



GROUPE EUROGERM

Politique Ressources Humaines

EUROGERM considère que l'une de ses principales richesses est son capital humain.

Afin de s'assurer à long terme de la préservation de ce capital et de sa pleine contribution aux performances, EUROGERM a défini les axes stratégiques suivants :

- assurer le recrutement des talents pour concourir à son développement international ;
- veiller au développement et à la conservation des compétences clés pour ses marchés ;
- veiller à l'épanouissement et à l'évolution des collaborateurs pour favoriser leur fidélisation.

La politique RH, définie pour le Groupe, pour assurer sa mise en œuvre s'articule autour des principes suivants :

- disposer d'une politique de recrutement efficace ;
- harmoniser les politiques de rémunération ;
- mettre en place des leviers d'évolution de carrière ;
- assurer la formation des collaborateurs pour garantir la bonne réalisation de leurs missions ;
- garantir et développer le bien-être au travail des collaborateurs.

EUROGERM s'engage à mettre en œuvre au travers de ces axes les conditions d'une organisation inclusive offrant une équité de traitement à tous ses collaborateurs.

Principe de responsabilité partagée

Dans le cadre du déploiement de cette politique, chaque salarié a une responsabilité personnelle dans la manière dont il coopère avec les autres, en tant que responsable d'une équipe ou en tant que collègue.

Les responsables des ressources humaines ont pour mission de gérer de manière professionnelle les problèmes liés aux collaborateurs sans toutefois se substituer au responsable hiérarchique compétent.

Leur première responsabilité est de contribuer activement à la qualité de la gestion des ressources humaines dans tout le Groupe en proposant des politiques et mesures appropriées, tout en veillant avec équité à la cohérence de leur application.

1/ Politique de recrutement

En tant qu'entreprise internationale, EUROGERM sert un large éventail de communautés et de cultures ayant leurs propres goûts et usages. Nos produits et services reflètent les besoins des personnes à travers le monde. Des équipes diversifiées alimentent la performance et nous permettent de continuer à grandir et à innover.

Tout recrutement doit donner lieu au préalable à une définition précise du poste devant être occupé.

La communication d'une offre d'emploi doit reprendre les éléments indispensables à la bonne information du candidat et conformes aux exigences légales et réglementaires locales.

Afin de maximiser la qualité de ses recrutements, chaque entité du Groupe doit particulièrement veiller à son image employeur et à celle du Groupe à laquelle elle contribue directement.



A potentiel équivalent, l'évolution des collaborateurs EUROGERM est privilégiée au recrutement externe. A cette fin, tout besoin d'embauche fait l'objet d'une communication interne préalablement à la recherche de candidatures externes.

Aucune discrimination inappropriée ayant rapport avec l'origine, la nationalité, la religion, la race, le sexe, un handicap, l'âge ou avec toute autre caractéristique d'un candidat ne doit être admise.

A l'arrivée d'un nouveau collaborateur, une attention particulière doit être portée à son intégration à son poste de travail et dans l'entreprise. A cet effet, un temps d'accueil est consacré par son responsable hiérarchique et l'information de son arrivée est transmise à l'ensemble des collaborateurs de l'entité concernée.

2/ Politique de rémunération

EUROGERM privilégie des structures de rémunération compétitives, motivantes et équitables. La rémunération englobe le salaire, toute partie de rémunération variable ainsi que les avantages sociaux et autres composants.

Chaque entité du groupe doit établir des pratiques de rémunération prenant en compte des niveaux de rémunération externes comparables ainsi que les exigences d'équité interne. Des enquêtes régulières doivent être menées pour recueillir des informations pertinentes sur les niveaux de rémunération pratiqués à l'échelle locale ou nationale.

EUROGERM s'efforce de se positionner en tant qu'employeur offrant des niveaux de rémunération supérieurs aux minimas conventionnels et examine régulièrement sa position concurrentielle afin de répondre aux tendances du marché. L'évolution de la rémunération dépend avant tout de la performance des collaborateurs et de la capacité de l'entreprise à accroître sa productivité devant en découler.

Il incombe à chaque responsable de proposer une rémunération pour ses collaborateurs tenant compte du marché local, des performances individuelles, des compétences et des possibilités d'évolution.

La partie variable de la rémunération peut être plus élevée au niveau des postes d'encadrement et de Direction. Elle est liée à la réalisation d'objectifs clairement définis au préalable dont la mesure doit être la plus objective possible. Plus le niveau de rémunération est élevé, plus la partie variable peut être importante.

A chaque évolution augmentant significativement ses responsabilités, le collaborateur doit bénéficier d'un ajustement correspondant de sa rémunération.

La Direction des ressources humaines Groupe s'assure que la politique de rémunération est appliquée de manière équitable dans l'ensemble des entités du Groupe.

Chaque responsable de service est également tenu, s'il y a lieu avec l'aide du responsable des ressources humaines, de communiquer la rémunération à chacun des membres de son équipe de façon adéquate, claire et suffisamment transparente, en considérant ses performances professionnelles et ses attributions spécifiques.

La qualité de la communication dans ce domaine constitue une part essentielle du dialogue que chaque responsable aura avec ses collaborateurs.



3/ Mettre en place des leviers d'évolution de carrière

Évaluation

Une évaluation de la situation des collaborateurs doit être effectuée régulièrement, de préférence une fois par an.

Son objectif est de fournir un commentaire sur les résultats obtenus et les possibilités futures, ainsi que sur d'autres aspects relatifs au travail du collaborateur, dont l'évolution de ses compétences.

Les aspects positifs et négatifs des résultats obtenus doivent être abordés ouvertement. Leur évaluation doit se baser sur des faits plutôt que sur des opinions.

Pour les postes de direction et de management, l'évaluation portera essentiellement sur des objectifs préalablement déterminés entre le responsable hiérarchique et son collaborateur. L'atteinte ou le niveau de réalisation des objectifs est également évalué par un échange entre eux. Il incombe à chaque responsable de gérer efficacement la performance et la poursuite des objectifs prédéterminés.

Dans le cadre d'un management s'appuyant sur la fixation d'objectifs, ceux-ci doivent être spécifiques, pertinents, atteignables et dans toute la mesure du possible objectivement mesurables.

Il convient, en cours d'année, de consacrer le temps nécessaire au contrôle et au suivi de la réalisation progressive des objectifs. Ce suivi est destiné à stimuler les performances et à s'assurer de l'adéquation continue des objectifs selon le contexte.

Les promotions sont décidées uniquement en fonction de la compétence, la performance, et le potentiel de l'employé, indépendamment de son origine, de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa religion, d'un handicap ou de toute autre caractéristique pouvant faire l'objet d'une discrimination inappropriée.

Développement

EUROGERM veille à offrir à ses collaborateurs en ayant la détermination et le potentiel nécessaires, la possibilité d'évoluer en termes de champs de compétences ou de niveau de responsabilité.

Des évolutions de carrière attrayantes et réalistes doivent être proposées afin de fidéliser les collaborateurs et d'assurer au Groupe l'adéquation de ses moyens humains dans un environnement en constante mutation.

Les opportunités envisagées doivent tenir compte du potentiel de chaque collaborateur et être discutées en toute transparence. De nature concrète, elles doivent se concentrer sur la prochaine étape de carrière en évitant de faire référence à de vagues hypothèses.

EUROGERM encourage ses collaborateurs à exprimer leurs objectifs et attentes dans le cadre d'un dialogue ouvert.

Chaque responsable doit avoir un rôle de conseiller auprès de ses collaborateurs.

Plans de succession

EUROGERM veille à la définition de plans de succession pour ses postes clés. Ces plans s'appuient sur les prévisions d'évolution du Groupe et doivent être conciliés dans la mesure du possible avec les plans d'évolution individuels.

La Direction des ressources humaines Groupe aide à mettre en place les outils de planification requis, en conservant la flexibilité nécessaire pour faire face aux situations imprévues.



4/ Assurer la formation des collaborateurs pour garantir la bonne réalisation de leurs missions

La formation fait partie intégrante des priorités d'EUROGERM. Chaque collaborateur, à tous les niveaux, doit être conscient du besoin d'améliorer en permanence ses connaissances et compétences. La formation s'effectuant en premier lieu par la pratique, chaque responsable doit encadrer et suivre ses collaborateurs afin que chacun progresse à son poste.

Des programmes de formation appropriés doivent être programmés annuellement et mis en œuvre dans chacune des entités du Groupe, en fonction des ressources à disposition.

Les programmes de formation doivent servir un objectif et être conçus pour améliorer des compétences et qualifications professionnelles particulières, le bénéfice d'une formation ne doit jamais être considéré comme une récompense.

Une grande importance est attachée aux programmes permettant d'améliorer les connaissances linguistiques des collaborateurs.

Il incombe à chaque responsable d'évaluer les progrès réalisés à la suite d'une formation.

5/ Garantir et développer le bien-être au travail des collaborateurs

Les relations humaines

Les responsables doivent veiller au respect et le cas échéant au déploiement des principes suivants.

Respect et confiance sont deux conditions préalables à toute bonne relation professionnelle. Toute forme d'intolérance, de harcèlement ou de discrimination doit être considérée comme l'expression d'un manque de respect élémentaire ne pouvant être admis. Ce principe ne souffre aucune exception et doit être appliqué à tous les niveaux et en toutes circonstances.

Transparence et honnêteté dans les relations professionnelles sont les conditions sine qua non à toute communication efficace. S'appuyant sur des faits et sur un dialogue ouvert, la transparence est la seule base solide permettant une amélioration continue.

Une **communication ouverte** visant à partager les compétences de chacun et à stimuler la créativité est requise. Il convient de transmettre systématiquement toutes les informations à celles et ceux qui en ont besoin pour effectuer leur travail correctement. A défaut, il est impossible de déléguer efficacement une tâche ou d'accroître ses connaissances.

Écoute et dialogue sont nécessaires afin de communiquer efficacement sans se limiter uniquement à informer. Tout collaborateur est en droit d'avoir des conversations ouvertes avec ses supérieurs ou collègues.

En cas de désaccord entre un collaborateur et son supérieur ou l'un de ses collègues, chacun doit pouvoir être entendu de manière équitable. Le responsable des ressources humaines en coordination avec la chaîne hiérarchique locale doit veiller à ce qu'un différend soit traité avec impartialité et à ce que chaque partie puisse expliquer son point de vue, quel que soit son niveau hiérarchique.

EUROGERM s'attache à lutter contre les à priori et à instaurer une culture inclusive en reconnaissant et en soutenant la promotion de tous les talents, quels que soient leurs croyances, âge, handicap, parentalité, origine ethnique, nationalité, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité, ou toute autre caractéristique qui pourrait faire l'objet d'une discrimination inappropriée.



L'emploi

EUROGERM maintient son engagement à soutenir et à respecter pleinement un ensemble de principes et de conventions internationales sur les droits des collaborateurs, la protection contre le travail des enfants et tout autre thème majeur.

EUROGERM offre un environnement de travail protégeant la santé et le bien-être de ses collaborateurs, conformément aux normes en vigueur en matière de sûreté, d'hygiène et de sécurité. Chaque collaborateur doit veiller à sa sécurité ainsi qu'à celle de ses collègues.

Toute suggestion portant sur d'éventuelles améliorations doit être la bienvenue et traitée avec la plus grande attention.

Toute forme de harcèlement moral, sexuel ou d'agissement sexiste est non seulement interdit, mais activement détecté et éliminé. Des règlements internes traitent explicitement des problèmes de harcèlement, d'agissement ou de discrimination inappropriés afin d'opérer la meilleure prévention possible.

L'ensemble de ces principes doit être respecté au sein de toutes les entités du Groupe, en toutes circonstances et à tous les niveaux. Les collaborateurs ne respectant pas ces principes ne peuvent pas être maintenus au sein d'EUROGERM.

La Direction des ressources humaines Groupe met en œuvre les processus nécessaires pour s'en assurer et alerter la Direction générale d'éventuels écarts.

Équilibre entre travail et vie privée

Les collaborateurs doivent trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Partie intégrante de la marque employeur du Groupe, cette exigence d'équilibre renforce la satisfaction des collaborateurs tout en contribuant à leur fidélisation.

EUROGERM privilégie autant que possible des conditions de travail souples et encourage ses collaborateurs à avoir des intérêts et des motivations en dehors de leur vie professionnelle.

Dialogue social

EUROGERM garantit la liberté d'association de ses employés et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective.

Conformément aux législations locales, EUROGERM s'abstiendra de toute action visant à restreindre le droit des collaborateurs à adhérer ou non à un syndicat. EUROGERM ne s'engagera dans aucune activité ou discussion avec tout syndicat ou autre association représentative portant sur des sujets autres que les conditions de travail et d'emploi ou que les questions relatives aux conditions de travail.

EUROGERM souhaite également à travers ses relations avec les syndicats et autres associations représentatives, soutenir le développement à long terme du Groupe en maintenant un niveau de compétitivité adapté à son environnement économique.