el **Código de Buenas Practicas, Buen Gobierno y Conducta** del GRUPO SABICO, solo las aptitudes y experiencias de un candidato/a, así como su adhesión a los principios mencionados anteriormente, serán tomadas en consideración en el momento de la contratación. Su origen, nacionalidad, religión, raza, sexo o edad no forman parte, en ningún caso, de los criterios de selección.

La integración de nuevos/as colaboradores/as en la Empresa es tan importante como la selección de candidatos/as. En efecto, las personas recientemente contratadas deben de ser acogidas de forma que sus aptitudes y su personalidad puedan fundirse naturalmente en la cultura de la Empresa. Al igual que los/las nuevos/as colaboradores/as deben respetar esta cultura, el conjunto de los/as empleados/as debe de hacer prueba de apertura de espíritu respecto a las nuevas ideas y a las propuestas que emanen del exterior.

EL EMPLEO EN GRUPO SABICO

El **Código de Buenas Practicas, Buen Gobierno y Conducta** del GRUPO SABICO describe el compromiso de la Empresa para apoyar y respetar plenamente un conjunto de principios y convenciones internacionales relativos a los derechos de los/as colaboradores/as, la protección contra el trabajo de los/as menores y otros temas de importancia. Dicho código debe ser respetado por doquier, en todas las circunstancias y en todos los niveles.

La dirección tomara las medidas adecuadas para asegurarse de ello.

Los/as colaboradores/as que no respeten el **Código de Buenas Practicas, Buen Gobierno y Conducta**, no podrán ser mantenidos/as en su puesto y tendrán que abandonar la Organización.

Además, nuestros principales proveedores y prestatarios/as de servicios externos deberán conocer el **Código de Buenas Practicas, Buen Gobierno y Conducta** y aplicarlo en sus relaciones con la Empresa.

GRUPO SABICO ofrece un entorno de trabajo favorable a la salud y al bienestar de sus colaboradores/as, conforme a las normas más exigentes de fiabilidad, higiene y seguridad. Cada empleado/a debe velar por su seguridad, así como por la de sus colegas. Es la razón por la cual toda sugerencia relativa a eventuales mejoras será bienvenida y tratada con la mayor atención.

Al igual que no podría ser tolerada dentro del marco de una contratación efectuada por GRUPO SABICO, no será admitida ninguna discriminación respecto al origen, la nacionalidad, la religión, la raza, el sexo o la edad por parte de un empleado/a de la Empresa.

Por otro lado, cualquier forma de acoso moral o sexual será no solamente prohibida sino activamente detectada y eliminada. Reglamentos Internos (Protocolo de Acoso), tratarán explícitamente de los problemas de acoso y discriminación con el fin de establecer la mejor prevención posible.

Sin embargo, GRUPO SABICO considera que evitar la discriminación y el acoso no es suficiente. Es esencial construir, además en todos los niveles una relación basada en la confianza y el respeto de todos/as los/as

colaboradores/as. Por consiguiente, cada responsable debe informarse de la forma en que sus colaboradores/as se sienten en su trabajo (clima laboral, riesgo psicosocial). En el GRUPO SABICO esta implantada una acción progresiva de encuestas de satisfacción interna por este motivo.

GRUPO SABICO fomenta la contratación a largo plazo, pero no debe ser indiferente a su objeto social principal circunscrito en la prestación de servicios a terceros, es por ello que en ocasiones pudiera darse la necesidad inevitable de efectuar despidos colectivos, desde GRUPO SABICO se garantiza a todos/as sus componentes el escrupuloso seguimiento de la legislación vigente, tomando las medidas adecuadas y posibles para reducir al máximo el impacto social negativo de tal situación.

EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PRIVADA

En el GRUPO SABICO, pensamos que nuestros/as colaboradores/as deben lograr un buen equilibrio entre su vida profesional y su vida privada, no solamente porque refuerza la satisfacción y la lealtad y porque mejora la productividad, sino también porque tiene una incidencia positiva en la reputación de la Organización y permite atraer y motivar a los/as empleados/as, así como conciliar imperativos económicos y bienestar.

GRUPO SABICO está dispuesto a apoyar a los/as colaboradores/as que deseen participar activamente en la vida de la comunidad o asumir responsabilidades en organizaciones profesionales, municipales, culturales, religiosas o benévolas, quedando entendido que el ejercicio de tales actividades durante las horas de trabajo debe ser sometido a la previa aprobación de la Organización.

Dentro del mismo espíritu GRUPO SABICO privilegia al máximo condiciones de trabajo flexible, mediante la adopción de calendarios laborales con **bolsas de trabajo flexibles equivalentes aproximadamente a tres semanas de trabajo** de libre organización anual o absorbibles por productividad, de forma que se estimule a los/as colaboradores/as a tener intereses y motivaciones fuera de su vida profesional.

REMUNERACION

GRUPO SABICO respeta la equidad interna en grado superior, asumiendo de igual forma los plazos y compromisos adquiridos por patronales y representante sociales, mediante los acuerdos y Convenios Colectivos de aplicación.

GRUPO SABICO periódicamente permite ser auditada de forma externa por profesionales para acreditar el cumplimiento de todas sus responsabilidades, de igual forma GRUPO SABICO, facilita a sus Clientes información de terceros objetivas que acreditan su cumplimiento ante las obligaciones tributarias y fiscales, en especial las que afectan a sus colaboradores/as.

La estructura salarial debe ser simple sin confundir con la falta de detalle y precisión, los conceptos remuneratorios deben de ser claramente identificables y cuantificables por los/as interesados/as.

Incumbe a cada responsable proponer, dentro del marco de la política de la Organización, la remuneración de sus colaboradores/as, teniendo en cuenta el mercado local, la capacidad individual, las aptitudes y las posibilidades de evolución.

Cada responsable debe comunicar igualmente la remuneración a los/as miembros de su equipo, si se considera necesario con la ayuda de la persona competente en recursos humanos, y la comunicación debe de hacerse de manera adecuada, clara y suficientemente transparente, en función de la capacidad profesional y las atribuciones específicas de cada uno.

La calidad de la comunicación en ese aspecto es parte esencial del dialogo que cada responsable debe mantener con sus colaboradores/as sobre cuestiones relativas a la remuneración.

La parte variable de la remuneración puede estar recogida en los diferentes convenios, siendo su cumplimiento una obligación o bien en el área de estructura ligada a la obtención de objetivos individuales por equipo, no siendo en ninguno de los casos y áreas consolidables.

Desde el área de RR.HH. se asegura que la política de remuneración se aplica equitativamente en toda la Empresa y que cumple con el **Código de Buenas Prácticas, Buen Gobierno y Conducta.**

EVOLUCION PROFESIONAL (FORMACION)

La formación es parte integrante de nuestra cultura de empresa, cada colaborador/a, en todos los niveles, debe ser consciente de la necesidad de mejorar permanente sus conocimientos y aptitudes.

Por consiguiente, es indispensable estar determinado a seguir aprendiendo para ser empleado/a de GRUPO SABICO.

La formación se logra, ante todo, mediante la práctica. Cada responsable debe de acompañar a sus colaboradores/as: esto es esencial para que cada uno progrese e su vida profesional.

La organización de programas de formación debe tener un objetivo definido y ser concebida para mejorar las aptitudes y calificaciones particulares. Es la razón por la cual estos se proponen dentro del marco de programas de desarrollo individual. En consecuencia, seguir un curso no debe ser nunca considerado una recompensa.

Los programas de formación deben de ser adecuados a nuestros servicios y clientes, el personal de recursos humanos debe colaborar con la dirección en la elaboración de dichos programas.

Se consideraran de gran importancia los programas que permitan mejorar los conocimientos lingüísticos de los/as colaboradores/as.

Los programas organizados en el Centro de Formación propio y los concertados están destinados a desarrollar y a compartir las mejores prácticas inherentes a las diferentes disciplinas de dirección del GRUPO SABICO, siendo su objetivo es igualmente reforzar la cohesión de la Empresa y promover la creación de una red de contactos a través del Grupo.

Los programas de formación deben basarse dentro de lo posible, en un aprendizaje activo. Es necesario utilizar de manera óptima los programas e-learning en complemento o en sustitución de los programas de formación clásicos. En función de las necesidades, estarán a disposición en el lugar de trabajo o en la red mediante acceso de controlado ya que su finalidad es permitir un mejor acceso a la formación.

EVOLUCION PROFESIONAL (EVALUACION Y DESARROLLO)

Cada empleado/a es responsable de su propio desarrollo personal. Sin embargo la Empresa se esfuerza por ofrecer la posibilidad de progresar a todos/as aquellos/as que tengan el potencial necesario para desarrollar sus aptitudes.

Tales oportunidades deben tener en cuenta el potencial de cada colaborador/a y ser discutidas con total transparencia. Deben de ser concretas y concentrarse en la próxima etapa de la carrera profesional en lugar de apoyarse en vagas promesas e hipótesis. La Organización alienta a sus empleados/as que expresen sus objetivos y esperanzas, manteniendo con ellos/as un dialogo abierto.

La finalidad es saber conservar y motivar a los/as empleados/as proponiéndoles evoluciones de carreras profesionales realistas que les permitan desarrollar sus aptitudes a largo plazo, teniendo en cuenta la realidad económica y un entorno en constante evolución.

La Dirección de Recursos Humanos aporta su ayuda a la planificación requerida, conservando la flexibilidad necesaria para hacer frente a las situaciones imprevistas. Queda sin embargo, entendido que, dentro de sus atribuciones, cada responsable esta igualmente a cargo de la preparación de los recursos necesarios de la Organización.

Consejos y apoyos periódicos son los mejores útiles para aumentar el rendimiento y ayudar a los/as empleados/as a mejorar sus aptitudes. Permiten, también corregir rápidamente los errores y transformarlos en experiencias positivas. En una empresa en la que las estructuras son planas, esos útiles

favorecen, además una mejor delegación de las tareas. En la medida de lo posible, hay que privilegiar siempre el contacto personal respecto a la comunicación escrita, salvo que con la segunda opción favorezcamos la transparencia ante terceros.

Cada responsable debe procurar adoptar el papel de consejero para sus colaboradores/as.

Una evaluación formal debe llevarse a cabo con regularidad, de preferencia una vez al año. Su objetivo es comentar los resultados obtenidos y las posibilidades futuras, así como otros aspectos relativos al trabajo del empleado/a, entre ellos/as, sus aptitudes. Los aspectos positivos y negativos de los resultados obtenidos deben ser abordados abiertamente. Su evaluación debe basarse hechos y no en opiniones. Para los puestos de dirección, la evaluación se referirá esencialmente a los objetivos previamente determinados y al nivel de realización.

Incumbe a cada responsable manejar eficazmente el resultado y la prosecución de los objetivos predeterminados.

Convendrá, en el transcurso del año, dedicar el tiempo necesario al control y al seguimiento de la realización progresiva de los objetivos. Dicho seguimiento esta destinado a estimular las prestaciones y debe tener lugar dentro del marco de un dialogo abierto, basado en la confianza mutua y en la voluntad de progresar. Se debe procurar proveerse testimonio escrito de esas entrevistas. El acento se pondrá esencialmente en una mejora progresiva y en los medios de formación apropiados, pero también en la elaboración de un entorno profesional estimulante.

En caso de resultados insuficientes persistentes, habrá que considerar la posibilidad de un despido. Esto se llevará a cabo con todo el respeto debido a la persona y deberá contemplar, en su caso, las indemnizaciones de fin de empleo que tengan en cuenta su situación personal y laboral

En el momento de la evaluación del potencial, los resultados obtenidos constituyen el mejor indicador de talento. Por consiguiente, hay que confiar en cuanto sea posibles responsabilidades a los/as empleados/as con el fin de que puedan hacer sus pruebas. Los/as candidatos/as a los puestos de dirección deberán haber mostrado claramente su voluntad y capacidad de aplicar el **Código de Buenas Practicas, Buen Gobierno y Conducta.**

Las promociones se otorgan únicamente en función de la aptitud, la experiencia, los resultados y el potencial del empleado/a independientemente de su origen, raza, nacionalidad sexo, religión o de su edad.

La flexibilidad es un requisito para mantener la evolución profesional. Los/as empleados/as pueden verse obligados/as a trasladarse, en particular los/as ejecutivos/as con perspectivas de carrera supraprovincial.

Un mayor conocimiento en un campo específico es determinante para el éxito de la Compañía. Por eso, la rotación de los puestos debe ser realizada con cautela. Aunque resulte útil en ciertos casos, no debe desembocar en un debilitamiento de nuestras capacidades en áreas estratégicas.

RELACIONES LABORALES

GRUPO SABICO garantiza la libertad de asociación de sus empleados/as y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

GRUPO SABICO desea, asimismo, mediante sus relaciones con los sindicatos y otras asociaciones representativas, proseguir el desarrollo a largo plazo de la Sociedad, tanto en interés del personal como de la Empresa, manteniendo a la vez un nivel de competitividad adaptado a su entorno económico.

Las relaciones laborales incumben claramente a la dirección local y deben ser tratadas al nivel apropiado: en primer lugar, al nivel del lugar (delegaciones) y seguidamente cuando fuese necesario a nivel estatal, conforme a la legislación y a la practica en vigor.

Como se recoge en el **Código de Buenas Practicas, Buen Gobierno y Conducta**, GRUPO SABICO procura que se mantenga una comunicación directa y periódica con sus empleados/as, sean estos/as miembros o no de un sindicato.

Las relaciones con los sindicatos deben respetar estrictamente las reglamentaciones nacionales, las autonómicas y las recomendaciones internacionales a las que GRUPO SABICO pudiera estar adherida (ej. Global Compact).

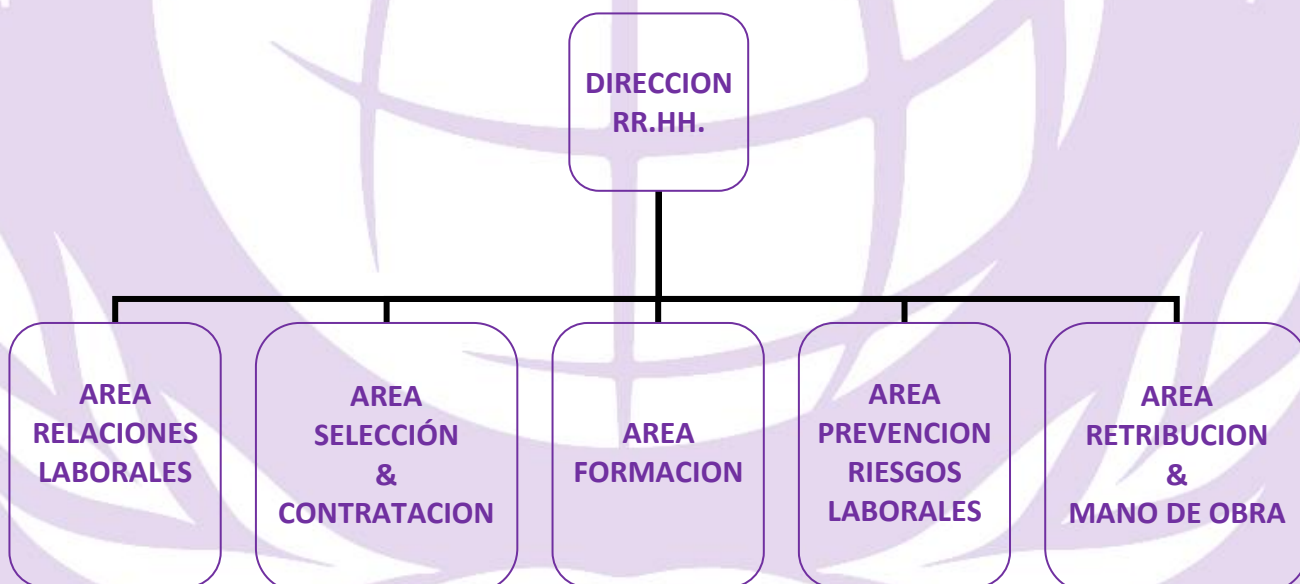
Los contactos con los delegados/as sindicales deberán ser una oportunidad adicional de facilitar informaciones que permitan a los/as miembros de los sindicatos, así como a los de otras asociaciones representativas, comprender las actividades y los objetivos de GRUPO SABICO en su conjunto.

GRUPO SABICO se abstiene de participar en cualquier acción dirigida a restringir el derecho de los/as colaboradores/as adherirse o no a un sindicato.

GRUPO SABICO no se comprometerá en ninguna discusión con sindicatos u otras asociaciones representativas que se refiera a temas distintos del de las condiciones de trabajo y empleo.

Las negociaciones con los sindicatos serán debidamente preparadas en total colaboración con los/as responsables y tendrán en cuenta los intereses legítimos de la Organización y sus empleados/as.

ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS



El hecho de que GRUPO SABICO ponga de relieve preferentemente a sus colaboradores/as y a sus servicios, y no a sus sistemas, se refleja en la organización y funcionamiento de sus recursos humanos.

Los procesos, sistemas y demás medios profesionales de los recursos humanos sirven para apoyar la gestión, pero nunca deben ser utilizados en detrimento de la dimensión humana, Esta última debe estar presente en cada momento y en cualquier circunstancia.

El/la responsable en recursos humanos debe tener el carisma y la credibilidad necesaria para que sus colegas le consideren como un interlocutor de confianza.

A la vez que ofrece un apoyo administrativo de primer orden, su principal tarea es aportar un valor añadido a la actividad de la Empresa y desempeñar un papel proactivo en cada situación en la que su contribución es requerida.

Los indicadores de clave de desempeño (KPI), propios a los recursos humanos, son útiles para la evaluación de los resultados de una unidad de recursos humanos, sin embargo conviene recalcar que el trabajo de esta última consiste de forma prioritaria en optimizar los resultados globales de la Organización, mejorando a su vez también las prestaciones de su personal.

El capital humano se vuelve, con toda evidencia, cada vez más importante y, por lo tanto, los recursos humanos desempeñan un papel esencial en la concepción y la puesta en obra de estrategias de recursos humanos que tengan un impacto sobre los resultados financieros, así como sobre la reputación y la eficacia del GRUPO SABICO:



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

THE GLOBAL COMPACT



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

THE GLOBAL COMPACT



APOYAMOS EL PACTO MUNDIAL

Dpto. RR.HH. Invesnor – Grupo Sabico
C/ Zuatzu, nº 6, Edificio Bidasoa, Planta 2ª, oficina 3ª
20018, San Sebastián, Guipúzcoa, España
rsc@sabico.com / rsc@bicolan.com
Tfno. 34943392787 – Fax. 34943397171