

# Política de Contratación Global

Septiembre 2021

Esta política puede modificarse de ser necesario.

Los cambios serán comunicados a los managers y trabajadores.

Política propiedad de RRHH

V1.0

Esta es la política global.



# UNA ORGANIZACIÓN GLOBAL E INCLUSIVA

We are Weir y el mundo en crecimiento depende de nosotros. Depende de que nos reinventemos constantemente. Adaptarnos rápidamente. Encontrar continuamente formas mejores, más rápidas y sostenibles de acceder a los recursos que necesita para prosperar. Y depende de que todos y cada uno de nosotros hagamos el mejor trabajo de nuestras vidas. Es un gran desafío, pero es emocionante. Y es algo de los que estamos ansiosos por ser parte.

Somos una familia global y nuestra forma de trabajar tiene como objetivo inspirar a toda nuestra gente a hacer el mejor trabajo de sus vidas. Somos una empresa basada en valores, guiada por nuestro compromiso de apuntar alto, respetarnos mutuamente, deleitar a nuestros clientes, hacer lo correcto y pensar "la seguridad es lo primero".

Fomentamos un entorno laboral inclusivo y diverso donde todos son tratados por igual, lo que para nosotros significa:

**Inclusión:** crear una cultura verdaderamente inclusiva en la que se escuche la voz de todos y donde nos cuidemos, respetemos y nos animemos mutuamente.

**Diversidad:** crear una fuerza laboral que refleje cada vez más la diversidad de los mercados en los que operamos y que no discrimine.

**Igualdad:** garantizar que las personas de todos los orígenes reciban un trato justo en Weir.

## Juntos, Somos Weir.

### ALCANCE DE ESTA POLÍTICA

Esta política es amplia y se aplica a todas las contrataciones directas que realizamos. Cuando contratamos indirectamente, trabajamos solo con socios confiables que mantienen nuestros altos estándares de integridad e imparcialidad.

La Política no reemplaza ningún acuerdo de negociación colectiva actualmente vigente.

## DIFERENCIAS GLOBALES

Damos información generalizada en esta Política. Operamos en numerosos países y, en consecuencia, debemos asegurarnos de cumplir con diferentes leyes y regulaciones en nuestras ubicaciones. El encargado de contratación local y RR.HH. pueden brindar información específica de su ubicación y lo guiarán a través de nuestro proceso.

## NUESTROS PRINCIPIOS

1. Alcanzaremos y mantendremos los más altos estándares profesionales al nombrar personas para nuestros puestos.
2. Realizaremos un proceso de contratación justo basado en un enfoque abierto y transparente.
3. Consideraremos a los candidatos por mérito, con el objetivo de seleccionar a la persona más adecuada de la gama más amplia de candidatos posible, alentando las solicitudes de grupos sub-representados.
4. Utilizaremos nuestro proceso de contratación para marcar la pauta para que los nuevos reclutas se unan a nosotros. Experimentarán una organización inclusiva y solidaria, y serán tratados con justicia y respeto. A su vez, esto mejorará nuestra reputación como un "gran lugar para trabajar".
5. Contrataremos a personas que personifiquen nuestros valores y mejoren el desempeño y la reputación de nuestra organización.
6. Alentaremos la contratación de personas con discapacidades y haremos ajustes / adaptaciones razonables en todas las etapas del proceso de contratación.
7. Actualizaremos y modificaremos nuestro enfoque con el tiempo, implementando enfoques de contratación innovadores donde veamos beneficios al hacerlo.
8. Tenemos altos estándares de conducta y comportamiento (reflejados en nuestro Código de Conducta) que todos los encargados de contratación y candidatos deben cumplir.

# NUESTRO ENFOQUE

## GRUESO

A medida que nuestro negocio cambia y evoluciona, examinamos regularmente qué roles, estructuras y patrones de trabajo sirven mejor a nuestros objetivos estratégicos. Cuando un rol queda vacante, nuestros gerentes evalúan lo que se necesita en términos del propósito del rol, cómo y dónde se puede llevar a cabo y de qué manera el rol encaja en nuestra estructura organizacional. Los gerentes de contratación, los reclutadores y recursos humanos trabajan en asociación para dimensionar roles nuevos o revisados y asignarlos a nuestro marco laboral global.

## VARIADO

Nuestra gama de funciones es amplia. Las habilidades que necesitamos y los tipos de roles que ofrecemos son variados. Muchos de nuestros roles requieren un lugar de

trabajo fijo, con horas de trabajo establecidas, trabajadas de manera constante. Se pueden trabajar otros roles sobre una base más flexible, y analizaremos enfoques y patrones de trabajo flexibles, donde podamos.

## GRATIFICANTE

Hemos diseñado nuestra estructura de recompensas para que sea simple, transparente y esté vinculada al éxito empresarial. Entregamos esto de manera justa y apropiada, lo que nos ayuda a atraer y retener a personas talentosas.

Al incorporar tanto la recompensa por su contribución individual como un enfoque en el desempeño del equipo, nuestro objetivo es crear responsabilidad colectiva. En Weir, ofrecemos un paquete motivador y justo y estamos orgullosos de que esto incluya la propiedad de acciones a largo plazo para todos los empleados.

Dar a todos la oportunidad y el acceso al aprendizaje es clave. Todos somos diferentes, por lo que si ya trabaja con nosotros o si viene a unirse a nosotros, se le animará a "crecer a su manera". Invertimos en oportunidades de aprendizaje de calidad que se adapten a las vidas ocupadas y lo preparen para el presente y el futuro.

# NUESTAS PRACTICAS DE RECLUTAMIENTO

Hemos dividido nuestras prácticas en tres áreas:

1. Información de interés para todos.
2. Información de especial interés para candidatos externos.
3. Información de especial interés para managers internos y candidatos.

# INFORMACION PARA TODOS

## HACIENDO AJUSTES/ ADAPTACIONES PARA SATISFACER SUS NECESIDADES

Si tiene una afección médica, una discapacidad o una necesidad especial que pueda influir en su desempeño durante cualquier parte del proceso de contratación, hable con el manager de contratación / reclutador. Si lo prefiere, puede hablar con un miembro de RR.HH. Por favor hable con nosotros; puede haber formas en las que podamos adaptar nuestro proceso para ayudarlo a dar lo mejor de sí mismo.

La información que comparta se mantendrá de forma confidencial y de acuerdo las legislaciones locales.

## GRUPO DE CANDIDATOS

Si solicita un puesto o nos proporciona sus datos a través de nuestra opción "presentarse" (detalles a continuación), se crea un "registro de candidato" y se convierte en parte de un "grupo de candidatos". Los managers de contratación y los reclutadores pueden buscar de manera proactiva en este grupo para ver si hay candidatos que cumplan con los requisitos de su vacante. Esto significa que podría ser contactado por un puesto que no ha solicitado. Por supuesto, no hay obligación de avanzar en el proceso si no está interesado en el puesto.

Este es un proceso muy útil: permite a los encargados de contratación abrir un canal de comunicación con los candidatos adecuados y, si lo contactan, le permite conocer un puesto que quizás no haya considerado anteriormente.

## CONTROLES DE CUMPLIMIENTO DE PRE-EMPLEO Y SALUD.

Asegurar el cumplimiento de la legislación y la regulación es primordial. Si está solicitando trabajar con nosotros, deberá proporcionar todos los documentos apropiados que demuestren su derecho a trabajar en la ubicación para la que está solicitando. En segundo lugar, estará obligado a proporcionar los certificados correspondientes en apoyo de sus calificaciones declaradas.

Podemos hacer otras verificaciones de antecedentes si son necesarias. Estos controles se explicarán durante el proceso de contratación y tendrá la oportunidad de hacer preguntas si necesita más información.

Es posible que se le solicite que proporcione información sobre su salud antes de ser designado si es esencial para el puesto y está permitido. De lo contrario, se realizará un examen de salud una vez que se le haya ofrecido un puesto (se aplica en algunas ubicaciones, pero no en todas).

Si usted es un candidato interno, es posible que sea necesario verificar las calificaciones, los antecedentes y la salud para un cambio de rol interno. Esto se determinará función por función.

## PROTECCION DE DATOS

Seguiremos la legislación pertinente cuando almacenamos y procesamos los datos que nos proporciona durante el proceso de contratación.

## INFORMACION – DIVERSIDAD E INCLUSION

Antes de finalizar una solicitud para un puesto, se le pedirá que proporcione información personal sobre varias dimensiones de diversidad e inclusión. Esto es opcional, pero le recomendamos que lo proporcione para ayudarnos a analizar, reflexionar y mejorar nuestras prácticas de contratación. La información que proporcione se mantiene de forma confidencial, no estará disponible para el mánager de contratación y no se utilizará para evaluar su solicitud.

## IMPARCIALIDAD Y REFERENCIAS DE CANDIDATOS

Uno de nuestros principios fundamentales es que las personas de todos los orígenes reciben un trato justo en Weir. Por lo tanto, es importante asegurarse de que la contratación para todas las oportunidades (incluidas las pasantías, la experiencia laboral y la colocación de estudiantes) sea sólida. Damos la bienvenida y alentamos las referencias de candidatos hechas por nuestros empleados y otros. Si es un empleado actual, comuníquese con RR. Los familiares, amigos y clientes también pueden sugerir candidatos adecuados, pero no estarán cubiertos por las políticas de recomendación.

Por supuesto, estos candidatos deben ser evaluados utilizando los mismos criterios que para otros solicitantes. Si participa en el proceso de contratación, siempre informe a RR.HH. si conoce a un candidato en un contexto familiar o social.

## APRENDICES, PRÁCTICAS Y UBICACIONES DE ESTUDIANTES

De vez en cuando, es posible que los estudiantes se unan a nosotros para colocaciones cortas (durante unos días) para seguir a nuestros colegas y ver cómo hacemos las cosas en Weir. La experiencia laboral no remunerada como esta siempre será de corto plazo, con la supervisión del establecimiento educativo del que se unen los estudiantes. Los managers deben comunicarse con RR.HH. para asegurarse de que se cumplan los requisitos necesarios de SHE, supervisión y seguro antes del inicio de cualquier colocación.

Las pasantías y los aprendizajes más prolongados serán puestos remunerados. Queremos alentar a los solicitantes de todos los orígenes y proporcionar condiciones de empleo equitativas.

## SOCIOS DE RECLUTAMIENTO

En ocasiones, podemos contratar a una agencia de contratación para que busque candidatos en nuestro nombre. Operamos una "Lista de proveedores aprobados" (LPA) con los que hemos acordado condiciones comerciales y tarifas ventajosas. Las agencias son informadas por RR.HH. o el mánager de contratación / reclutador sobre los requisitos del puesto y otros términos.

No aceptamos Currículums Vitae (CV) / currículums no solicitados de agencias que no forman parte de nuestra LPA. Cualquier CV / currículum no solicitado recibido debe remitirse a RR.HH., para evitar problemas contractuales.

# INFORMACION PARA CANDIDATOS EXTERNOS

## APLICACIONES ESPECULATIVAS

Si está interesado en unirse a Weir, pero no ve una vacante actual que se ajuste, puede "presentarse" de manera proactiva a través de nuestro sitio web de carreras. Esta opción está disponible en la mayoría de nuestras ubicaciones. Sabremos que está interesado en explorar la posibilidad de trabajar con nosotros y podemos conservar sus datos para el futuro. Puede eliminar su información en cualquier momento.

## REDES SOCIALES – PERFIL DE CANDIDATOS

Cuando sea permitido y relevante, podemos ver su (s) perfil (s) de redes sociales relacionados con su carrera (por ejemplo, LinkedIn). Para algunos puestos muy superiores o especializados, se puede realizar una búsqueda más amplia en los medios de comunicación y en las redes sociales. Esto será por excepción.

En todos los casos, cumpliremos con la legislación que se aplique en las ubicaciones relevantes.

## REFERENCIAS DE EMPLEO

En muchos de nuestros sitios, solicitaremos referencias de antiguos empleadores y / o instituciones educativas. Las ofertas de empleo a veces se hacen antes de que se hayan recibido las referencias, pero generalmente están condicionadas a que recibamos referencias satisfactorias. Si tiene alguna pregunta, hable con el mánager que maneja el proceso de contratación o comuníquese con Recursos Humanos.

## PERIODOS DE PRUEBA

En muchos de nuestros sitios, los nuevos empleados se unirán a nosotros inicialmente en un período de prueba. La duración del período varía, según el rol, la legislación local y los convenios colectivos. El propósito de un período de prueba es permitirle a usted y a su jefatura determinar si el puesto es adecuado para usted. Si se aplica un período de prueba, se le informará de ello cuando se le ofrezca el puesto.

# INFORMACION PARA JEFATURAS Y CANDIDATOS

## PUBLICIDAD INTERNA DE VACANTES

Publicaremos los puestos vacantes internamente antes de llevarlos al mercado laboral externo. Esto le permite ver los roles disponibles y postularse antes que los candidatos externos. Nuestro objetivo es alentarlos a desarrollarse, crecer a su manera y progresar en su carrera dentro de Weir. Ocasionalmente, los roles no se anunciarán si están sujetos a una política de reasignación o ubicación de talentos (se proporciona más información a continuación).

## MANTENER INFORMADOS A LOS COLEGAS

- 1) Información a su mánager actual: si es un solicitante interno, es una buena práctica y cortesía informar a su jefatura de su solicitud para otro puesto interno.
- 2) Grupos de candidatos: como se mencionó anteriormente, cuando usted o un miembro de su equipo (si corresponde) aparece en un grupo de candidatos, un mánager de contratación / reclutador puede ponerse en contacto para discutir la vacante que están cubriendo.
- 3) Discusiones de mánager a mánager sobre el desempeño de los candidatos y las aspiraciones profesionales: Si ya trabaja con nosotros y está postulando internamente para un puesto, el encargado de contratación puede comunicarse con su jefatura para obtener información sobre sus fortalezas, áreas de desarrollo actuales, intereses y desempeño. Fomentamos el buen diálogo entre los gerentes durante la contratación interna.
- 4) Notificación de mánager a mánager de la oferta al candidato: si usted es un mánager de contratación y tiene la intención de hacer una oferta de un puesto a un empleado actual, comuníquese con la jefatura actual del candidato antes de hacer la oferta.

Las jefaturas tienen la función de apoyar el crecimiento profesional de los miembros de su equipo. Al comunicarnos durante el proceso de contratación, podemos asegurarnos de que los managers estén informados y preparados para posibles cambios futuros en sus equipos. Los managers trabajarán juntos para acordar fechas de transferencia adecuadas para los trabajadores.

## PERFILES DE TALENTO Y UBICACION DE TALENTO

Si mantiene actualizada la sección de perfil de talento de Workday, podrá ayudar a los responsables de contratación indicando sus objetivos profesionales, sus intereses y su experiencia. Los reclutadores pueden acceder a esta información cuando buscan candidatos y comunicarse con usted sobre posibles oportunidades en el negocio.

En ocasiones, podemos trasladar a un empleado actual a un puesto que no hemos abierto a aplicaciones más amplias. Hacemos esto mediante el uso de nuestro proceso de talento para identificar a los trabajadores que pueden ser trasladados a un nuevo rol, según sus habilidades y potencial.

## REDUNDANCIA/RECORTE Y DESPLIEGUE

A través de la evolución de nuestro negocio, es posible que, en ocasiones, tengamos colegas en riesgo de despido / reducción de personal. Si es un empleado interesado en un cambio de función, es posible que haya ocasiones en las que se dé prioridad a otros colegas para postularse, o las funciones pueden estar restringidas a un determinado grupo de colegas. Esto ocurre como parte de procesos justos de reestructuración y redespigüe; Nuestro objetivo general es minimizar el impacto de la reestructuración en nuestros colegas. En algunas de nuestras ubicaciones existen reglas muy específicas y estrictas sobre este tema y su equipo de recursos humanos local puede responder cualquier pregunta que tenga.

# NUESTRO PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Operamos un proceso diseñado globalmente. Debido a la variedad de requisitos de nuestros sitios locales, algunos aspectos de esto se transfieren y se acordarán entre el encargado de contratación y el socio de recursos humanos.

## NUESTROS METODOS DE SELECCION PARA CONTRATACION GENERAL

Nuestros métodos de selección están diseñados para evaluar si el puesto es adecuado para usted y si es adecuado para el puesto. Optaremos por métodos que nos permitan evaluar objetivamente sus habilidades y experiencia frente a las competencias específicas del puesto. En segundo lugar, queremos considerar su desempeño durante el proceso de contratación de acuerdo con nuestros valores, que se encuentran en el corazón de Weir.

Usaremos algunos de los siguientes métodos de selección:

- 1) Entrevistas telefónicas, virtuales o presenciales
- 2) Pruebas prácticas o exámenes técnicos relacionados con el rol
- 3) Centros de evaluación
- 4) Pruebas psicométricas
- 5) Otro método de selección, si es necesario para el rol en particular.

## RECLUTAMIENTO DE LIDERES SENIOR

Contamos con un Proceso de Selección de Liderazgo global que es consistente en toda la Organización. Se basa en nuestro modelo de marco de liderazgo, lo que nos permite identificar al candidato que no solo es adecuado para el puesto, sino también adecuado para The Weir Group. Seleccionamos líderes para ahora y para el futuro.

Identificamos el talento interno mediante la revisión del desempeño, el compromiso con los colegas y la planificación de la sucesión. Los candidatos externos se obtendrán inicialmente a través de nuestros socios designados para la búsqueda.

Si es seleccionado como candidato a liderazgo, se le invitará a participar en nuestro proceso de selección global. El proceso es el mismo para candidatos internos y externos y se compone de:

- 1) Entrevista de primera etapa
- 2) Etapa de evaluación del liderazgo
- 3) Entrevista del equipo de liderazgo
- 4) Entrevista final (según se requiera).

## INFORMACION RELACIONADA

Política global de inclusión, diversidad e igualdad

Estándares y protocolos globales de seguridad, salud y medio ambiente

Política de protección de datos (aplicable en algunos lugares)

Código de conducta global

Política de cadena de suministro de Weir (incluidas las declaraciones modernas de esclavitud)

Políticas de viajes globales y locales y protocolos de conducción

Políticas de gastos locales y globales

Política de seguridad de la información global.

## PUNTOS DE CONTACTO

Si usted es un candidato externo y desea contactarnos sobre un puesto específico, comuníquese con el mánager / reclutador al que se hace referencia en el anuncio de empleo.

Si es gerente o empleado y tiene preguntas sobre esta Política o el proceso de reclutamiento y selección, comuníquese con Recursos Humanos a través de HR ServiceNow.