

Grupo ENERGO-PRO

Política de Recursos Humanos

2024



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS (LA "POLÍTICA")

1. Introducción

Nuestro negocio principal es el sector hidroeléctrico. Operamos centrales hidroeléctricas en Europa, el Mar Negro y el Cáucaso. También nos dedicamos a la distribución de electricidad y al comercio de energía, operando redes de distribución a gran escala en Bulgaria y Georgia.

Nuestra empresa se estableció en 1994 en la ciudad checa de Svitavy, participando en la modernización y rehabilitación de la energía hidroeléctrica en Europa Central y Oriental en el período de transición económica.

Una parte del grupo multinacional ENERGO-PRO, con sede en Praga, es el fabricante esloveno de turbinas hidráulicas Litostroj Power d.o.o., con proyectos entregados en más de 60 países de todo el mundo. Su filial, Litostroj Engineering a. s., registrada en la República Checa (anteriormente conocida como ČKD Blansko Engineering, a. s.), se centra en trabajos de investigación, diseño e ingeniería. El Grupo Litostroj también suministra equipos para centrales hidroeléctricas, incluidas centrales hidroeléctricas de almacenamiento por bombeo y estaciones de bombeo.

ENERGO-PRO entiende que nuestra fuerza laboral es clave para nuestro éxito y vital para lograr nuestros objetivos. Esta política se ha desarrollado utilizando como marco nuestros valores corporativos, constituyendo una base sólida para una Gestión eficiente y eficaz de los recursos Humanos en el Grupo. Es esencial que se respeten la legislación y las prácticas locales junto con los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos (VPSHR) y la declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Además, ENERGO-PRO se compromete a adoptar la Política de la Corporación Financiera Internacional (CFI) sobre Sostenibilidad Ambiental y Social y Estándares de Desempeño en todas nuestras Unidades de Negocio. Las filiales del Grupo pueden preparar sus propias políticas de país, de conformidad con esta política de Grupo. Los contratistas y subcontratistas están obligados a cumplir con esta Política.

2. Declaración del Grupo

ENERGO-PRO tiene como objetivo crear un entorno que trate a todos los empleados de manera justa y respetuosa y mantener un ambiente de trabajo que fomente el crecimiento personal y profesional de todos los empleados.

Mantener dicho entorno es responsabilidad de cada empleado y la responsabilidad recae en la Alta Dirección, además, y debido a su función, los gerentes y supervisores tienen la responsabilidad adicional de liderar de una manera que fomente un entorno respetuoso para todo el personal.

Es responsabilidad de todo el personal, en particular de la Alta Dirección:

- Comportarse de manera equitativa y justa, reconociendo que cada empleado tiene derecho a un trato justo y que los trabajos son diferentes, pero todos igualmente importantes para nuestro negocio.
- Promover la armonía y el trabajo en equipo en todas las relaciones.
- Fomentar la cooperación y la comunicación entre ellos.
- Tratarlos unos a otros de manera justa con dignidad y respeto y no tolerar ninguna forma de discriminación, acoso o abuso.
- Alentar y considerar las opiniones de otros empleados o miembros e invitar a su participación en las decisiones que afectan su trabajo y sus carreras.

- Fomentar el crecimiento y el desarrollo de los empleados ayudándolos a alcanzar sus metas profesionales en la organización y fuera de ella.
- Tratar de evitar conflictos en el lugar de trabajo y, si ocurren, responder de manera justa y eficiente.
- Reconocer que los empleados pueden experimentar problemas personales y mostrar compasión y comprensión.

Todos los empleados tienen acceso al proceso interno del mecanismo de quejas y/o a la Política de Denunciantes sin ningún tipo de retribución. Todo empleado tiene derecho a una entrevista abierta con supervisores y compañeros de trabajo y/o a utilizar un proceso de mecanismo de quejas.

En caso de desacuerdo entre el empleado y su supervisor u otro empleado, el personal de Recursos Humanos brindará apoyo para garantizar que la falta de armonía se resuelva con imparcialidad y brindará una oportunidad para que cada parte explique su punto de vista, independientemente de la posición jerárquica.

3. Una responsabilidad común

Cada empleado tiene una responsabilidad distinta en el trato con las personas, ya sea como líder de un equipo o como compañero.

Los gerentes de línea tienen la responsabilidad primordial de crear y mantener un entorno en el que las personas tengan un sentido de compromiso personal y estén motivadas para realizar su trabajo y dar lo mejor de sí mismas para garantizar el éxito de nuestro Grupo. Los gerentes de línea deciden sobre todos los asuntos de personal bajo su responsabilidad dentro de los límites establecidos por las políticas y principios del Grupo.

Los gerentes de recursos humanos y su personal brindarán apoyo profesional en el manejo de asuntos de personal, pero no deben sustituir al gerente responsable. Su principal responsabilidad es contribuir activamente a la calidad de la gestión de recursos humanos en toda la organización proponiendo políticas y planes adecuados que estén alineados con esta Política y asegurando una aplicación coherente y una implementación coherente con equidad. También asesoran y ofrecen soluciones que resultan en un impacto positivo en la efectividad de la organización.

Además, proponen las mejores prácticas y brindan apoyo y asesoramiento a los compañeros de trabajo. Juntos actúan como socios corresponsables de todos los asuntos de recursos humanos. Esta asociación es la clave para la eficiencia en la gestión de personas.

Las habilidades de comunicación del personal de Recursos Humanos deben ser apropiadas para tratar todos los asuntos delicados, ya que ocurren con frecuencia en los problemas de relaciones humanas.

4. Los requisitos

I. Selección, Contratación, Incorporación

Nuestro éxito a largo plazo depende de nuestra capacidad para atraer, retener y desarrollar empleados capaces de garantizar nuestro crecimiento continuo. Ésta es una responsabilidad primordial para todos los gerentes.

Nuestro objetivo político es contratar personal con aptitudes personales y habilidades profesionales que les permitan desarrollar una relación a largo plazo con el Grupo. Por lo tanto, el potencial de desarrollo profesional es un estándar esencial para la contratación.

Al emplear personas, solo se considerarán las habilidades, la experiencia relevantes y el cumplimiento de los supuestos anteriores. Los principales requisitos son:

- Asegurar que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales, y que el proceso de selección de familiares de profesionales del Grupo o personas con otra vinculación personal similar no implique la participación de los miembros de la plantilla con los que están vinculados.
- Fomentar el acceso de los jóvenes a su primer empleo a través de programas de becas y prácticas remuneradas y otros acuerdos.
- Fomentar la contratación de una fuerza laboral diversificada, incluyendo mujeres, publicando oportunidades de trabajo que mencionen específicamente la diversidad y el género.
- El trabajo infantil está prohibido en todo lugar.
- Proporcionar a los candidatos una oferta laboral atractiva y de valor que favorezca la selección y contratación de los mejores profesionales.
- Favorecer la contratación de profesionales de colectivos excluidos y de personas con capacidades diferentes.
- La oferta de valor del Grupo debe basarse en la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión, la remuneración competitiva, un entorno laboral saludable, diverso e inclusivo y el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Maximizar las oportunidades de empleo y el desarrollo de capacidades de las comunidades locales y regionales.

Invertir recursos en el proceso de incorporación es tan importante como invertir en contratación. La incorporación exitosa tiene un efecto positivo significativo en el desempeño financiero y operativo. Tener prácticas formales de incorporación implementadas combinadas con una comunicación directa y constante entre Recursos Humanos, gerentes y empleados es clave para incorporar empleados a la fuerza laboral.

Todos los empleados deberán tener un contrato a tiempo completo o parcial antes del empleo y una descripción clara del puesto. El monitoreo anual del desempeño de todo el personal será realizado por supervisores, incluido un plan de capacitación anual, si es necesario.

II. Empleo y condiciones de trabajo

Brindamos a todos nuestros empleados buenas condiciones de trabajo, un ambiente de trabajo seguro y saludable y posibilidades de empleo flexibles que respalden el equilibrio entre la vida laboral y personal. Si el empleo requiere trabajo remoto, se proporcionarán alojamientos y oficinas adecuados. Se requerirá que todas las sedes preparen un Plan de Administración de Alojamiento.

La seguridad de los empleados en el lugar de trabajo es de vital importancia para el Grupo. Por lo tanto, es imperativo observar todas las regulaciones de salud y seguridad internacionales y específicas de la ubicación basadas en las respectivas leyes nacionales que rigen las horas de trabajo y las condiciones de trabajo. Reconociendo la importancia de la seguridad en el lugar de trabajo, el Grupo ha preparado una Política de Salud y Seguridad Ocupacional que brinda las condiciones para la prevención de lesiones relacionadas con el trabajo y problemas de salud.

Aquellos con responsabilidades gerenciales de línea deben asumir la responsabilidad personal y fomentar un ambiente de trabajo positivo que sea seguro.

III. Igualdad, diversidad e inclusión

Trabajar de manera efectiva en un entorno diversificado es una parte esencial de nuestro comportamiento corporativo. El Grupo está totalmente comprometido con la igualdad de oportunidades, así como con el cumplimiento de la contratación justa, la selección, la gestión del desempeño, la retención, la capacitación, el desarrollo del personal y el cumplimiento de las leyes contra la discriminación. Se requiere que todas las sedes

muestren, a través de la acción, un entorno completamente diversificado, incluida la contratación de mujeres en puestos superiores.

Requerimos que todo el personal se asegure de que su comportamiento sea coherente con el Código de Conducta Global del Grupo. También esperamos que nuestros socios comerciales y asociados tengan y mantengan estándares similares y cumplan con las leyes que rigen los países en los que operamos.

El Grupo se compromete a garantizar:

Respeto mutuo; tolerancia cero a la discriminación y el acoso:

- Nuestro enfoque contra la discriminación y el acoso van de la mano. No toleraremos ningún tipo de discriminación que cree un ambiente hostil o desagradable para empleados, pasantes o voluntarios.
- Reconocemos que a veces la discriminación puede ocurrir involuntariamente, ya que todos podemos tener prejuicios inconscientes que podrían ser difíciles de identificar y superar. En caso de que determinemos que un empleado discrimina inconscientemente, lo apoyaremos a través de capacitación y asesoramiento e implementaremos procesos que mitiguen los prejuicios.
- No toleraremos ninguna forma de agresión, acoso sexual o violencia en el lugar de trabajo, ya sea física o mental.

Rechazo de cualquier tipo de trabajo forzado o infantil en el Grupo; en la conducción de nuestro negocio, nosotros:

- No emplearemos a niños según lo definido por el Convenio de la OIT, a pesar de cualquier ley nacional o regulación local que tenga un efecto contrario.
- No emplearemos a niños antes de que hayan alcanzado la edad legal para completar su educación obligatoria, según lo definido por la legislación pertinente.
- Tenemos tolerancia cero con el trabajo forzoso de cualquier tipo.

Equidad y diversidad; aspiramos a crear un entorno de trabajo que fomente la diversidad y la inclusión. Por lo tanto, se valoran las diferencias entre los empleados. Nosotros:

- Respetamos la diversidad entre nuestros profesionales, promoviendo la no discriminación.
- Desarrollamos el principio de igualdad de oportunidades, cuya observación es uno de los pilares básicos del desarrollo profesional y conlleva el compromiso de brindar y mostrar un trato equitativo.
- Promovemos la igualdad de género, especialmente en lo que respecta al acceso al empleo, la formación profesional, el desarrollo personal y las condiciones de trabajo.

Si los empleados creen que han estado expuestos a discriminación o acoso, observan dicho comportamiento o son conscientes de ello, deben denunciarlo a través del mecanismo de quejas a su gerente o a un miembro del departamento de Recursos Humanos.

IV. Remuneración

ENERGO-PRO favorece estructuras de remuneración competitivas, estimulantes, transparentes y justas que ofrecen un paquete de compensación global competitivo y atractivo. Todos los empleados, incluidos los empleados contratistas y subcontratistas, deben recibir un salario mínimo digno, según lo definido por las leyes laborales de cada país.

Cada subsidiaria establecerá una práctica de compensación justa y transparente basada en los puntos de referencia de compensación existentes y el marco legal de cada país. Se recomienda realizar encuestas periódicas para recopilar información relevante sobre los niveles de remuneración practicados a nivel local o nacional.

Se debe dedicar suficiente tiempo a cada empleado para explicarle su situación específica con respecto a la remuneración, los beneficios, las expectativas y las condiciones de trabajo, si es necesario con el apoyo de la gerencia de Recursos Humanos.

Atraer nuevos empleados y mantener a los actuales no se trata solo de remuneración y beneficios, sino también del valor y la confianza ganados con esfuerzo que nuestra marca brinda a quienes trabajan con nosotros, las relaciones con nuestros gerentes de línea y compañeros de trabajo, el reconocimiento y las experiencias disfrutadas mientras trabaja para una empresa multinacional diversa y las posibilidades de aprender y crecer.

V. Gestión del desempeño y mejora continua

En el Grupo nos enfocamos en utilizar un proceso de gestión del desempeño en el que los empleados reciben comentarios continuos y oportunos de la gerencia. Nos concentramos en el desarrollo y la capacitación de los empleados, y en cómo eso puede beneficiar al empleado y a la empresa. Se requiere que todas las sedes realicen al menos evaluaciones anuales de desempeño para cada empleado. Estas evaluaciones se comunicarán respetuosamente al individuo, incluidas las áreas de mejora.

El Grupo determina las prioridades de capacitación y desarrollo y se alienta a los empleados de todos los niveles a mejorar sus conocimientos y habilidades. La responsabilidad de convertirlas en hechos se comparte entre los empleados, los gerentes de línea y los equipos de Recursos Humanos.

La experiencia y la capacitación en el trabajo son las principales fuentes de aprendizaje. Los gerentes son responsables de guiar y capacitar a los empleados para que tengan éxito en sus puestos actuales. Compartir conocimientos e ideas libremente mientras se trabaja en proyectos es la fuente secundaria. También lo son alentar a prácticas como el desarrollo profesional lateral, la extensión de responsabilidades y los equipos multifuncionales a adquirir habilidades adicionales, enriquecer el contenido del trabajo y ampliar la responsabilidad. El pilar terciario se basa en la asistencia a programas externos.

El Grupo se esfuerza por ofrecer la oportunidad de progresar a quienes tienen la determinación y el potencial para desarrollar sus capacidades. Los departamentos de recursos humanos dentro del Grupo tienen la responsabilidad de la gestión del talento y el desarrollo del liderazgo.

VI. Libertad sindical

El Grupo siempre trabajará de buena fe, dentro del marco legal apropiado, con sindicatos, comités de empresa y cualquier otro organismo elegido colectivamente por los empleados para representarlos. Se deben observar las regulaciones legales nacionales y los acuerdos existentes.

El Grupo respeta el derecho de todos los empleados a formar y unirse a una asociación para representar sus intereses como empleados, organizarse y negociar colectiva o individualmente. Toda persona tiene derecho a sindicalizarse y es libre de buscar orientación y apoyo en todas las preguntas relacionadas con el empleo de sindicatos reconocidos y organismos representativos de los empleados. Los gerentes no interferirán con las decisiones de los empleados relacionadas con la representación o membresía sindical.

Debe haber una colaboración constructiva con los empleados y representantes de los empleados. El objetivo es encontrar un justo equilibrio entre los intereses económicos del Grupo y los intereses de los empleados. En caso de disputas, el objetivo sigue siendo el mismo: garantizar una colaboración sostenible y constructiva a largo plazo.

VII. Feedback de los empleados

El Grupo comprende el poder del feedback. Nos da una nueva perspectiva sobre las prácticas y procedimientos de trabajo. Sin estos comentarios por parte los empleados es posible que no tuviésemos conocimientos sobre formas innovadoras que podrían hacer avanzar nuestro negocio; así como no pudiésemos mejorar la forma en que administramos personalmente a los empleados, lo que podría hacer que nuestros mejores empleados se fuesen.

Apoyamos el uso de diferentes prácticas para la recopilación de feedback. Se requiere que todas las sedes realicen encuestas a los empleados, celebren reuniones individuales o de equipo, realicen entrevistas de salida, fomenten una política de puertas abiertas y utilicen mecanismos de quejas.

Con un espíritu de mejora continua, fomentamos el diálogo con nuestros empleados, analizamos los resultados y actuamos en función de llegar a acuerdos mutuamente beneficiosos e implementarlos.

VIII. Empleo local

Nuestras operaciones a veces se encuentran en áreas remotas con pocas oportunidades de empleo para las comunidades locales. Las subsidiarias de ENERGO-PRO maximizarán el empleo local y harán esfuerzos para contratar comunidades locales en empleos significativos. Los contratistas y subcontratistas deben demostrar cómo pretenden maximizar el empleo local.

IX. Servicios de alojamiento

Las empresas del Grupo con operaciones en ubicaciones remotas o que requieran alojamiento para sus trabajadores proporcionarán servicios de alojamiento para sus empleados. Estos servicios serán:

- proporcionados en base a criterios claros que serán no discriminatorios y darán las mismas oportunidades a todos los empleados a la hora de acceder a estos servicios.
- cumplirán con los estándares locales/nacionales y la Política Ambiental y Social de la Corporación Financiera internacional en las áreas (por ejemplo, construcción de edificios, vivienda y vivienda pública, salud general, seguridad y protección, seguridad contra incendios, electricidad, fontanería, agua y saneamiento).

Además de habitaciones/dormitorios, el alojamiento incluirá instalaciones sanitarias y aseo, cocina o comedor, lavandería e instalaciones/servicios médicos. Los contratistas y subcontratistas también proporcionarán alojamiento a sus empleados según este artículo. Las Unidades de Negocio deben preparar un Plan de Alojamiento para proyectos de construcción que duren más de 6 meses. Cada UN del Grupo puede tener su propia Política de Servicios de Alojamiento local.

X. Voluntariado corporativo

ENERGO-PRO se esfuerza por ser un buen actor y vecino y por hacer una contribución positiva al desarrollo de las comunidades inmediatas a través del compromiso voluntario de nuestros empleados.

Alentamos al Grupo a desarrollar programas y campañas de voluntariado corporativo para involucrar a los empleados y al mismo tiempo contribuir a la comunidad.

Nuestros empleados desempeñan un papel activo en el desarrollo e implementación de nuestra política de sostenibilidad, lo que representa un requisito previo importante para actuar de manera responsable a corto y largo plazo.

XI. Género

Se requiere que todas las sedes apliquen prácticas sensibles al género en sus operaciones. Esto incluye prácticas de contratación, desarrollo de capacidades y ascensos. Las oportunidades de trabajo incluirán declaraciones específicas a las que se alienta a las mujeres a postularse para todos los puestos. Los puestos de alta dirección, ejecutivos y vacantes en la junta estarán disponibles para mujeres.

XII. Reducciones de plantilla

El Grupo reconoce su responsabilidad como empleador. Como tal, éste no termina los servicios de sus empleados sin una buena razón y acepta que sus empleados necesitan una seguridad relativa a su empleo. El grupo reconoce el derecho del empleado a ser informado sobre los recortes propuestos y a negociar y hacer sugerencias respecto a ellos y, en particular, al paquete de recortes. Los recortes pueden tener lugar al final de una construcción, desinversión y en otras situaciones donde se estén implementando proyectos temporales. Siempre que sea posible, esto se logrará sin que se lleven a cabo recortes; no obstante, si es inevitable, el Grupo se compromete a:

- Considerar soluciones alternativas (por ejemplo, rediseñar el trabajo o mejorar las habilidades). Los empleados afectados por los recortes serán considerados candidatos para vacantes en las respectivas Unidades de Negocio.
- Usar criterios objetivos y no discriminatorios para proponer empleados a recortes, por ejemplo sus habilidades, su período de servicio laboral o sus calificaciones.
- Proporcionar apoyo a empleados que hayan sufrido dichos recortes (por ejemplo, asistencia financiera, oportunidades de trabajo con otras organizaciones, formaciones, soporte emocional).
- Indemnizar a los empleados que hayan sufrido las reducciones de acuerdo con las leyes laborales locales.
- Asegurarse de que el proceso de reducción cumple la legislación local.
- Consultar siempre con sindicatos (si su organización está sindicalizada).
- Planificar con antelación y preparar Planes de Reducción de Plantilla siempre que se vaya a producir un despido colectivo.
- Comprometerse pronto con los empleados y asegurarse de que las consultas son efectivas y transparentes.

Todas las sedes que requieran que se realicen reducciones de personal deben preparar planes de reducción de personal para sus empleados.

5. Distribución

Este documento está disponible en el sitio web de la compañía, incorporado en términos y condiciones seleccionados estándar de negocios, y puede ser revisado por ejecutivos, gerentes, empleados, contratistas y subcontratistas de la compañía. Esta política se revisará periódicamente y se actualizará si es necesario para cumplir con los requisitos de los socios y partes interesadas mediante la realización de auditorías periódicas, sistemáticas e internas de SSO.

6. Entrada en vigor

Esta versión de la Política entra en vigencia y es efectiva en (y a partir de) 2024.