

1.- Quel est l'objectif de la politique de ressources humaines ?	1
2.- À qui s'adresse-t-elle ?	1
3.- Présentation de notre entreprise.....	1
4.- Mission, vision et valeurs	2
4.1.- Mission	2
4.2.- Vision.....	2
4.3.- Valeurs.....	2
5.- Le début du voyage. Attraction et recrutement	2
6.- Bienvenue à bord	3
7.- Votre futur environnement.....	3
7.1.- Normes éthiques de comportement.....	3
7.2.- Santé et sécurité	3
7.3.- Égalité des chances et de traitement.....	4
7.4.- Garnica Health.....	4
8.- Quelles sont les conditions et les avantages dont vous bénéficierez ?	4
8.1.- Une rémunération compétitive et équitable	4
8.2.- Flexibilité des horaires et du lieu de travail pour faciliter la conciliation vie professionnelle-vie privée.....	5
8.3.- Des plans de formation dynamiques	5
8.4.- Garnica Academy	5
8.5.- Plans de développement ou de carrière	5
8.6.- Promotions.....	5
9.- Relations de travail.....	6

1.- Quel est l'objectif de la politique de ressources humaines ?

Définir notre **proposition de valeur et fournir un cadre de gestion axé sur les personnes**, en leur offrant un environnement dans lequel elles choisissent de rester et de s'épanouir sur le plan personnel et professionnel, sur un pied d'égalité, tout au long de leur parcours chez Garnica.

C'est pour Garnica une conviction, elle s'engage à **valoriser les personnes** qui composent l'entreprise, car elles constituent son principal atout et sont à l'origine du développement de nouvelles idées, produits et services, entre autres, au fil du temps.

En prenant soin de nos collaborateurs, nous prenons soin de nos clients afin de mieux répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises.

2.- À qui s'adresse-t-elle ?

La présente politique s'applique à toutes les sociétés du groupe Garnica et, par conséquent, à tous les employés de la société dans le monde entier.

3.- Présentation de notre entreprise

C'est un long chemin que Garnica a parcouru depuis ses **origines**, une scierie **familiale** fondée en 1941 à Baños de Río Tobía (La Rioja), jusqu'à nos jours, où elle est devenue un leader mondial dans la production de panneaux de contreplaqué. Depuis 2016, elle a connu une forte croissance, a professionnalisé sa gestion et a renouvelé son image avec son nouveau slogan « **Challenge the ordinary** ».

Son modèle de production repose sur la durabilité et l'écologie. Elle offre une grande variété de produits et de solutions personnalisées pour chaque projet et compte des clients dans 50 pays.

Dans sa quête d'excellence, elle poursuit ses progrès constants dans le but de continuer à croître à un rythme exponentiel par le biais de fusions et d'acquisitions au niveau international, ce qui se traduit par un souci accru pour les personnes qui composent Garnica.

4.- Mission, vision et valeurs

4.1.- Mission

Nous sommes une société qui change la donne **dans le monde entier**. Au service des clients les plus exigeants, nous leur fournissons des produits en contreplaqué **innovants** et de haute **qualité** pour la vie et la mobilité. Ancrés dans un profond respect de la **nature**, des **personnes** et de la **communauté**, nous travaillons avec du **bois** issu de sources **durables et renouvelables** afin de préserver l'équilibre écologique.

4.2.- Vision

Notre vision consiste à semer **des rêves plus hauts que les arbres**, en explorant de nouvelles voies vers une société plus propre, plus saine et plus durable **pour les générations futures**.

4.3.- Valeurs

Garnica est une organisation **axée sur les personnes**. Nous nous traitons individuellement avec respect, confiance et intégrité. Nous nous engageons à montrer l'exemple et contribuons au rêve de Garnica en faisant preuve d'ouverture d'esprit et d'enthousiasme, ainsi qu'en instaurant un sentiment de copropriété.

Ces valeurs sont la boussole qui guide nos actions. Ainsi, dans l'intention de les mettre en application, nous avons défini les comportements associés à chaque valeur sur lesquels nous nous évaluons régulièrement, en tant qu'individus et en tant qu'organisation, afin d'établir notre culture d'entreprise dans un esprit d'amélioration continue.

5.- Le début du voyage. Attraction et recrutement

Nous nous efforçons **d'attirer et de sélectionner** les candidats qui non seulement apportent **l'expérience, la formation et les compétences nécessaires** pour le rôle qu'ils vont exercer ou qu'ils pourraient éventuellement exercer à l'avenir, mais qui cherchent aussi et fondamentalement à **s'aligner sur nos valeurs et notre culture d'entreprise** fondée sur la confiance, la transparence et la collaboration.

En aucun cas, la provenance, la nationalité, la religion, les origines ethniques, le sexe ou l'âge ne constituent des critères de sélection, Garnica étant un lieu où l'on travaille dans des conditions **d'égalité de traitement et d'opportunités**, avec une attention particulière à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Nous favorisons **notre visibilité** auprès des candidats externes potentiels grâce à nos publications sur les réseaux, à notre participation aux événements du secteur, ainsi qu'à notre collaboration avec les universités, les centres d'enseignement et les conseils municipaux.

Nous collaborons également avec des **sociétés de conseil de haut niveau** afin d'intégrer les talents dont Garnica a besoin pour faire face aux défis actuels et à la croissance future.

Enfin, quelle que soit l'issue du processus de recrutement, nous accordons une attention particulière à la **communication avec les candidats internes et externes**, basée sur le respect et la transparence dans le retour final.

6.- Bienvenue à bord

Le processus d'intégration des nouvelles recrues est crucial pour faciliter la fusion de la personne dans la culture de Garnica. Nous avons conçu **deux programmes d'accueil qui répondent à deux besoins distincts** :

Le **programme d'accueil pour les employés indirects**, qui associe des séances d'information et de formation avec les différents départements transversaux (qualité et environnement, santé et sécurité, RH, finances, ventes, achats et conformité) à des visites des usines de production.

Le **programme d'accueil pour les employés de la production/directs**, consistant en des séances d'information et de formation sur les règles de travail, les normes de sécurité et de qualité, et comprenant une visite de l'usine de production.

Dans tous les cas, nous mettons à disposition du nouveau collaborateur les équipements de travail et de protection individuelle correspondant à la fonction exercée et nous lui remettons le manuel d'accueil de l'entreprise ainsi que la documentation légale pour son intégration.

7.- Votre futur environnement

7.1.- Normes éthiques de comportement

Notre code d'éthique établit une série de **principes et de lignes de conduite** qui consolident la culture du groupe, parmi lesquels nous soulignons :

- Le **respect** de la loi, notamment des droits de l'homme et des libertés civiles.
- Le respect scrupuleux de la **dignité et de l'intimité des personnes**.
- Le respect **professionnel** et la **collaboration mutuelle**.
- La **tolérance zéro** envers tout type de **discrimination**, quelle que soit la circonstance.
- Le **respect des conventions internationales** du travail et des réglementations relatives aux droits de l'homme.

L'entreprise met à la disposition de ses employés un **dispositif d'alertes** via l'intranet, les boîtes aux lettres installées dans les centres de travail ou par e-mail au responsable de la conformité. Ils peuvent ainsi signaler toute infraction dont ils ont connaissance, en ayant l'assurance de la plus stricte confidentialité et de l'absence de toute forme de représailles.

7.2.- Santé et sécurité

La prévention des risques professionnels est un objectif prioritaire pour Garnica en tant que groupe industriel, afin d'atteindre un haut niveau de compétitivité commerciale sans risque et avec les **conditions de sécurité nécessaires**.

À cette fin, un système de gestion intégrée de la prévention des risques est actuellement mis en place. Il s'inspire des principes suivants :

- La santé et la sécurité sont un facteur essentiel dans notre travail.
- La santé et la sécurité sont la responsabilité de chacun.
- La prévention est intégrée dans tous les processus.
- La planification et l'exécution de tous les travaux doit tenir compte de la prévention des risques.
- Tout accident peut être évité.

Nous disposons de notre propre service de prévention et d'un service externe de surveillance de la santé.

7.3.- Égalité des chances et de traitement

Garnica a développé un **Plan pour l'égalité** au sein de son siège social à Logroño, en tant qu'outil stratégique destiné à initier des processus de travail visant à atteindre **l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**, par la mise en œuvre de mesures favorisant l'incorporation, la permanence et l'épanouissement des personnes, ainsi que la **participation équilibrée des femmes et des hommes** à tous les niveaux de l'organisation.

Il s'agit d'un instrument d'amélioration interne de l'environnement de travail et d'optimisation des capacités et du potentiel de l'ensemble du personnel, ainsi que de **prévention de la discrimination** fondée sur le sexe dans l'accès à l'entreprise, dans l'embauche, les conditions de travail, la promotion, la formation, la rémunération ainsi que dans la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle.

7.4.- Garnica Health

Nous nous engageons à assurer le bien-être de nos employés de manière globale :

- Nous avons mis en place le programme Garnica Health, dans lequel sont menées différentes actions susceptibles d'évoluer au fil du temps (discussions sur le sommeil, la nutrition, le plancher pelvien...).
- Nous encourageons le respect par tous des temps de déconnexion numérique de nos employés, en diffusant les bonnes pratiques en la matière.
- Nous effectuons des visites médicales à l'embauche puis de façon périodique.
- Nous lançons des enquêtes sur les risques psychosociaux par l'intermédiaire du département de la prévention.

8.- Quelles sont les conditions et les avantages dont vous bénéficierez ?

Chez Garnica, nous prenons en compte les **motivations tant extrinsèques qu'intrinsèques** des personnes. C'est pourquoi notre proposition de valeur n'est pas uniquement axée sur une rémunération économique satisfaisant les besoins fondamentaux de la personne : nous proposons également des options qui répondent aux motivations intrinsèques liées à des aspects tels que la conciliation vie privée-vie professionnelle, la carrière professionnelle, les défis, la reconnaissance, la liberté et l'autonomie, ou la capacité d'influencer et d'établir des relations, entre autres. Le salaire est important mais ne suffit pas à motiver les équipes.

8.1.- Une rémunération compétitive et équitable

Notre système de rémunération propose des **conditions compétitives** basées sur l'équité externe et interne, offrant des niveaux conformes à la moyenne du marché. Pour ce faire, nous réalisons des **études salariales comparatives** portant sur les niveaux de rémunération du marché dans le secteur industriel.

La composition des paquets de rémunérations est étudiée et mise en œuvre conformément aux pratiques du marché en fonction des postes. Pour les travailleurs bénéficiant d'une convention collective, nous améliorons la rémunération totale en incluant des primes ou des subventions.

En ce qui concerne les processus de révision des salaires, nous avons une politique pour les salaires hors convention, les salaires conventionnés étant régis par celle-ci.

8.2.- Flexibilité des horaires et du lieu de travail pour faciliter la conciliation vie professionnelle-vie privée

Chez Garnica, nous pensons que la combinaison de la **responsabilité** et de la **flexibilité** améliore le bien-être de nos employé(e)s et facilite un meilleur **équilibre entre vie personnelle et professionnelle**. Nous travaillons sur la base d'un modèle mixte mêlant télétravail et travail présentiel.

Trois grands principes sous-tendent la politique de travail flexible :

- Responsabilité vis-à-vis de votre travail.
- Flexibilité bilatérale.
- Confiance.

Cette politique s'applique aux travailleurs indirects, à l'exception de ceux dont l'activité nécessite une présence physique. Elle ne s'applique pas aux travailleurs directs exerçant une fonction dans la production, dont la présence physique est de toute évidence nécessaire pour effectuer les tâches de fonctionnement ou d'entretien des machines.

8.3.- Des plans de formation dynamiques

Nous nous engageons à faire de la **formation continue et de la promotion interne** les pierres angulaires du développement professionnel, en apportant aux personnes les connaissances, les compétences et l'expérience qui les valoriseront tout au long de leur carrière.

L'apprentissage continu est indispensable pour nous maintenir à jour dans notre profession et, par conséquent, **la formation ne constitue pas un prix ou une récompense, mais plutôt un moyen d'améliorer** une compétence ou une aptitude pour de meilleures performances.

Nous travaillons par **cycles courts d'identification et de planification** des besoins de formation, en donnant la priorité à ceux qui ont le plus grand impact sur les stratégies d'entreprise, afin de pouvoir **nous adapter**, à tout moment, à l'évolution des besoins.

8.4.- Garnica Academy

Garnica Academy est un outil que nous avons développé pour lancer différentes actions de formation que nous élargirons progressivement (guides d'utilisation des applications Garnica, diversité et équité, conformité, discussions sur Garnica Health).

8.5.- Plans de développement ou de carrière

Le processus d'évaluation des talents garantit la croissance et la compétitivité de l'organisation, en identifiant et en développant les compétences, les aptitudes et les comportements requis dans nos équipes et chez nos futurs dirigeants.

Lors des **entretiens de développement**, le manager créera un espace pour examiner avec les membres de son équipe les compétences, les valeurs et les comportements qu'ils doivent développer ou améliorer dans leur rôle.

Pour les personnes ayant le potentiel de devenir de **futurs leaders** et qui aspirent à un développement professionnel vers des postes à plus grande responsabilité du point de vue commercial ou hiérarchique, des **plans de développement spécifiques à moyen et long terme** seront établis, afin de constituer le vivier de futurs leaders ou de personnes clés dans les plans de succession.

8.6.- Promotions

Nous accordons la priorité à la **promotion interne** qui se nourrit de différentes sources :

- Les plans de développement des compétences, des aptitudes et des comportements, tant dans l'emploi actuel que dans ceux qui encouragent la polyvalence et facilitent l'accès aux postes vacants internes dans l'ensemble de l'organisation.
- Les plans de carrière pour les futurs dirigeants ou les postes clés.
- Les plans de succession qui garantissent la relève de la direction, des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires, sur la base d'un leadership agile et inspirant à même de constituer un modèle pour les employés.

9.- Relations de travail

Au sein de la société, nous estimons que **les représentants légaux des travailleurs** et leurs organes, le Comité d'entreprise et le Comité de sécurité et de santé, **jouent un rôle essentiel** dans le bon fonctionnement de la société et dans les relations entre les travailleurs et la société.

À tout moment, nous chercherons à avoir une **relation fluide, cordiale et synergique** avec les représentants des travailleurs.

Si l'on considère comme acquis le respect des questions de base en matière de relations de travail, supposées être incontournables, telles que le respect des normes juridiques dans tous les aspects du droit du travail et de la sécurité sociale, les bonnes pratiques en matière de gestion transparente des relations de travail impliquent le respect des principes suivants :

- La **recherche d'un accord** doit toujours être encouragée et la prise de décision dans le dos des travailleurs est à éviter.
- L'entreprise doit promouvoir une **culture de respect, de confiance, d'information partagée, de dialogue et de transparence** à tous les niveaux de son organisation.
- L'entreprise doit **partager** en permanence des **informations** avec les représentants des travailleurs et solliciter leur avis.
- L'entreprise doit partager des **informations sociales** avec les représentants des travailleurs, telles que celles relatives à l'écart salarial entre les sexes, à la diversité et aux politiques de gestion du personnel.
- Il doit exister une **relation directe, loyale, fluide, périodique, efficace et multicanal** entre l'entreprise et les représentants des travailleurs, les syndicats et les fédérations sectorielles.
- Les représentants des travailleurs **ne doivent pas encourager le conflit social** tant que toutes les possibilités de négociation et de recherche d'un accord n'ont pas été épuisées.
- Les mécanismes de **négociation collective** doivent être optimisés de manière efficace, en normalisant les accords internes axés sur l'amélioration de l'activité et de l'emploi, en optimisant les **moyens non judiciaires** de parvenir à des accords en évitant les conflits.
- Le **ton** des communications réciproques (formelles et informelles) entre l'entreprise et les représentants des travailleurs doit toujours être **respectueux, constructif et cordial**.
- Les **représentants des travailleurs et les syndicats doivent éviter de mettre en danger la réputation de l'entreprise** à travers les médias et les réseaux sociaux comme moyen de pression lors de négociations.

- Les relations de travail doivent faire partie du gouvernement d'entreprise et de la **bonne gouvernance des entreprises**.

La politique de ressources humaines (POL.7000 révision 01) a été approuvée par le CEO et par le comité de direction de Grupo Garnica Plywood, S.A.U. lors de la séance tenue le 20 janvier 2022.