



# Política Gestión de Personas y Derechos Humanos

## Índice

Introducción .....	3
Ámbito de aplicación.....	3
Herramientas: .....	4
Departamento de Gestion de Personas .....	4
Bienestar en el trabajo y ética.....	5
Derechos humanos: .....	6
Prevención de riesgos laborales.....	6
Derecho de asociación: .....	7
Inclusión de personas con discapacidad: .....	8
Entorno Laboral y profesional .....	8
Igualdad de oportunidades .....	8
Selección y contratación: .....	10
Flexibilidad .....	10
Gestión del talento y Formación:.....	11
Desconexión digital: .....	12
Cumplimiento de la Política de Gestión de Personas y actualizaciones .....	13

### Introducción

El comité de dirección del Grupo Sanitario Fisi(ON), en su compromiso con la implementación y revisión continua del marco de gobernanza y sostenibilidad, tiene como responsabilidad aprobar y mantener actualizadas las políticas corporativas que regulan las acciones y procedimientos.

En este contexto, en línea con el propósito y los valores del Grupo Sanitario Fisi(ON), se aprueba la presente Política de Gestión de Personas, orientada a definir, diseñar y comunicar un modelo de gestión de recursos y capital humano. Este enfoque tiene como objetivos principales atraer, desarrollar y retener talento, promoviendo el bienestar físico, mental y emocional del equipo humano. Se busca su crecimiento tanto personal como profesional, con la participación activa en el éxito empresarial del Grupo Sanitario Fisi(ON), garantizándoles un entorno laboral diverso, inclusivo y estable.

La importancia de las personas en las empresas es fundamental para marcar la diferencia en la competitividad, la sostenibilidad y la capacidad de generar riqueza. Por eso, es crucial diseñar un modelo de gestión que promueva no solo el bienestar físico y mental, sino también un entorno laboral agradable y estimulante que fomente la confianza y la motivación del equipo, impulsando su creatividad y productividad en línea con los objetivos empresariales.

En este sentido, es crucial que las decisiones consideren su impacto en el entorno laboral y el bienestar de los profesionales. Las iniciativas de bienestar adaptadas a las necesidades empresariales reducen el ausentismo, aumentan la satisfacción laboral, el compromiso de los empleados y la retención de talento. Además, impulsan la generación de ideas, promueven la innovación y aumentan el sentido de pertenencia a la empresa.

Esta Política establece:

1. Pautas en áreas claves como la selección, la creación de empleo estable y de calidad, el desarrollo de relaciones sólidas con el equipo humano, la seguridad y salud en el trabajo, la conciliación entre vida personal y laboral, la gestión del talento y la formación, y el fomento del bienestar.
2. Un enfoque en la gestión de recursos humanos y relaciones laborales basado en el respeto a los derechos humanos y laborales, la diversidad, la igualdad de oportunidades y la alineación de los intereses de los profesionales con los objetivos estratégicos del Grupo Sanitario Fisi(ON).
3. Se complementa con otras políticas como la de igualdad, diversidad e inclusión, la selección y contratación, la gestión del conocimiento, la seguridad y salud en el trabajo y las remuneraciones de la alta dirección.

### Ámbito de aplicación

La política de Recursos Humanos y Derechos Humanos se aplica a todos los colaboradores, incluyendo administradores, empleados y proveedores del Grupo Sanitario Fisi(ON), así como a las sociedades participadas en las que la Empresa tenga un control efectivo, dentro de los límites

legalmente establecidos. Esto aplica independientemente de su nivel jerárquico, ubicación geográfica o relación contractual con la empresa.

### Herramientas:

Con el fin de alcanzar los objetivos planteados, el Grupo Sanitario Fisi(ON) cuenta con una serie de recursos y herramientas:

1. Todas las políticas internas que estén relacionadas o vinculadas de alguna u otra forma con las personas.
2. La Dirección de Personas de la organización. Su principal objetivo es uniformar las directrices para la gestión y promoción del talento dentro del Grupo, considerando las distintas realidades de cada empleado.
3. La Dirección de Personas de la organización será responsable de implementar, monitorear y asegurar el cumplimiento de la Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
4. Acuerdos Colectivos de ámbito de aplicación al sector de la empresa o cualquier acuerdo que favorezca al empleado y que regule aspectos vinculados a la gestión de los recursos humanos, así como los mecanismos específicos de seguimiento.
5. Canales de comunicación y diálogo con los profesionales del Grupo Sanitario Fisi(ON), encuestas de clima laboral, encuentros con otras empresas reuniones específicas, la página web corporativa, el portal del empleado y la intranet corporativa.
6. Programas de formación que promueven el desarrollo del capital intelectual y la promoción de profesionales dentro del Grupo Sanitario Fisi(ON).
7. Un programa específico de formación y seguimiento para el personal directivo, fomentando la promoción interna y garantizando una sucesión ordenada en la alta dirección y en otros roles clave del Grupo.
8. Programas y procesos de prevención de riesgos laborales, así como un sistema global de seguridad y salud en el trabajo, basado en estándares definidos aplicables a todas las entidades del Grupo.
9. Guías y programas orientados al bienestar físico, mental y emocional, junto con la creación de un entorno laboral saludable, seguro, agradable, diverso e inclusivo, fomentando el crecimiento personal.

### Departamento de Gestión de Personas

El departamento de Gestión de personas del Grupo Sanitario Fisi(ON) se centra en mejorar, ayudar al desarrollo y a la retención del talento humano. Velamos y promovemos el buen ambiente laboral para mejorar la eficiencia y efectividad. Somos responsables de representar y transmitir la

## Política de Gestión de Personas y Derechos Humanos

cultura y valores que nos identifican para que los objetivos de la empresa y los objetivos de los trabajadores vayan siempre de la mano.

Desde los servicios generales el departamento se encarga del correcto manejo de los recursos materiales, servicios y del correcto funcionamiento de las instalaciones.

**Propósito :** nuestro valor estratégico como departamento se centra en:

- **Compromiso:** ayudar a mantener el nexo entre la implicación voluntaria del empleado con el seno de la organización. De esta manera apostamos por el compromiso y desarrollamos políticas de reconocimiento de los méritos de los trabajadores a través de la evaluación interna y el plan de formación anual
- **Comunicación:** sobre todo emocional. Creemos que la clave está en conocer cada día más a nuestros empleados y transmitir mensajes internos de valor. Nos comprometemos a humanizar la empresa y a diferenciarnos
- **Diversidad e inclusión:** Queremos tener un lugar de trabajo donde aceptemos, valoremos y comprendamos las diferencias entre las personas, de esta manera conseguiremos atraer al mejor talento.

### Bienestar en el trabajo y ética

El GSF ha aprobado un Código Ético que establece los lineamientos fundamentales de actuación aplicables a todas las entidades del Grupo y a su personal directivo y colaboradores, sin importar su nivel jerárquico, ubicación geográfica o área funcional.

La Unidad de Cumplimiento de Grupo Sanitario Fisi(ON) está encargada de difundir, interpretar y reportar a las instancias competentes el grado de cumplimiento del Código Ético.

En sintonía con el fomento del bienestar entre los profesionales, Grupo Sanitario Fisi(ON) pondrá a su disposición herramientas y protocolos destinados a minimizar los riesgos de desgaste profesional (burnout), estrés laboral o ansiedad, además de proporcionar medios para fomentar la resiliencia ante las adversidades, ya sean del ámbito laboral o personal.

Los principios fundamentales que orientarán a Grupo Sanitario Fisi(ON) en este aspecto son:

1. Reconocer que la cultura y el ambiente laboral son elementos clave que influyen en la capacidad de los profesionales para adoptar un estilo de vida saludable, concientizando sobre la importancia de la salud física en su ámbito personal y laboral.
2. Abogar por un estilo de vida saludable que no se limite únicamente a prevenir enfermedades, sino que promueva el bienestar físico, mental y emocional, animando a los profesionales a participar en actividades físicas regulares, a reducir el sedentarismo, a

## Política de Gestión de Personas y Derechos Humanos

disponer de opciones alimenticias saludables y a fomentar ambientes de trabajo que motiven y eviten malos hábitos.

3. Facilitar espacios colaborativos que estimulen la interacción entre los profesionales, fomentando la discusión de iniciativas e ideas, y permitiéndoles participar en el desarrollo de las actividades de las compañías del Grupo.
4. Promover acciones que fortalezcan el trabajo en equipo, buscando generar un ambiente agradable, estimulante y de confianza entre los profesionales, mejorando la cohesión del equipo y su motivación.
5. Facilitar el acceso a iniciativas relacionadas con la salud física, mental y emocional, promoviendo la elección de opciones que contribuyan al mejoramiento de la salud en conjunto.

### Derechos humanos:

El Grupo Sanitario Fisi(ON):

1. No recurrirán al trabajo infantil, trata de personas ni esclavitud, ni tampoco incorporarán a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo.
2. No recurrirán al trabajo forzoso o realizado bajo coacción, evitando contratar a proveedores, contratistas o empleados externos con riesgo de desarrollar dichas prácticas
3. Proveerán al personal de un entorno seguro y estable, comprometiéndose en su Política de Seguridad y Salud en el Trabajo a actualizar de manera permanente las medidas de prevención de riesgos laborales, así como a respetar escrupulosamente la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrolle sus actividades, formando e informando convenientemente a todo el personal.
4. Se compromete a velar por la aplicación de sus normas y políticas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los proveedores.
5. Adaptará las medidas necesarias para facilitar entornos de trabajo adecuados conforme a la normativa aplicable y a las circunstancias del entorno o de otra índole vigentes en cada momento.
6. Los compromisos asumidos por la empresa se extienden igualmente a su cadena de valor.

### Prevención de riesgos laborales

La Política de Seguridad y Salud Laboral busca establecer un marco común para la gestión y control de riesgos dentro de las directrices generales definidas en la política global de gestión de riesgos. Asimismo, recoge los principios fundamentales de acción aplicables a este ámbito en las sociedades del Grupo Sanitario Fisi(ON).

## Política de Gestión de Personas y Derechos Humanos

El objetivo es concienciar a todos los niveles de la organización sobre la importancia de la seguridad y salud laboral en la planificación y ejecución de acciones dentro del Grupo Sanitario Fisi(ON). Se busca que todos los empleados contribuyan diariamente con su labor al logro de los objetivos establecidos en este campo.

La empresa se compromete a la aplicación de la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de **Prevención de Riesgos Laborales** y demás normativas de desarrollo aplicable para fomentar la adecuada protección de la salud de todos nuestros empleados frente a los riesgos de las condiciones de trabajo. Se facilitará a los trabajadores:

- Manual de prevención de riesgos laborales en oficinas
- Manual de prevención de riesgos laborales en modo a distancia para los casos de teletrabajo
- Ficha informativa de los riesgos laborales
- Examen para evaluar la correcta comprensión de los manuales y fichas entregadas

El grupo Sanitario Fisi(ON) cuenta con empresas externa de prevención de riesgos laborales que emite y certifica el aprovechamiento de los diferentes conocimientos necesarios para poder realizar el puesto de trabajo. Adicionalmente, se cuenta también con un **servicio de vigilancia de la salud** que brinda la posibilidad de realizar el reconocimiento médico anual de todos los empleados

### Derecho de asociación:

El Grupo Sanitario Fisi(ON) respeta el derecho de asociación para la defensa y promoción del interés de los empleados. Se establece una serie de medidas periódicas para dar a conocer la evolución del grupo tales como:

1. Evolución de facturación mensual
2. Acciones medioambientales
3. Incorporaciones de personal y número de personas en los departamentos
4. Estadísticas sobre absentismo y causas
5. Modelos de contrato
6. Aplicación de derechos de igualdad en oportunidades entre hombres y mujeres
7. Reducciones de jornada
8. Plan formativo anual del grupo

### Inclusión de personas con discapacidad:

En el Grupo Sanitario Fisi(ON), nos enorgullecemos de aplicar una igualdad actualizada, diversidad e inclusiva.

Promovemos activamente la diversidad, la equidad y la inclusión a través de iniciativas que se centran en el talento, la cultura y la atención al cliente. Nos esforzamos por crear un entorno donde cada individuo se sienta valorado y respaldado, trabajando en colaboración con nuestros empleados y otros grupos de interés. Aspiramos a contribuir a un futuro en el ámbito sanitario que sea inclusivo, innovador y sostenible para todos.

El Grupo asume explícitamente el compromiso de no discriminar por ninguna condición y cuenta con procedimientos para evitar que por razones de **género, edad, discapacidad, orígenes u cualquier otra condición o característica** de una persona que no guarde relación con los requisitos para desempeñar su trabajo pueda ser discriminada.

### Entorno Laboral y profesional

El departamento de Recursos Humanos del Grupo Sanitario Fisi(ON) se basa en el cumplimiento de la última publicación del convenio correspondiente de cada sector al que pertenezca el personal, ya se de oficinas y despachos o de cualquier otro con el que el grupo trabaje actualmente.

Se fomenta las interacciones con los empleados a través de diferentes medios, entre ellos:

1. Intranet: donde se comparten los documentos oficiales, píldoras formativas, objetivos y líneas de actuación del Grupo.
2. Revista o news: el boletín online con noticias, reportajes, píldoras formativas
3. Formaciones internas: donde se explican el uso correcto de las herramientas tecnológicas y de sensibilización de diferentes aspectos.
4. Encuentro anual del empleado: para compartir momentos, objetivos, y líneas estratégicas.

### Igualdad de oportunidades

El grupo Sanitario Fisi(ON):

1. Respeta el **derecho de igualdad y a la no discriminación** por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, lengua, religión, orientación sexual, edad, discapacidad, afiliación política o sindical o cualquier otra condición personal o social del personal.



2. Respeta y reconocen de forma efectiva los **derechos a la libertad de afiliación** y a la negociación colectiva en el ámbito laboral.
3. Tiene un firme **compromiso con la diversidad** en todos sus ámbitos y fomentan activamente un entorno de trabajo inclusivo, en el que se respeten y valoren las diferencias individuales, que garantice que todas las personas se sientan integradas y aceptadas, fomentando con ello la creatividad y la innovación.
4. Se compromete a mantener una **política de gestión del talento**, ofreciendo oportunidades de desarrollo personal y profesional al personal, así como programas de formación continua diseñados con la voluntad de potenciar sus habilidades y promover la inclusión, aportándoles valor tanto a ellos como a la sociedad en general. Todo el personal disfrutará de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional.

La promoción se fundará en criterios objetivos de mérito, capacidad y desempeño de las funciones profesionales. Entiende que el crecimiento profesional de su personal está íntimamente ligado al desarrollo integral de la persona.

5. Promueve **formación** en igualdad, diversidad e inclusión a todo su personal .
6. Fomenta activamente un entorno de **trabajo inclusivo**: transmite y comparte sus pautas de comportamiento en la sociedad. Todo el personal deberá ser tratado de forma justa y con respeto, sin importar la posición o puesto que ocupen, propiciando un entorno de trabajo en el que todos los profesionales tienen la responsabilidad de tratar con el máximo respeto a los demás, de forma que se consigan unas relaciones laborales libres de cualquier conducta agravante o que suponga algún tipo de discriminación o acoso.
7. **Prevención del acoso laboral y/o razón de sexo**: contamos con un protocolo antiacoso y con un código de ética de empleados, dando prioridad al respeto, intimidad y respetando los derechos humanos. El personal no incurrirá, en ninguna circunstancia, en conductas de acoso sexual, laboral o por razón de sexo, abuso de autoridad en el trabajo, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación.
8. **Igualdad retributiva**: el Grupo Sanitario Fisi(ON) considera esencial que su sistema retributivo fomente la retención y consolidación de su equipo humano, lo que representa un factor diferenciador clave respecto a la competencia. Los principios fundamentales que deben regir los sistemas de retribución en el grupo sanitario son:
  - a. Atraer, contratar y mantener a los mejores profesionales mediante un sistema retributivo atractivo.
  - b. Mantener coherencia con la estrategia global del Grupo Sanitario Fisi(ON), su desarrollo, así como con su realidad internacional y multicultural, apuntando siempre hacia la excelencia.

- c. Reconocer y premiar la dedicación, responsabilidad y el rendimiento de todos los empleados.
- d. Adaptarse a las distintas realidades locales en las que opera el grupo sanitario.
- e. Mantenerse actualizado y en línea con las tendencias del mercado, reflejando así la posición alcanzada por el Grupo Sanitario Fisi(ON).

### Selección y contratación:

Los principales fundamentos son:

1. Crear un marco global para unificar los procedimientos de atracción de talento, selección y contratación en todos los departamentos del Grupo Sanitario Fisi(ON).
2. Garantizar la objetividad e imparcialidad en los procesos de selección y contratación, evitando la intervención de miembros del equipo humano en la selección de familiares o personas con vínculos personales con profesionales del Grupo Sanitario Fisi(ON).
3. Facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral mediante programas de prácticas de formación profesional y prácticas extracurriculares de graduados universitarios, así como prácticas de personal de máster universitario.
4. Ofrecer a los candidatos propuestas laborales atractivas que fomenten la contratación de los mejores profesionales.
5. Promover la contratación de profesionales pertenecientes a colectivos excluidos y personas con discapacidad.
6. Diseñar una propuesta de valor basada en la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión, una remuneración competitiva, una amplia gama de opciones de formación y desarrollo profesional, un entorno laboral seguro, saludable, diverso e inclusivo, así como medidas que faciliten el equilibrio entre la vida personal y profesional.
7. Estimular la contratación de empleados a través de contratos indefinidos en su mayoría.
8. Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios entre profesionales a tiempo parcial y a tiempo completo dentro del Grupo Sanitario Fisi(ON).

### Flexibilidad

1. **Flexibilidad horaria:** Adaptamos los horarios de entrada y salida para que se ajusten a las necesidades individuales de nuestros empleados.
2. **23 días de vacaciones laborables:** Proporcionamos un total de 23 días de vacaciones para que nuestros empleados puedan disfrutar de un merecido descanso.

3. **Estabilidad laboral al 100%:** Garantizamos contratos indefinidos para todo nuestro equipo, brindando estabilidad y seguridad laboral.
4. **Beneficios para la salud y el bienestar:**
  - a. Ofrecemos el paquete completo de seguro médico privado sin copagos para el empleado y la opción de incluir a sus familiares con el mismo seguro médico a un precio competitivo.
  - b. Un plan de retribución flexible para optimizar la nómina.
5. **Teletrabajo:**
  - a. mínimo un 20% de la jornada semanal.
  - b. flexibilidad para conciliación personal.
  - c. Para mujeres embarazadas y/o empleados con alguna dificultad adicional temporal que no le incapacita para trabajar.

Estos beneficios están diseñados para apoyar la salud integral de nuestros empleados, tanto en el ámbito laboral como en el personal.

Nos esforzamos por crear un entorno laboral que valore y respalde a nuestros empleados en todos los aspectos de sus vidas.
6. **Jornada intensiva:** los viernes de todo el año y en julio y agosto

### Gestión del talento y Formación:

La gestión y el desarrollo del talento se presentan como aspectos fundamentales para fortalecer la posición competitiva del Grupo Sanitario Fisi(ON). Buscamos establecer un sistema de gestión de calidad integral que impacte positivamente en todos los empleados del grupo. Nos esforzamos continuamente por crear una oferta de valor dirigida a nuestros empleados, que promueva la atracción, contratación, promoción y retención del talento.

Uno de los pilares fundamentales en la gestión global del talento dentro del Grupo Sanitario Fisi(ON) es el impulso a la formación, bajo los siguientes principios:

1. Establecimiento de un marco conceptual que abarque todas las **acciones formativas orientadas a mejorar las habilidades del equipo humano**, adaptándolas a un entorno laboral diverso, inclusivo y abierto a diferentes culturas. Buscamos ampliar los valores y la misión del Grupo Sanitario Fisi(ON), generando valor a nivel global y favoreciendo el crecimiento sostenible de nuestras operaciones.
2. Implementación de programas de formación que potencien el desarrollo profesional acorde a las necesidades del puesto, la adaptación a los cambios tecnológicos y

organizativos, y la capacidad de evolución del equipo humano. Estos programas también pretenden actualizar conocimientos y adaptar habilidades, integrando tecnología, innovación y formación para promover la competitividad sostenible en el Grupo.

3. Consideramos la formación como un pilar esencial para la **cualificación y desarrollo profesional**, así como un catalizador para las oportunidades de ascenso dentro del Grupo.
4. Los **programas de formación** contemplan aspectos vinculados al respeto de los derechos humanos, la diversidad y la inclusión, además de promover una cultura ética sin prejuicios ni discriminación. Buscamos que estos programas abarquen lo técnico, lo social y lo humano, fomentando en nuestros empleados no solo las habilidades más destacadas, sino también los principios y valores que representan al Grupo Sanitario Fisi(ON) frente a la sociedad.
5. Favorecemos la **difusión y el intercambio de conocimiento** entre los empleados del Grupo Sanitario Fisi(ON), fomentando un aprendizaje continuo y una cultura de intercambio que potencie la eficiencia mediante el uso adecuado del capital intelectual, en línea con nuestra Política de Gestión del Conocimiento.
6. La **evaluación del desempeño** de los empleados y la comunicación de los resultados son pilares esenciales para su crecimiento profesional en el Grupo Sanitario Fisi(ON). Los principios básicos que rigen esta área son los siguientes:
  - a. Realizar evaluaciones periódicas del rendimiento de los empleados del grupo sanitario basadas en criterios claros y objetivos.
  - b. Comunicar los resultados de estas evaluaciones a los implicados, promoviendo así su crecimiento profesional y fomentando una cultura de retroalimentación constructiva.
  - c. Evitar la participación directa de empleados que tengan vínculos personales o familiares con aquellos que están siendo evaluados en procesos de revisión salarial o evaluación para mantener la imparcialidad y la objetividad.

### Desconexión digital:

Para el Grupo Sanitario Fisi(ON), es prioritario que sus empleados puedan disfrutar plenamente de su vida personal, manteniendo una compatibilidad enriquecedora con sus responsabilidades laborales.

En este sentido, se han establecido pautas en esta política para separar efectivamente los aspectos personales y laborales, especialmente enfocadas en la desconexión de dispositivos digitales, sin

## Política de Gestión de Personas y Derechos Humanos

favorecer ni discriminar a los empleados. Estas directrices se basan en los siguientes principios fundamentales:

1. **Fomentar pautas** de desconexión digital que respeten los tiempos de descanso y permitan a los empleados desarrollar plenamente sus vidas personales fuera del horario laboral, minimizando las interferencias con sus responsabilidades profesionales, las cuales solo deberían requerirse en casos de necesidad justificada.
2. Establecer criterios de desconexión adaptados a las situaciones específicas **de diferentes grupos de empleados**, incluyendo aquellos con especial disponibilidad debido a su nivel de responsabilidad, por su necesidad de permanecer alerta para atender necesidades imprevistas, así como aquellos que trabajan de forma remota, especialmente desde sus hogares.
3. Las pautas de desconexión deben ser diversas, **adaptadas a las responsabilidades de los** distintos grupos de empleados e involucrar una variedad de herramientas digitales de comunicación e información proporcionadas para el trabajo, incluyendo dispositivos móviles, ordenadores y tabletas utilizadas para el trabajo remoto o para recibir comunicaciones laborales.

### Cumplimiento de la Política de Gestión de Personas y actualizaciones

Esta Política estará publicando en <https://www.fisi-on.com/gs/el-grupo/sostenibilidad/> así como en el PORTAL DEL EMPLEADO.

Esta política será objeto de actualizaciones periódicas. Se revisará, al menos una vez al año. Y se tendrán en cuenta las sugerencias de los profesionales del Grupo y sus proveedores, incluyendo los Subcontratistas, en relación con las secciones pertinentes a la política de Gestión de Personas y Derechos Humanos.

