

4

Plymovent

# Politique du travail et des droits de l'homme



**PLYMOVENT®**  
clean air at work

# Nos collaborateurs : la force motrice de notre réussite



Au cœur de nos opérations, nos collaborateurs sont la force motrice de l'innovation et la clé de notre succès.

En tant qu'entreprise centrée sur l'humain, nous accordons une grande importance à nos employés, en reconnaissant l'importance des talents uniques de chacun, qui méritent d'être protégés, encouragés et célébrés.

Pour formaliser notre engagement envers cette conviction, nous avons élaboré notre politique sur le travail et les droits de l'homme.

Ou, comme nous aimons l'appeler : notre manifeste du personnel.



# Pourquoi avons-nous besoin d'un manifeste populaire ?

Cette politique (ou manifeste) est notre engagement à créer un lieu de travail où chacun peut s'épanouir dans d'excellentes conditions, dans un environnement sûr et dans une carrière épanouissante. Il ne s'agit pas seulement de suivre des règles ; c'est notre promesse d'être clair et responsable et de créer un lieu de travail où les contributions uniques de chacun sont valorisées et respectées. Dans cette politique, vous en apprendrez plus sur :



Votre rôle dans la politique : Découvrez comment vous contribuez à l'engagement environnemental de Plymovent.



Objectifs de Plymovent : Notre politique englobe des sujets importants tels que la santé et la sécurité des employés, les conditions de travail, le dialogue social, la gestion de carrière et la formation, la diversité et l'inclusion, les droits de l'homme et une rémunération équitable.



Les actions de Plymovent : Découvrez ici ce que nous faisons pour atteindre nos objectifs.

*Bon à savoir : Avec cette politique, nous couvrons l'aspect juridique, en respectant toutes les lois nationales et internationales partout où nous opérons.*

# Tout le monde compte !

Pour garantir que cette politique ne soit pas que des mots sur du papier mais une réalité que nous vivons et respirons, nous avons attribué des rôles et des responsabilités spécifiques. Découvrez ici votre responsabilité :

## Je suis employé

- Prenez le temps de lire attentivement la politique et de vous familiariser avec elle. Bravo ! Vous êtes déjà arrivé à la page 2.
- Vous remarquez un comportement ou une action non conforme aux règles ? Informez-en votre responsable ou votre supérieur hiérarchique.
- Participez à des formations ou ateliers obligatoires sur le développement durable.  
C'est un travail d'équipe !

## Je suis à la Direction du Groupe

- Permettez à votre équipe de suivre la politique en fournissant des documents, des directives, des formations ou des procédures à jour.
- Vérifiez que la politique soit appliquée et faites des ajustements si nécessaire.
- Assurer une compréhension partagée entre toutes les parties prenantes et un engagement envers l'approvisionnement durable de Plymovent.

## Je suis responsable de la politique

- Guidez votre équipe dans la compréhension et la mise en œuvre de la politique. Soyez la personne à contacter pour toute question.
- Suivre les progrès réalisés par rapport aux objectifs et en rendre compte à la direction et aux parties prenantes concernées.
- Maintenir la politique à jour.

Objectifs

# **Pratiques de Plymovent en matière de droit du travail et de droits de l'homme**

---

Plymovent est une entreprise humaine. Notre ADN est de favoriser le bien-être de nos collaborateurs dans tous les domaines de travail.



				<b>Objectif</b>	<b>Principe directeur</b>
<b>SÉCURITÉ ET SANTÉ DES EMPLOYÉS</b>	<b>CONDITIONS DE TRAVAIL ET DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>GESTION DE CARRIÈRE ET FORMATION</b>	<b>DIVERSITÉ ET INCLUSION</b>	<b>DROITS DE L'HOMME</b>	<b>RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE</b>
Au moins une formation en santé et sécurité pour chaque employé sur place en exploitation.	Créer et maintenir un environnement de travail sûr, favorable et ouvert.	Créer un environnement de travail propice à la croissance personnelle et aux opportunités de développement personnel.	Dans notre entreprise, tous les individus de tous horizons, sans distinction de culture, d'origine ethnique, de sexe (identité), d'âge, de sexualité ou de religion sont les bienvenus.	Respecter les lois nationales et les réglementations internationales relatives à l'emploi de toutes les catégories de salariés.	Garantir des salaires équitables, conformes ou dépassant les normes de l'industrie
Chaque année, vérifiez les risques potentiels liés à nos différents métiers et respectez les réglementations locales.	Étudier les options permettant d'améliorer les avantages sociaux des employés, en fonction des normes respectives du marché.	Adopter une culture d'apprentissage et de développement, au sein et au-delà du lieu de travail.	Promouvoir une communication inclusive : pour que chacun se sente valorisé et respecté.	Identifier et atténuer les risques liés au travail des enfants et au travail forcé.	Procéder à des examens réguliers et ajuster les structures de rémunération.
Améliorer continuellement les conditions de travail dans nos usines de production en matière de poussière et de chaleur.	Garantir la liberté d'expression des salariés et le droit d'adhérer à des syndicats.	Au moins une évaluation annuelle des performances de tous les employés, y compris les objectifs de développement professionnel et personnel.	Créer/accroître la sensibilisation sur des sujets tels que la discrimination et le harcèlement d'ici 2024.	Promouvoir le signalement des problèmes liés au travail des enfants et au travail forcé, à la discrimination et au harcèlement par le biais de nos procédures de dénonciation, rendues accessibles à tous les employés.	Nous nous efforçons d'atteindre des « salaires décents » dans toutes nos entités.
Maintenir notre objectif de zéro incident et assurez la sécurité de tous à tout moment.	Garantir la liberté d'expression des salariés et le droit d'adhérer à des syndicats.	Offrir des compétences et des formations en milieu de travail.	S'efforcer d'avoir des équipes diversifiées et saines dans notre entreprise.		
Tenir compte de toutes les blessures pour les apprendre et les prévenir à l'avenir.	Respecter les lois et réglementations du travail en vigueur dans chaque pays d'exploitation. Des contrôles réguliers sont également effectués pour garantir la conformité légale.	Poursuivre les programmes et réglementations de leadership dans toutes les opportunités de formation opérationnelle pour tous les employés.			
Créer un environnement de travail qui favorise le bien-être physique et mental des employés.	Organiser au moins des réunions annuelles au sein de la mairie, permettant une communication ouverte et un alignement entre la direction et les employés.				
Introduire un mécanisme de signalement des préoccupations (politique de dénonciation) d'ici 2024.	Encourager les rencontres informelles. Nous adoptons une culture de respect, de plaisir et de confiance.				

# Des objectifs à l'action

- 1 Sécurité et santé des employés
- 2 Conditions de travail et dialogue social
- 3 Gestion de carrière et formation
- 4 Diversité et inclusion
- 5 Droits de l'homme
- 6 Rémunération équitable



# De la définition des objectifs à l'action (1/4)

## 1 Sécurité et santé des employés

Assurer la sécurité et la santé de tous ! Assurer le bien-être de notre équipe est une priorité absolue. Nous investissons dans une formation adéquate et améliorons continuellement nos machines pour maintenir notre record de zéro incident, en particulier dans nos installations de production. Au-delà de cela, nous effectuons des inspections environnementales régulières, répondant à des préoccupations telles que la poussière et la chaleur dans nos installations de production.

Mais cela ne s'arrête pas là : nous accordons la priorité au bien-être mental de nos collaborateurs. Nous nous efforçons de réduire le stress lié au travail en décourageant les heures supplémentaires et en proposant des congés personnels en plus des vacances et des congés maladie payés. Nous sommes fiers d'avoir bâti une équipe basée sur la confiance et la communication ouverte. Et nous continuerons à favoriser un environnement où les questions de stress professionnel ou personnel peuvent toujours être discutées, si et quand cela est nécessaire.

## 2 Conditions de travail et dialogue social

Depuis 2023, nous mesurons et rendons compte de la satisfaction de nos collaborateurs au moyen d'enquêtes annuelles. Notre engagement à améliorer les conditions de travail comprend des avantages sociaux spécifiques à chaque lieu de travail.



# De la définition des objectifs à l'action (2/4)

## ③ Gestion de carrière et formation

Notre approche de la gestion de carrière implique un processus d'intégration unique appelé « Get Plymogized Days », au cours duquel les nouveaux employés se familiarisent avec notre culture et nos processus. Au-delà de cela, nous offrons :

- Des évaluations de performance régulières, mettant l'accent sur les apprentissages, les objectifs et les objectifs commerciaux, garantissant que notre équipe est sur la bonne voie pour réussir.
- Des opportunités de formation sur mesure : que ce soit par le biais d'initiatives internes ou de collaborations avec des experts tiers, nous investissons dans des programmes de formation qui favorisent la croissance personnelle et professionnelle. Certains sites allouent des budgets de formation spécifiques, tandis que d'autres évaluent les besoins uniques des employés au cas par cas.

Notre enthousiasme pour l'apprentissage continu commence dès le processus d'embauche.

Dès le début, nous soulignons que la croissance personnelle doit faire partie intégrante de notre parcours collectif.



# De la définition des objectifs à l'action (3/4)

## 4 Diversité et inclusion

Nous accordons toujours la priorité à la personne ! De même, notre approche de recrutement privilégie la « compatibilité des personnes » plutôt que le niveau d'études ou l'expérience antérieure. Nous accueillons tous ceux qui peuvent apporter de la valeur et qui sont motivés à rejoindre notre mission pour un air pur au travail dans le monde entier. Nous croyons en l'inclusion, en l'embauche basée sur l'alignement fonctionnel et en la motivation personnelle à faire partie de Plymovent.

Nous encourageons le dialogue ouvert, abordons les problèmes rapidement et offrons aux employés une plateforme pour s'exprimer. Mais nous pensons que la formation, en particulier pour notre équipe People & Culture, sur des sujets tels que la diversité et la sensibilité culturelle, nous permet de favoriser une culture dans laquelle nous nous comprenons et apprenons les uns des autres.



# De la définition des objectifs à l'action (4/4)

## 5 Droits de l'homme

Nous avons mis en place une politique de dénonciation dans notre entreprise.

Cette politique garantit que les employés disposent d'un canal clair et confidentiel pour signaler toute préoccupation liée au travail des enfants, au travail forcé ou à d'autres violations des droits de l'homme.

## 6 Rémunération juste

Nous évaluons régulièrement la rémunération de tous les employés et l'ajustons au niveau ou au-dessus des normes du secteur. Le saviez-vous ? Dans chaque pays où Plymovent opère, nous veillons à ce que nos travailleurs soient rémunérés au-dessus du salaire minimum pour offrir des opportunités et attirer les talents.



# Mise à jour de notre politique

Chaque année, le responsable de la politique l'examinera attentivement et la mettra à jour si nécessaire.

Respectons notre politique ! Si quelqu'un choisit de ne pas respecter notre politique, nous devrons peut-être prendre les mesures appropriées à l'encontre de cette personne.

**Des questions ? Veuillez contacter le responsable de cette politique.**

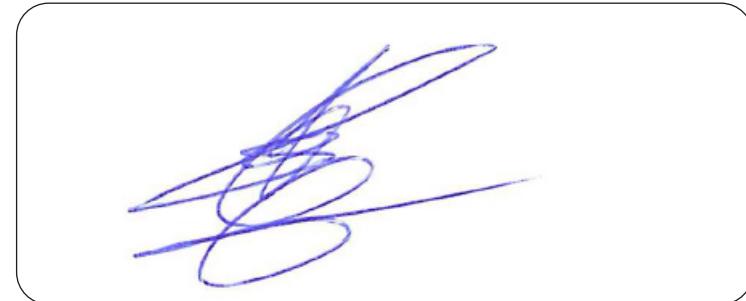
## Responsable de la politique

Nom Rene Bakker

Fonction Group Finance & IT

Date 01.01.2024

Lieu Alkmaar

Signature 

**PLYMOVENT®**  
clean air at work