



POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

La Dirección del Hotel Garoé de acuerdo con los Principios Básicos, se compromete al cumplimiento de las siguientes políticas:

- 1.-Garantizar un trato digno y justo, respetuoso con las diferentes sensibilidades culturales. Que no permita la discriminación por razón de nacionalidad, grupo social, edad, sexo, discapacidad o religión, excluyendo cualquier tipo de abuso o acoso y estableciendo las condiciones necesarias de seguridad y salud en los puestos de trabajo.
- 2.-Contar con procedimientos de reclutamiento y selección que garanticen la igualdad de oportunidades, evaluando a las personas candidatas con criterios claros para identificar las capacidades idóneas para el puesto, así como asegurar el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de contratación.
- 3.-Favorecer la realización profesional de las personas empleadas, en un marco de realización personal, sin interferencia con los objetivos de la empresa, a través de procesos objetivos y transparentes y, si se requiere, estableciendo programas de formación y capacitación que sirvan de elemento clave para la mejora continua.

4.-Adecuar la política retributiva y los beneficios sociales al marco económico y social, al nivel de responsabilidad asignado a cada puesto, al desempeño y a la consecución de los objetivos; de forma equitativa y de acuerdo con la normativa establecida.

5.- Reconocer el derecho de asociación y afiliación sindical y establecer con los sindicatos y sus representantes una relación de diálogo y cooperación, sin que ello pueda atentar contra la propia existencia de la Empresa.



DIRECCION – Revisado Junio 2026



HUMAN RESOURCES POLICY

The Management of Hotel Garoé, in accordance with the Basic Principles, is committed to the following policies:

- 1.-To guarantee dignified and fair treatment, respectful of different cultural sensitivities. Not allowing discrimination on grounds of nationality, social group, age, sex, disability or religion, excluding any kind of abuse or harassment and establishing the necessary health and safety conditions in the workplace.
- 2.-To have recruitment and selection procedures that guarantee equal opportunities, assessing candidates with clear criteria to identify the ideal skills for the post, as well as ensuring strict compliance with current legislation on recruitment.
- 3.-Foster the professional development of employees, within a framework of personal fulfillment, without interfering with the company's objectives, through objective and transparent processes and, if required, by establishing training and qualification programmes that serve as a key element for continuous improvement.
- 4.- To adapt the remuneration policy and social benefits to the economic and social framework, to the level of responsibility assigned to each position, to performance and to the achievement of objectives; in an equitable manner and in accordance with the established regulations.
- 5.-To recognise the right of association and trade union membership and to establish a relationship of dialogue and cooperation with the trade unions and their representatives, without this being detrimental to the very existence of the Company.



PERSONALPOLITIK

Die Direktion des Hotels Garoé hat sich in Übereinstimmung mit den Grundprinzipien den folgenden Grundsätzen verpflichtet:

1. eine würdige und faire Behandlung zu gewährleisten, die die verschiedenen kulturellen Empfindlichkeiten respektiert. Keine Diskriminierung aus Gründen der Nationalität, der sozialen Gruppe, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der Religion zulassen, jede Art von Missbrauch oder Belästigung ausschließen und die erforderlichen Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz schaffen.
2. über Einstellungs- und Auswahlverfahren zu verfügen, die die Chancengleichheit gewährleisten, indem die Bewerber anhand klarer Kriterien bewertet werden, um die idealen Fähigkeiten für die Stelle zu ermitteln, und die strikte Einhaltung der geltenden Einstellungs Vorschriften zu gewährleisten.
3. die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter im Rahmen der persönlichen Entfaltung zu fördern, ohne die Ziele des Unternehmens zu beeinträchtigen, und zwar durch objektive und transparente Verfahren und, falls erforderlich, durch die Einrichtung von Ausbildungs- und Qualifizierungsprogrammen, die als Schlüsselement für eine kontinuierliche Verbesserung dienen.
- 4.- Anpassung der Vergütungspolitik und der Sozialleistungen an die wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen, an die mit der jeweiligen Position verbundene Verantwortung, an die Leistung und an die Erreichung der Ziele, und zwar auf gerechte Weise und in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften.
5. das Vereinsigungsrecht und die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft anzuerkennen und eine Beziehung des Dialogs und der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und ihren Vertretern aufzubauen, ohne dass dies die Existenz des Unternehmens schadet.