



Your way to people success

CARTA ÉTICA

HR Path

2023

01.

Mensaje de los fundadores

02.

Recursos Humanos

Nuestros valores
Nuestros compromisos colectivos
Política de no discriminación
Salud y seguridad en el trabajo

03.

Diversidad e igualdad de género

04.

Bienestar en el trabajo

Organización del tiempo de trabajo
Eventos internos
Apoyo local
Trabajar juntos

05.

Deberes jurídicos

Política anticorrupción
Política de conflictos de intereses
Responsabilidad Medioambiental Corporativa (RME)

06.

Responsabilidad social de las empresas (RSE)

Caridad
Política de compras
Política de tutoría
Responsabilidad Medioambiental Corporativa (RME)

5 Mensaje de los fundadores



A través de su Carta Ética, el Grupo HR Path formaliza sus compromisos como empleador responsable.

Compartir valores sólidos es lo que nos define como empresa: profesionalidad, colegialidad y proactividad. Además, colabora a nuestra cultura de compartir. Nuestro objetivo final es que nuestros equipos compartan esta mentalidad positiva.

Desde la fundación de HR Path en 2001, hemos concedido gran importancia al respeto por nuestros empleados. Esta carta ética contribuye a ello.

Estos valores constituyen la base de la conducta ética y profesional que se espera de todos nuestros equipos, sea cual sea su posición o función dentro del Grupo.

Por lo tanto, nuestra Carta Ética se aplica a todos los empleados del grupo HR Path en todo el mundo, así como a cualquier tercero que trabaje en nombre del grupo HR Path.

NUESTROS VALORES

La cultura corporativa del Grupo HR Path se ha construido sobre el modelo de empresa **AGILE**, con el fin de fomentar y promover nuestro desarrollo colectivo. Esto se refleja en un alto nivel de **compromiso** e **interacción** entre los equipos.

JERARQUÍA PLANA

Todos los empleados tienen acceso directo a sus jefes, hay muy pocas capas directivas para facilitar la comunicación y la toma de iniciativas entre todos los actores.

PEQUEÑOS EQUIPOS

Para garantizar esta **proximidad*** y **estos intercambios**, nos organizamos más en comunidades que en silos jerárquicos. Prestamos atención al número de empleados acompañados por cada directivo.

SÓLIDA CULTURA DE EMPRESA

La **iniciativa personal** y la **interacción** promueven nuestro **crecimiento**. Esta organización se construye en torno a un conjunto de valores comunes, encarnados por nuestros líderes y compartidos por todos los miembros del Grupo.

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD

Proponer o desarrollar nuevas organizaciones del trabajo, tecnologías o nuevas herramientas permite a nuestros empleados ser actores del crecimiento y reforzar así nuestro desarrollo.

AUTONOMÍA* Y CONFIANZA

Cada empleado es libre de organizar su trabajo, sus actividades y su horario de acuerdo con las exigencias de la profesión de consultor, adaptándose al mismo tiempo a sus limitaciones personales. Esta **confianza*** en nuestros empleados es un elemento esencial para el desarrollo de cada uno de nosotros.

02 Misión de RRHH

- ❖ A su llegada a la empresa, a cada nuevo empleado se le asigna un mentor que le acompaña en su integración hasta la toma de posesión de su puesto. **La implicación de todos en el trabajo en equipo, al servicio de nuestros clientes, es una prioridad.**
- ❖ Como parte de este apoyo, todos los empleados se guían por planes objetivos y conversaciones informales con sus jefes, directores de proyecto y RR.HH., que se consolidan mediante entrevistas anuales de rendimiento.
- ❖ El desarrollo profesional de cada empleado recibe apoyo y formación para ayudarle a adaptarse al negocio de consultoría y externalización de nóminas (BPO).

Cada empleado vela por comportarse de acuerdo con las leyes, reglamentos y costumbres de todos los países en los que trabaja, con una preocupación por la responsabilidad, la integridad y la profesionalidad.

La proximidad*, la ayuda mutua* y el buen ambiente* que reina entre consultores y directivos son verdaderas bazas para sacar lo mejor de cada uno, en una empresa dinámica que se da los medios para avanzar y llevar los proyectos hasta el final.



FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

FORMACIÓN

El desarrollo de las competencias de los empleados es una prioridad en HR Path. La formación está globalizada y diversificada para todos. La plataforma **Path2Learn** ofrece formación sobre una amplia gama de temas, desde SoftSkills hasta paquetes de software, pasando por herramientas y metodologías. Esta plataforma de formación se complementa con una aplicación de e-learning especializada en **el aprendizaje y perfeccionamiento de idiomas**. Esto responde al compromiso de HR Path de desarrollar su política de RR.HH. y ofrecer apoyo local.

MOVILIDAD

Todos los consultores de HR Path pueden expresar su deseo de movilidad directamente a su jefe, a RRHH o en su formulario de evaluación anual. Todos los empleados disponen de una política de movilidad. HR Path ofrece a aquellos que lo deseen, y en función de sus competencias, la posibilidad **de movilidad profesional o geográfica**. Una plataforma interna enumera los distintos puestos abiertos a la movilidad en Francia y en el extranjero.

DESARROLLO PROFESIONAL

Gracias a la estrecha relación de trabajo entre la dirección y el equipo de RR.HH., los empleados de HR Path tienen una visión clara de su desarrollo profesional. **Las 2 trayectorias profesionales** se presentan en cada sesión de iniciación y también están disponibles en el sitio web Inside Path, lo que ofrece a todos una visión clara de su desarrollo profesional dentro del Grupo.

El desarrollo profesional se gestiona directamente en nuestro HRIS mediante formularios digital. El formulario de rendimiento se complementa con una aplicación que permite **hacer un seguimiento de los comentarios a lo largo del año**. El formulario de rendimiento sigue siendo una herramienta fundamental para evaluar las competencias de cada empleado, y nos permite poner en marcha un plan de desarrollo a través, por ejemplo, de iniciativas de formación.

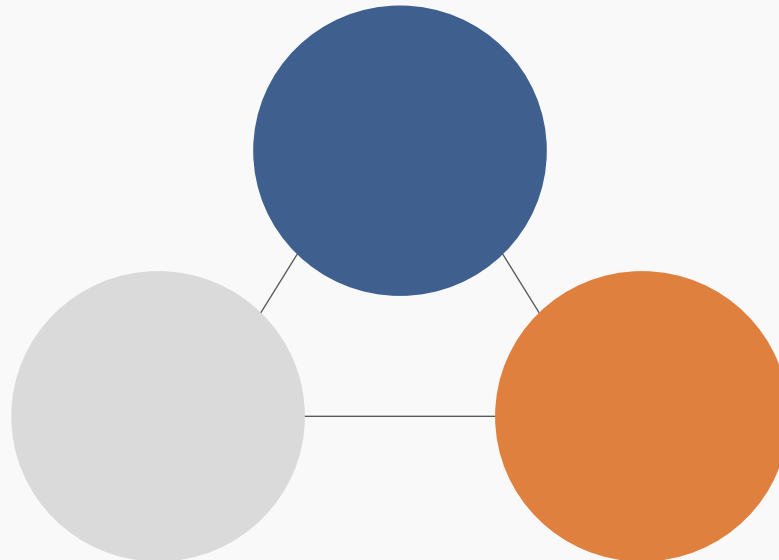
NUESTROS COMPROMISOS COLECTIVOS

Un compromiso mutuo

Trabajar en HR Path significa implicarse activamente en todos los proyectos. La estrategia es clara y compartida, todos nos implicamos para contribuir a ella. Aceptamos retos a diario.

La libertad* de triunfar

Trabajar en HR Path significa poder participar en la aventura empresarial de un grupo ambicioso. No existe un perfil estándar, respetamos las diferencias. El trabajo es **gratificante*** en un mundo bajo presión. Las decisiones son rápidas. Nuestra curiosidad nos impulsa a innovar en un entorno cambiante.



Un conocimiento compartido

Trabajar en HR Path significa evolucionar en un entorno profesional estimulante. Nuestros clientes nos reconocen por nuestra **escucha activa*** y nuestra capacidad de servicio, nuestra excelencia y nuestra modestia. Cuando ganamos, ganamos juntos.

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

HR Path se compromete a poner de relieve y fomentar la diversidad entre los candidatos y los equipos, dando a todos la oportunidad de unirse a nosotros, de progresar gracias a su aptitud, su inversión, su iniciativa y su **espíritu de equipo***, sin discriminar ni tener en cuenta criterios ajenos a su actividad.

Estamos convencidos de que las diferencias aportan riqueza a todos los equipos, y la presencia del Grupo en varios continentes acentúa este enriquecimiento cultural y favorece las **oportunidades de carrera***.

La dirección y los ejecutivos no toleran ninguna discriminación directa o indirecta por motivos de edad, enfermedad, orientación sexual, religión, embarazo, ideas o creencias. Esta vigilancia se aplica desde el momento de la contratación e independientemente de los países en los que opera el Grupo.

También se refleja en una política de no discriminación salarial. Los únicos criterios salariales son la competencia, la inversión, la motivación, las vibraciones positivas, el **espíritu de equipo*** y la iniciativa.

POLÍTICA DE TRABAJO INFANTIL

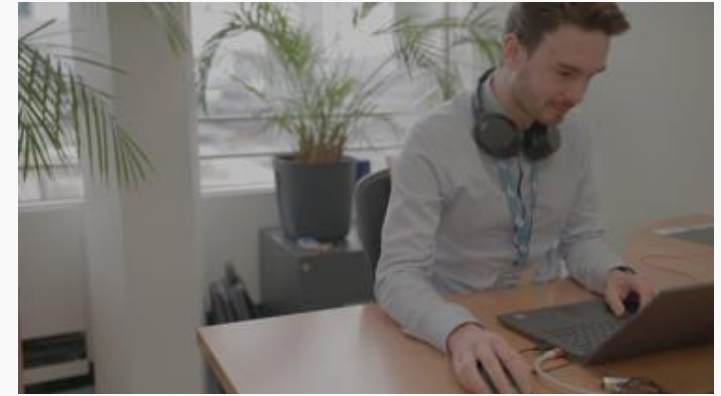
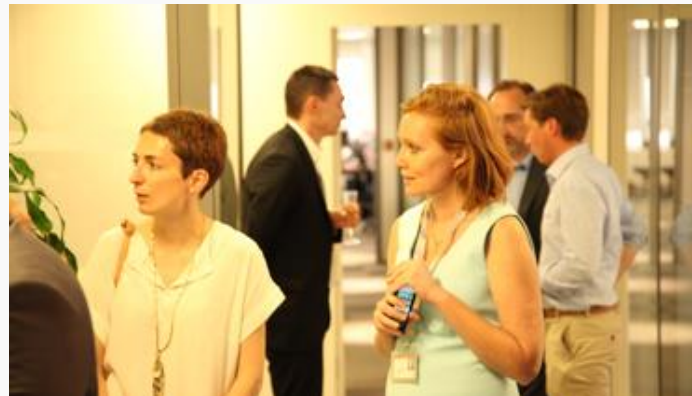
El Grupo se compromete a no emplear directa o indirectamente a trabajadores por debajo de la edad legal estipulada por las disposiciones de los distintos países en los que HR Path, nuestros socios y nuestros proveedores están representados.

POLÍTICA DE TRABAJO ILEGAL

Las actividades del Grupo se llevan a cabo respetando el derecho laboral aplicable y la legislación de protección del empleo, vigentes en todos los estados en los que operamos. Cada colaboración está regulada y enmarcada por un contrato laboral, de acuerdo con la legislación nacional y los valores del Grupo.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

HR Path es responsable de la salud y la seguridad de sus empleados en el trabajo. Cada uno se compromete a que sus actividades se desarrollen de acuerdo con las normas existentes en la empresa en materia de salud, seguridad y protección del medio ambiente.



RESPECTO A LAS PERSONAS

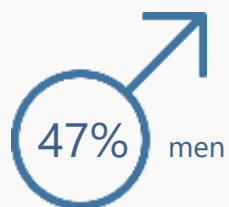
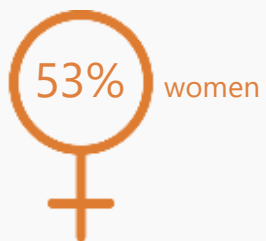
El grupo HR Path sitúa el respeto por los demás y las diferencias en el centro de sus valores, y no tolera **comportamientos irrespetuosos ni acoso** de ningún tipo por parte de sus directivos, empleados o socios. Como tal, HR Path mantiene un alto nivel de vigilancia para prevenir y sancionar cualquier desviación o abuso por parte de sus interlocutores internos y externos. HR Path pide a todos sus empleados que informen inmediatamente de cualquier trato irrespetuoso o acoso que puedan experimentar u observar en el desempeño de sus funciones.

03 Diversidad e igualdad de género

La ambición de HR Path es permitir el crecimiento del Grupo apoyando a hombres y mujeres, juniors y seniors en todos los países en los que estamos representados, hacia sus objetivos profesionales y aspiraciones personales.

Para satisfacer las necesidades personales de nuestros equipos, fomentamos el desarrollo empresarial y la movilidad geográfica dentro del Grupo.

Nuestra estrategia es sencilla: contratar, promover y fomentar todo tipo de perfiles, y seguir respetando la paridad entre hombres y mujeres, que hoy se acerca a un buen equilibrio (69% de mujeres, y 31% de hombres en nuestras actividades de consultoría; 47% de mujeres, y 53% de hombres en nuestras actividades de implantación y 78% de mujeres, y 22% de hombres en nuestras actividades de externalización de aquí a 2023). Esta mezcla es nuestra fuerza y el activo del Grupo.



04 Bienestar en el trabajo

El bienestar de nuestros empleados forma parte de nuestro ADN, de nuestros valores. Es el compromiso de nuestros equipos directivos. Se demuestra escuchando las necesidades de cada uno, ya sea en términos de organización del trabajo o de desarrollo de acciones, a iniciativa de la empresa o de los empleados, para promover la serenidad y el bienestar en el trabajo.



ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Estos acuerdos se realizan teniendo en cuenta el nivel de antigüedad y **autonomía*** de un empleado en su puesto de trabajo, las limitaciones horarias y geográficas de los clientes y sus expectativas en términos de presencia en sus instalaciones. Nos adaptamos a las necesidades de cada persona, teniendo en cuenta las limitaciones de nuestra actividad de consultoría.

Esta flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo también gira en torno a los deseos individuales y la propia organización del tiempo de trabajo de nuestros clientes, con el fin de garantizar un servicio de calidad.



* = extracto literal de la encuesta Happy@Work 2021



EVENTOS INTERNOS

Por iniciativa de los equipos o de los socios, se celebran diferentes momentos de **intercambio** y **convivencia*** en todos los lugares donde estamos implantados: desde el **seminario anual*** organizado por la Dirección, hasta las reuniones y actividades trimestrales por sucursal, pasando por actividades deportivas o culturales y acciones de team-building.

APOYO LOCAL DE RR.HH.

HR Path ha optado por crear un equipo **local de Recursos Humanos***, que se desplaza regularmente a las distintas sedes del grupo, a determinadas sedes de clientes para reunirse con los empleados, escucharles, responder a sus preguntas y asesorarles.

Esta organización nos permite transmitir nuestra cultura, estar atentos a los deseos e iniciativas personales, tener en cuenta las aspiraciones profesionales y transmitir una visión global del grupo.

* = verbatim extract from 2021 Happy@Work survey

04 Bienestar en el trabajo

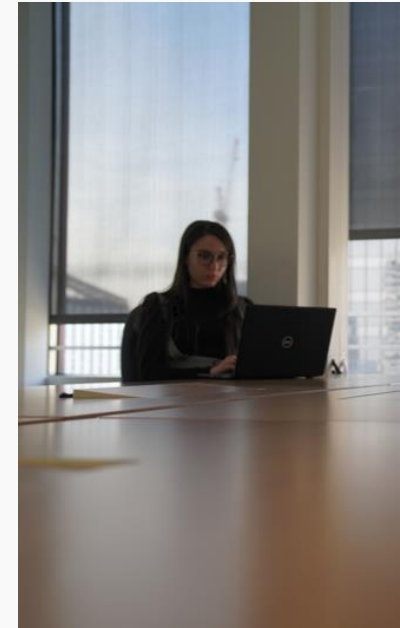
TRABAJAR JUNTOS

Hemos obtenido la etiqueta Happy@Work tanto en 2018, 2019, 2020 y en 2021 en cada unidad de negocio, en cada país y a nivel mundial. Estamos muy orgullosos de ello.

Los espacios de convivencia son apropiados y permiten intercambios informales a diario.

Vivir en comunidad es adoptar una actitud adecuada para respetar a los demás aplicando el reglamento interno.

El respeto del trabajo de cada uno forma parte de la vida cotidiana, incluso en los espacios colectivos.



CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS, LAS LEYES Y LAS POLÍTICAS DE HR PATH

Cada empleado se compromete a cumplir con este **Código Ético**, con las **leyes locales**, nacionales y regionales, y con **todas las políticas implementadas** y difundidas por el grupo HR Path.

En particular, HR Path desea señalar que se ha elaborado un **CÓDIGO DE CONDUCTA ANTI-CORRUPCIÓN, anexo al reglamento interno**, para ayudar a todos y cada uno de los empleados a comprender y aplicar el comportamiento esperado en este ámbito, en línea con los riesgos identificados.

Se anima a todos los empleados a que **se pongan en contacto y colaboren con los Departamentos Jurídico y de Recursos Humanos** sobre cualquier duda o dificultad que puedan tener a la hora de interpretar o aplicar estos principios y comportamientos fundamentales.

Todo el mundo es libre de expresar sus preocupaciones y denunciar comportamientos sospechosos, sin temor a represalias:

Enviando un correo electrónico a la siguiente dirección: **officer@alert-hrpath.com**

O enviando una carta certificada en sobre cerrado "Personal y Confidencial" a : **Compliance Officer HR Path**,
Tour Franklin, 11th floor, 100-101 terrasse Boieldieu - 92042 Paris La Défense cedex - France.



DEBERES JURÍDICOS

Además de este Código Ético, HR Path ha elaborado un **CÓDIGO DE CONDUCTA ANTI-CORRUPCIÓN** anexo a su reglamento interno, que cada empleado se compromete a respetar.

El **CÓDIGO DE CONDUCTA ANTI-CORRUPCIÓN** también puede consultarse en la intranet de HR Path.

Todos los empleados de HR Path se comprometen a abstenerse de la corrupción activa o pasiva. Todos los empleados tienen prohibido solicitar o aceptar cualquier ventaja de un tercero a cambio de la realización de un acto dentro del ámbito de sus funciones. No podrán coaccionar, manipular, engañar o influir fraudulentamente en ningún tercero implicado en la realización de una auditoría/inspección de HR Path. No aceptarán ni solicitarán ningún regalo, favor, invitación u otros beneficios para sí mismos o para cualquier otra persona de personas u organizaciones con las que el empleado tenga (o haya tenido) tratos comerciales, que puedan influir en su imparcialidad.

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES

Los intereses personales directos de los empleados y los intereses de HR Path deben estar estrictamente separados. Para actuar en el mejor interés del Grupo y preservar su reputación evitando cualquier conflicto de intereses, las relaciones o intereses personales no deben afectar a las relaciones comerciales de HR Path con nuestros clientes o socios.

CONFIDENCIALIDAD Y DATOS PERSONALES

HR Path procesa datos personales por motivos legítimos y de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). La protección de datos personales es la piedra angular del negocio de HR Path, con la certificación ISO 27001 para sus actividades sensibles.

Nos comprometemos a proteger los datos personales y confidenciales de nuestros empleados, clientes y socios, en cumplimiento de la normativa aplicable.

Educamos y formamos a todos nuestros empleados en la protección y seguridad de los datos personales, así como en la confidencialidad empresarial, desde el momento de su contratación y a lo largo de toda su carrera en el grupo HR Path.

COMPETENCIA LEAL

HR Path está comprometida con la competencia leal y actúa en estricto cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables en materia de competencia, independientemente del país en el que opere.

HR Path prohíbe cualquier acuerdo o conducta, intercambio o divulgación de información comercialmente sensible relativa a HR Path o a sus competidores, clientes o proveedores, que pueda restringir o perjudicar la competencia y el comercio.

En este sentido, HR Path no participará en ninguna de las siguientes prácticas anticompetitivas:

- Acuerdos ilegales
- Abuso de posición dominante
- Abuso de dependencia económica
- Prácticas de fijación de precios abusivas o predatorias.

HR Path se asegura de que estos principios sean respetados por todos sus empleados en todo el mundo, y en particular les prohíbe entrar en acuerdos con un competidor en relación con la fijación de precios de sus servicios, o la asignación ilegal de oportunidades, mercados, ofertas o regiones.

HR Path anima a todos los empleados a ponerse en contacto con sus jefes y con el Departamento Jurídico si tienen alguna duda, o si se les ofrece una actividad prohibida.

LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Definiciones :

- El objetivo del blanqueo de capitales es transformar bienes o dinero obtenidos mediante actividades delictivas en activos aparentemente legítimos.
- La financiación del terrorismo es la prestación de apoyo financiero y/o material a organizaciones terroristas y puede adoptar muchas formas, entre ellas la recaudación de fondos, el blanqueo de capitales y el tráfico de armas.

No participamos en el blanqueo de dinero ni en la financiación del terrorismo, ni ayudamos a terceros a hacerlo.

HR Path tiene tolerancia cero a este respecto, y pide a todos sus empleados que ejerzan la máxima vigilancia, y que informen de cualquier práctica sospechosa que puedan observar en el ejercicio de sus funciones.

06 Responsabilidad social y medioambiental

MECENAZGO Y ACTIVIDADES BENÉFICAS

En el marco de su política de RSC, HR Path solicita y apoya las actividades benéficas en las que participan nuestros empleados.

Desde 2016, ayudamos a la Asociación Petit Cœur de Beurre, que lucha contra las cardiopatías congénitas, ofreciendo a todos los empleados la oportunidad de redondear sus salarios en beneficio de la asociación, hacer donaciones puntuales o participar en eventos de recaudación de fondos.

Desde 2018, hemos creado la fundación HR Path, con un fondo dedicado a proyectos solidarios y sociales. Este fondo nos ha permitido apoyar a la asociación "*Opportunité Réussite Scolaire & Sportive*", que trabaja para reinserir a jóvenes con dificultades en el circuito escolar a través del deporte.

Desde 2019, apoyamos a Pédiatres du Monde, una ONG que trabaja para mejorar la salud de los niños en situación precaria y vulnerable, en Francia y a nivel internacional.

Desde 2022, colaboramos con la plataforma solidaria Vendredi. Esta asociación permite a los empleados y a la empresa implicarse en una amplia gama de temas de RSC y diversificar su implicación con numerosas asociaciones. Todos los empleados tienen acceso a esta plataforma.

En 2023, la RSE adquiere cada vez más importancia dentro del grupo HR Path, con numerosas acciones para reducir nuestro impacto medioambiental.



06 Responsabilidad social y medioambiental

POLÍTICA DE COMPRA RESPONSABLE

Trabajar con los proveedores. Como parte de nuestra política de compras responsables, nuestro Departamento de Compras se esfuerza por establecer relaciones duraderas con nuestros proveedores y promover un enfoque de mejora continua, especialmente en lo que respecta a las cuestiones de RSC. También nos comprometemos a tratar a nuestros proveedores con equidad, honestidad y respeto.

Integrar las cuestiones de RSE:

A través de sus licitaciones y consultas, nuestro departamento de compras se compromete a integrar criterios de selección de RSE que representen el 10% de la calificación global de la respuesta del proveedor. Siempre que es posible, damos preferencia a la mejor solución u oferta en términos de rendimiento RSE, y/o recurrimos al sector protegido para promover el empleo y la integración profesional de las personas con discapacidad o alejadas del mercado laboral.

TUTORÍA JUNIOR/SENIOR

Para integrar, apoyar, formar y unir a nuestros equipos, estamos desarrollando una política de tutoría para los empleados más jóvenes que se incorporan. Esto les permite integrarse más rápidamente en nuestros equipos. Desde su llegada, la tutoría les ayuda a consolidar su eficacia y confianza ante las misiones, a aprender o reforzar sus competencias y la satisfacción del cliente.

Please
**TURN OFF THE
LIGHTS WHEN
LEAVING**



ECO-RESPONSABILIDAD

Preocupados por el impacto ecológico de nuestras actividades :

- ✓ nuestros datos son alojados por un gestor informático miembro de "The Green Grid", un consorcio mundial que promueve prácticas de ahorro energético en los centros de datos y contribuye activamente al desarrollo de energías limpias y renovables.
- ✓ Estamos desarrollando asociaciones con subcontratistas, como ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail). Una de ellas consiste en recuperar los PC usados, borrar y destruir los datos para ofrecerlos en reventa a los equipos de HR Path.
- ✓ limitamos nuestra impresión utilizando un sistema de gestión de impresoras eco-responsable.
- ✓ apoyamos acciones como la dirigida por la organización "One Tree Planted". En 2021, contribuimos a la replantación de 1000 árboles en la selva amazónica de Sudamérica, para actuar contra la destrucción de los bosques tropicales y nos complace renovar este compromiso para 2022.

Extracto literal para HR Path según la encuesta Happy@Work 2021 - Empresa independiente y socia de HR Path Group.





Your way to people success

Thank you for your attention

Please do not hesitate to contact us.

HR Path Corporate

HR Path Tower (Franklin) **11th floor**

100 -101 Terrasse Boieldieu

92042 Paris La Défense Cedex

+33 (0)1 53 62 22 14

[HR Path \(hr-path.com\)](https://www.hr-path.com)

