



Millenium
Hospitality Real Estate

POLITICA MARCO DE RECURSOS HUMANOS

Índice

1. Objetivo.....	2
2. Principios de actuación en materia de selección y contratación:.....	2
3. Principios de actuación en materia de desarrollo del talento	3
4. Principios de actuación en materia de seguridad y salud	3
5. Principios de actuación en materia de compensación.....	4
6. Principios básicos de actuación en relación con la igualdad, diversidad e inclusión.....	4
7. Principios básicos de actuación en relación con el respeto a la vida privada y a la desconexión digita	5
8. Ética en el trabajo.....	5
9. Aprobación, vigencia y revisión de la Política	5

1. Objetivo

El objetivo de esta política es definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de recursos humanos de Millenium Hospitality Real Estate SOCIMI, S.A. y sus sociedades dependientes (en adelante “MHRE” o la “organización”) que permita captar, impulsar y retener el talento y fomentar el crecimiento personal y profesional de todas las personas que pertenecen a la organización y lograr los objetivos a largo plazo de MHRE.

El rol del responsable de Recursos Humanos, ya sea interno o externo a la organización, será el de apoyar esa gestión, así como impulsar y velar por el cumplimiento de las políticas de recursos humanos que se desarrollen en la organización.

Así mismo, deberá velar para que las personas que forman parte de la organización estén alineadas con lo dispuesto en la misión, visión y valores de MHRE, y por ende con las conductas éticas recogidas en el Código ético y de conducta de la organización.

El Consejo de Administración de MHRE será el responsable último de velar y evaluar el cumplimiento de los principios contenidos en la presente política.

Se considera que son principios clave para la conservación del capital humano el diseño y la implantación de unos marcos de gestión de recursos humanos y de relaciones laborales que hagan partícipes a todos los profesionales del éxito de MHRE, que promuevan su desarrollo económico y social, contribuyendo con ello al cumplimiento del octavo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas, y que favorezcan la competitividad y la eficiencia empresarial.

En base a lo anterior, esta política se sustenta sobre una serie de principios, que orientan su desarrollo y aplicación, y que deben presidir la gestión de las personas.

2. Principios de actuación en materia de selección y contratación:

- a) Desarrollar un proceso de selección en toda la organización que:
 - Garantice la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad.
 - Vele por la imparcialidad y objetividad, teniendo en consideración únicamente criterios de mérito, capacidad, idoneidad y honorabilidad.
 - Asegure la transparencia de los procesos.
 - Mantenga la absoluta confidencialidad de los candidatos.
- b) Garantizar que los procesos se realizan de forma transparente, mediante la difusión interna y externa de las vacantes existentes, salvo aquellas que por confidencialidad no puedan ser objeto de dicha difusión, y asegurándose de:
 - Velar por que los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales, evitando que en el proceso de selección de familiares de profesionales de la organización o de personas con otra vinculación personal análoga intervengan los profesionales con los que estén vinculados.
 - Favorecer, en lo posible, la contratación de profesionales de colectivos excluidos y de personas con distintas capacidades.
- c) Presentar a los candidatos una propuesta de valor que contenga: una retribución competitiva, que permita la atracción y retención de los mejores profesionales y que alinee sus objetivos con los de la compañía, una organización que respete la igualdad de

oportunidades y la legislación vigente, que proporcione medidas de conciliación de vida personal y profesional y que permita que las personas contribuyan con su trabajo a la misión de la organización.

- d) Asegurar que las personas que se incorporen a la organización estén alineadas con los principios y valores de MHRE.

3. Principios de actuación en materia de desarrollo del talento

La gestión del talento es un aspecto clave para asegurar que contamos con las capacidades requeridas, para llevar a cabo los retos de nuestra organización y promover el crecimiento profesional de nuestro personal. Una de las vías para esa gestión es la formación, teniendo como principios de actuación:

- a) La promoción de programas y planes de formación que favorezcan el perfeccionamiento para el desempeño del puesto de trabajo, la adecuación de los recursos humanos a los cambios tecnológicos y organizativos, la adaptación de los nuevos profesionales a las exigencias de la organización y una mayor capacidad de desarrollo profesional.
- b) Que los programas de formación contengan aspectos relacionados con el respeto a los derechos humanos y que fomenten una cultura de comportamiento ético.

El aprendizaje se logra, ante todo, mediante la práctica. Para ello, cada responsable de la organización debe acompañar y apoyar a sus equipos, para que se desarrollen, animarlos a que participen en nuevos proyectos o realicen nuevas actividades, así como evaluar y dar *feedback* continuo sobre los progresos alcanzados, pues el consejo y apoyo continuo son herramientas que mejoran el rendimiento y ayudan a los/as empleados/as a mejorar sus aptitudes.

Las personas que forman parte de MHRE han de contar con un interés de aprendizaje continuo que haga posible su propio desarrollo, su promoción profesional y así también dar respuesta a los cambios que se producen en nuestro sector y en los mercados en los que MHRE desarrolle su actividad.

4. Principios de actuación en materia de seguridad y salud

Conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable ha de ser una de nuestras prioridades, respetando e impulsando las siguientes directrices:

- a) Integrar criterios de seguridad y salud en todos los procesos, ámbitos y territorios en los que trabajamos.
- b) Identificar, controlar y evaluar los riesgos asociados al trabajo.
- c) Asegurar la adecuación entre las personas y su posición a través de la vigilancia de la salud y la formación.
- d) Garantizar el cumplimiento legal en materia de seguridad y salud laboral de acuerdo a la legislación, intercambiando las mejores prácticas e impulsando una cultura de excelencia en la prevención de riesgos.
- e) Facilitar la participación de los equipos en la promoción de la seguridad y salud, para aumentar los estándares mínimos de seguridad.

5. Principios de actuación en materia de compensación

Contar con una propuesta de valor para nuestro personal es clave para atraer y retener a las personas dentro de nuestra organización. Esta propuesta no sólo ha de estar compuesta por una parte retributiva sino también por unos elementos no salariales que generen un entorno favorable y enriquecedor para las personas que trabajan en MHRE.

Los principios que tienen que regir a la hora de definir esa propuesta de valor son:

- La retribución debe guardar coherencia con la misión, visión, principios y valores de nuestra organización.
- Nuestro sistema de retribución tiene que tener en cuenta tres aspectos: ser motivador para las personas, asegurar la equidad interna y ser competitivo externamente. Todo ello adaptado a las diferentes realidades locales donde se encuentre el personal y teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad, la situación económica tanto de la organización como del entorno, y los estándares del mercado.
- Mantener y reforzar una cultura donde la compensación y el desarrollo de las personas esté en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos. Reconociendo y recompensando el desempeño de cada persona y los resultados alcanzados garantizando, en todo momento, la ausencia de cualquier tipo de discriminación.
- Impulsar medidas de conciliación de la vida personal y profesional que permitan un entorno favorable para las personas.
- Fomentar una cultura y clima laboral en el que se incentive la participación de las personas en la gestión y objetivos estratégicos de MHRE.
- Asumir un compromiso con el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social en las leyes aplicables.

Por último, el comportamiento de todos los responsables de equipos de la organización, como gestores de recursos humanos, debe orientarse a generar y mantener la confianza mediante el ejercicio constante de nuestros principios y valores, siendo esencial que sean proactivos en informarse sobre la forma en que los empleados o colaboradores a su cargo se sienten en la organización y perciben la forma en que son retribuidos.

6. Principios básicos de actuación en relación con la igualdad, diversidad e inclusión

- a) Respetar la diversidad entre sus profesionales, promoviendo la no discriminación;
- 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, entre otras cuestiones, que los profesionales con vínculos familiares o personales análogos ocupen puestos que dependan directamente, jerárquica o funcionalmente, de los profesionales con los que estén vinculados; y
- c) Promover la igualdad de género, en especial, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

7. Principios básicos de actuación en relación con el respeto a la vida privada y a la desconexión digital

Las dinámicas organizativas más recientes, así como la implantación de las nuevas tecnologías, fomentan la eficiencia organizativa, pero al mismo tiempo difuminan los límites entre el tiempo de dedicación al trabajo y la vida privada.

Es prioritario que los profesionales puedan desarrollar de forma plena su vida personal, de manera compatible con su actividad laboral.

A estos efectos, se deberán promover unas pautas que permitan la efectiva separación de los ámbitos personal y laboral, con especial atención a la desconexión de los dispositivos digitales, sin que se favorezca o discrimine a los profesionales, y ello en base a promover unas adecuadas pautas de desconexión digital, que tengan como objetivo fomentar el respeto del tiempo de descanso y facilitar que el profesional pueda desarrollar plenamente su vida personal fuera del horario de trabajo y con las menores interferencias posibles de sus obligaciones profesionales, que solo han de darse en situaciones de justificada necesidad.

8. Ética en el trabajo

El Consejo de Administración de MHRE ha aprobado un Código ético y de conducta que recoge los principios básicos de actuación exigibles a todos los profesionales y personal directivo que trabajan en la organización, cualquiera que sea su nivel jerárquico, su ubicación geográfica o funcional y la sociedad del grupo para la que presten sus servicios.

9. Aprobación, vigencia y revisión de la Política

Esta Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración de MHRE, en su reunión celebrada en Madrid, el día 16 de marzo de 2022.

El seguimiento y control de la aplicación de esta Política será llevado a cabo por el Consejo de Administración, a través de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y del Responsable de Cumplimiento, de MHRE.