




# POLÍTICA GLOBAL:

## PERSONAS








ESTA POLÍTICA ESTABLECE LA FORMA EN QUE VAMOS A CUMPLIR NUESTRO COMPROMISO DE PROMOVER Y MANTENER UNA CULTURA DE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, EN DONDE EL ÉXITO DE CADA INDIVIDUO DEPENDE DE SUS HABILIDADES Y SU CONTRIBUCIÓN.


DESCRIBE LOS PRINCIPIOS DE NUESTRO COMPROMISO Y PROVEE UN MARCO PARA DESARROLLAR E IMPLEMENTAR LOS PLANES DE DESARROLLO NECESARIOS PARA ASEGURARNOS DE TRANSMITIR LOS MISMOS PRINCIPIOS ALREDEDOR DEL MUNDO.

### ¿A QUIÉN APLICA ESTA POLÍTICA?

-  **A todos.** Todos tenemos la responsabilidad de comportarnos con los demás de manera íntegra, honesta, cortés considerada, respetuosa y digna.
-  Todos los gerentes tienen la responsabilidad de asegurarse que los procesos implementados por RH sean cumplidos y que los planes individuales de desarrollo de sus respectivas áreas, sean cubiertos. Todo el personal de Recursos Humanos. Todas las terceras partes relevantes.
-  Para cumplir con esta política, se espera que todas las áreas del SET (Senior Executive Team – Alto Equipo Ejecutivo), se apeguen a las normas, procedimientos y políticas globales, así como a todos los procedimientos locales siempre y cuando sean congruentes con esta política.

## PRINCIPIOS CLAVE

-  Es nuestro deber actuar de acuerdo a nuestros valores fundamentales dondequiera que AstraZeneca tenga presencia o impacto.
-  Debemos promover y mantener una cultura de diversidad e igualdad de oportunidades, donde todas las decisiones sobre reclutamiento, contratación, remuneración, desarrollo y promoción deben ser tomadas únicamente con base en las habilidades, experiencia, comportamiento, desempeño y potencial demostrado por la persona en el trabajo.
-  Debemos asegurarnos de desarrollar todo el talento dentro de nuestra organización y apoyar a nuestro personal a alcanzar su máximo potencial.
-  Debemos cumplir con los requisitos legales en materia de salarios y horas de trabajo en cada país en que operemos.
-  Solo debemos contratar personas que estén autorizadas a trabajar, definido por las leyes laborales de cada país en que operemos.
-  Trabajamos con sindicatos en una serie de países donde el contrato colectivo es la práctica habitual dentro del marco jurídico del país y de los cuales los empleados pueden ser agremiados.
-  Debemos asegurarnos que los individuos sean tratados con respeto, sensibilidad, justicia e integridad en todo momento.

 La Compañía apoya los principios establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las normas de la Organización Internacional del Trabajo con respecto al trabajo infantil y al salario mínimo.

## RENDICIÓN DE CUENTAS Y RESPONSABILIDADES

Cada área del SET debe designar a gerentes para desarrollar, implementar y evaluar normas y procedimientos adecuados para las distintas áreas de la Compañía, de las cuales son responsables.

Los gerentes son responsables de la generación de los planes de desarrollo y deben hacerlo en línea con los principios y la guía de esta Política.



Todo el personal es responsable de contribuir a mantener un ambiente de apoyo mutuo y respeto, en donde cualquier conducta poco profesional es inaceptable. Es obligación de cada empleado reportar cualquier conducta inapropiada dirigida a él, ó hacia los demás, a través de los procedimientos descritos en el Código de Conducta.

## MARCO PARA LA GENERACIÓN DE LOS PLANES DE DESARROLLO



Los gerentes son responsables de la generación de planes de desarrollo dentro de sus áreas, para ello deben apegarse al siguiente marco regulatorio. Un plan de desarrollo funcional debe incluir mecanismos que abarquen los criterios a continuación enlistados.

### Reclutamiento y desarrollo de personas


#### Reclutamiento


-  El reclutamiento debe ser visto como una inversión rentable que brindará beneficios inmediatos y a largo plazo al negocio.
-  El talento deberá ser revisado en apego a criterios específicos establecidos por la dirección, alineados con los sistemas y procedimientos locales de origen tanto interno como externo, haciendo una búsqueda lo más amplia posible para asegurar el cumplimiento de los objetivos de diversidad y, en su caso, la legislación.

#### Desarrollo del personal


-  Los gerentes y su respectivo personal deben compartir la responsabilidad del desarrollo del equipo de trabajo.
-  Deben existir mecanismos que aclaren la necesidad de desarrollo, identifiquen los medios apropiados para éste y establezcan sus objetivos de desempeño anuales con asesoramiento y retroalimentación para cada empleado.

#### Desarrollo de liderazgo

-  Los líderes de AZ deben ser desarrollados tomando en cuenta que pueden alcanzar resultados de negocio importantes a través de un acercamiento a sus colaboradores, basado en los valores fundamentales de la empresa.






-  Las siguientes competencias de liderazgo deben estar contenidas en nuestro modelo de liderazgo y las expectativas de nuestro personal
- > Pasión por nuestros clientes
  - > Pensar estratégicamente
  - > Actuar con decisión
  - > Impulsar el desempeño
  - > Trabajar en equipo
  - > Desarrollar a las personas y a la organización. Vivir de acuerdo a nuestros valores fundamentales y asegurarse que se traduzcan en acciones alrededor del mundo.

### Asignaciones Internacionales



-  Debe existir un criterio válido y racional de negocios para realizar una asignación internacional, los costos deben ser aceptables. Durante la asignación debe haber consistencia entre desarrollo de las metas personales y las necesidades del negocio; y los acuerdos de contratación de la asignación deben ser administrados de manera centralizada.

## GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

### Optimizar el desempeño

-  Los objetivos individuales, grupales, departamentales y funcionales, deben estar alineados con indicadores clave del negocio, para asegurar el seguimiento y la eficiencia.
-  La responsabilidad de la administración del proceso de gestión del desempeño debe trasladarse a los empleados y a sus respectivos gerentes/líderes de área y/o proyecto.
-  Se debe alentar un diálogo abierto y honesto entre los empleados, gerentes de área y/o líderes de proyecto.
-  El personal debe conocer y entender el vínculo entre su desempeño y la recompensa o reconocimiento asociados a este.
-  El cumplimiento del Código de Conducta de AstraZeneca debe ser tomado en cuenta en las evaluaciones de desempeño del personal.

### Manejo de talento

-  Funciones clave de negocio y candidatos potenciales deben de ser identificados anualmente.
-  Se debe llevar a cabo una revisión anual del talento para identificar el talento clave y las necesidades específicas de desarrollo.

## REMUNERACIÓN

### **Paquete de Compensación y Criterios de Éxito**

- 📌 El paquete de compensación total de los empleados está conformado por sueldo base, bono anual, incentivos de largo plazo, plan de pensiones, pólizas de seguros, otros beneficios y participación en las utilidades de la empresa.

### **El paquete de Compensación debe:**

- 📌 Ser comparado contra las prácticas de mercado de la industria;
- 📌 Estar diseñado y administrado de manera efectiva en una base local de mercado.
- 📌 Mantener una variable relacionada directamente con el desempeño.
- 📌 Mantener un Plan de pensiones o alguna herramienta de ahorro de largo plazo apropiada para nuestro negocio y nuestro personal.
- 📌 Contener un grado de flexibilidad de elección por los empleados.
- 📌 Promover un desempeño sustentable y buenas prácticas de comportamiento dentro del negocio.
- 📌 Ser consistente con las prácticas de gobierno corporativo, la cultura y otras prácticas y políticas referidas al personal.
- 📌 Competir de manera efectiva en los mercados relevantes; y
- 📌 Balancear adecuadamente las necesidades del negocio local, manteniendo una coherencia global.

## CULTURA DE RESPETO E INCLUSIÓN

- 📌 Todos los gerentes deben implementar medidas para asegurarse que nuestros valores y Código de Conducta sean la base de las relaciones de nuestros empleados.
- 📌 Cualquier decisión para contratar, promover, destituir ó despedir a un miembro del personal, así como cambiar el sueldo, los beneficios u otros términos o condiciones de trabajo, deben ser discutidos y aprobados por un individuo que sea por lo menos un nivel jerárquico mayor al gerente que lo recomienda.

## QUEJAS Y DENUNCIAS

- 📌 Un procedimiento debe incluir mecanismos para notificar quejas y denuncias como está estipulado en el Código de Conducta.