



Politique Ressources Humaines

2025



Politique Ressources Humaines



Clayens place ses ressources humaines au cœur de sa réussite, les considérant comme l'un des principaux atouts de l'entreprise. Depuis plus de 90 ans, une dynamique positive s'est établie, où la motivation et l'engagement des salariés contribuent chaque jour au succès du Groupe.

En plus de veiller à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs, Clayens s'efforce de créer un cadre de travail agréable et convivial, où les droits de chacun sont respectés et où la diversité est valorisée.

Notre politique des Ressources Humaines vise à définir les standards minimaux et les principes communs à tout le groupe Clayens, ainsi qu'à l'ensemble de ses entités juridiques quel que soit le pays d'implantation (France, Allemagne, Hongrie, Pologne, Slovaquie, Maroc, Tunisie, USA et Mexique). Elle concerne l'ensemble de nos +5000 collaborateurs, membres de la direction, sous-traitants et partenaires d'affaires.

Cette politique a pour ambition de favoriser un milieu de travail propice à la productivité, à la diversité, à l'équité, et au bien-être des collaborateurs. Elle s'adresse à l'ensemble des collaborateurs de Clayens, et chacun est encouragé à en prendre connaissance et à la respecter.

En complément, le **code d'éthique** de l'entreprise constitue un cadre de référence essentiel, définissant les comportements éthiques attendus de tous afin de garantir un environnement de travail fondé sur l'intégrité, le respect mutuel et la responsabilité.

L'entreprise met également à disposition un **dispositif d'alerte** permettant aux collaborateurs, sous-traitants ou partenaires de signaler en toute sécurité et anonymat toute infraction aux règles éthiques ou toute situation présentant un risque. Ce dispositif est accessible à tous et garantit la protection des lanceurs d'alerte.

Nos valeurs d'entreprise

Nous sommes animés au quotidien par des valeurs fortes qui constituent l'ADN de CLAYENS. Engagés pour une industrie qui conjugue innovation et responsabilité, nous incarnons notre slogan au quotidien :

“ **A World
of
Opportunities** ”



Confiance

Nous instaurons la confiance par des actions cohérentes, en honorant nos engagements et en favorisant des partenariats fondés sur le respect mutuel



Réputation

Nous protégeons et renforçons notre réputation, notre atout le plus précieux, par une excellence et une fiabilité sans faille



Intégrité

Nous respectons les principes d'honnêteté et de transparence les plus stricts, en montrant l'exemple dans toutes nos actions



Progrès

Nous progressons grâce à l'innovation et à une approche tournée vers l'avenir, en améliorant continuellement la valeur pour nos clients, collaborateurs et actionnaires

Les engagements de notre Politique RH



Respecter les droits de l'Homme et les règles fondamentales de l'OIT : Conditions de travail

Dans chaque pays où Clayens est présent, le Groupe s'engage à se conformer aux normes internationales du travail et à appliquer les protections sociales en vigueur. Plus largement, Clayens s'engage à respecter les principes fondamentaux des Nations unies relatifs aux droits humains, ainsi que les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Nous nous engageons à respecter les droits humains fondamentaux et à lutter contre toute forme de travail forcé et travail des enfants dans nos opérations.

Pour prévenir toute forme de travail forcé, Clayens s'assure de :

- Garantir que chaque salarié dispose d'un contrat de travail formalisé définissant clairement les conditions d'emploi et incluant un délai de préavis lorsque la loi locale l'impose. Dans les pays où un contrat formel n'est pas obligatoire, les conditions d'emploi doivent néanmoins être clairement documentées par écrit.
- Interdire la rétention des pièces d'identité originales des salariés, en conformité avec les réglementations locales.
- Ne pas effectuer de retenues abusives sur salaire, tout en respectant les dispositions légales spécifiques à chaque pays où le Groupe opère.
- Veiller à ce que les durées maximales de travail hebdomadaire et les périodes de repos respectent strictement les lois locales en vigueur, tout en promouvant des pratiques conformes aux recommandations internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), notamment une durée maximale de travail hebdomadaire de 60 heures, y compris les heures supplémentaires, et l'octroi d'un jour de repos par semaine.

Ces engagements s'appliquent à l'ensemble des filiales du Groupe ainsi qu'à ses partenaires, fournisseurs et sous-traitants, afin de garantir un environnement de travail éthique et respectueux des droits fondamentaux des salariés.

Objectifs :

- Rémunérer 100% des salariés du Groupe au-dessus des minimums légaux en vigueur dans chaque pays où Clayens est présent
- Définir des objectifs de réduction des écarts salariaux d'ici fin 2026
- Mettre en place une analyse du salaire décent d'ici fin 2027



Promouvoir la diversité et l'inclusion

Clayens aspire à instaurer un environnement de travail inclusif qui favorise l'harmonie des différences tout en sensibilisant les collaborateurs à la richesse et à la complémentarité qu'apporte une plus grande diversité. A cet effet, le principe de non discrimination s'applique dans le recrutement, les promotions, les mobilités internes mais également dans tous les actes du quotidien et relations entre les collaborateurs du Groupe.

L'égalité professionnelle femmes hommes fait partie des axes clefs de notre politique RH :

- En veillant à ce que le processus de recrutement repose uniquement sur les compétences, avec des outils impartiaux, des descriptions de postes claires et non genrées, tout en garantissant un équilibre entre les candidats hommes et femmes;
- En garantissant un accès à la formation selon les besoins du poste;
- En travaillant à une politique de rémunération équitable pour tous;
- En assurant l'équité dans les promotions et en valorisant le leadership féminin;
- En favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Objectifs :

- Atteindre 30% de managers femmes d'ici fin 2026
- 40% de candidatures féminines pour les postes de management d'ici fin 2026
- 100% des équipes RH formées aux biais inconscients d'ici fin 2026



Accompagner le développement de nos collaborateurs

Chez Clayens, notre performance repose sur le développement de nos collaborateurs. Notre politique de gestion de carrière s'appuie sur l'équité et le partage des connaissances. Nous nous engageons à investir dans les compétences, promouvoir la mobilité interne et accompagner les évolutions professionnelles pour relever les défis de notre secteur.

Clayens déploie ses politiques pour le développement des collaborateurs à travers les axes clés que sont la formation, l'engagement des salariés et la mobilité interne.

Chaque année, Clayens détermine les priorités de sa politique de formation en cohérence avec ses objectifs opérationnels. Les formations générales, déployées par le Groupe, couvrent des domaines tels que la compliance, le leadership, l'adhésion aux valeurs, les compétences métier et l'EHS. À l'échelle locale, les actions de formation sont élaborées dans le cadre de plans spécifiques et dans l'objectif de maintenir à minima 11h de formation par an et par collaborateurs.

En ce sens, le Groupe investit dans le développement continu de sa fonction managériale et encourage le feedback par les managers de proximité. Cela inclut l'évaluation régulière de la performance et la réalisation d'entretiens dédiés au développement des compétences et à l'évolution de carrière des collaborateurs, en favorisant les missions et mobilités transverses, hiérarchiques et géographiques.

Objectifs :

- 100% des managers N-1 formés aux bonnes pratiques managériales d'ici fin 2025
- 12 heures de formations par salarié sur l'année 2025



Développer des outils et process RH adaptés

L'efficacité de notre fonction RH passe par le développement de process RH harmonisés entre nos filiales, adaptés et révisables selon les enjeux de l'entreprise. Celle-ci dépend également de la mise en place et de l'utilisation d'outils performants, favorisant l'attrait, la gestion et la fidélisation de nos talents.

La mise en place d'un SIRH commun à l'ensemble du Groupe est un projet initié en 2023 et en déploiement jusqu'en 2025, qui nous permettra de poursuivre ce développement en assurant une gestion efficace de nos process RH.

Objectif : Mettre en place un SIRH à l'échelle du groupe d'ici le premier trimestre 2026





Favoriser le dialogue social et promouvoir le bien-être au travail

Clayens croit en l'importance de reconnaître le rôle essentiel des représentants du personnel et des syndicats. L'évolution du cadre législatif ayant bouleversé les modalités du dialogue social, notamment sur les questions de santé et de prévention, cette relation de confiance et de transparence de l'information est primordiale et constitue un appui solide pour favoriser cette dynamique de veille et d'amélioration continue.

Le Groupe intègre le dialogue social dans sa stratégie : des instances de dialogue, telles que des comités d'entreprise, sont établies pour favoriser la communication directe entre la direction et les représentants des salariés. Clayens reconnaît et respecte également le droit des salariés à s'organiser librement, à adhérer à des syndicats et à participer à des négociations collectives, en garantissant que ces droits puissent être exercés sans crainte de représailles.

À l'échelle française, le Groupe anime le dialogue social via un Comité d'entreprise France.

Au delà de la sécurité de nos salariés, nous avons également la conviction que le bien-être de nos collaborateurs est essentiel à leur performance et à leur engagement au sein du Groupe.

A cet égard, Clayens tient à garantir à chaque salarié un temps de travail et de repos équitable et favorise des conditions de travail flexibles lorsque cela est possible via un accord de télétravail.

Clayens s'engage également dans une démarche proactive de prévention des risques psycho-sociaux, qui repose sur plusieurs piliers :

- Évaluation régulière des facteurs de risque : charge de travail, clarté des rôles, reconnaissance, équilibre vie professionnelle/vie personnelle, relations hiérarchiques et interpersonnelles.
- Formation et sensibilisation : les managers sont accompagnés pour développer un leadership bienveillant, fondé sur l'écoute, le respect et la communication constructive.
- Dispositifs d'écoute et de signalement : chaque salarié dispose de canaux confidentiels pour exprimer toute difficulté ou comportement inapproprié, sans crainte de représailles. Ces alertes sont traitées avec sérieux, impartialité et réactivité.
- Culture du respect et du dialogue : Clayens promeut un environnement où la parole est libre et où la diversité des points de vue est valorisée. Le management toxique, fondé sur la pression, la dévalorisation ou l'isolement, n'a pas sa place au sein du Groupe.

Egalement, Clayens garantit à l'ensemble de ses collaborateurs, femmes et hommes, l'accès à des congés parentaux et à des congés pour enfant malade, dans le respect des législations et accords en vigueur dans chaque pays. Cet engagement traduit notre volonté d'assurer l'égalité de traitement et de soutenir les responsabilités familiales de nos salariés

Objectif : Mettre en place une enquête sociale à l'échelle du groupe d'ici fin 2027



Responsabilités, périodicité et communication de notre politique

La Direction des ressources humaines est chargée d'élaborer cette politique et d'en proposer les objectifs associés. Chaque année, le Comité de Direction passe en revue ces indicateurs de mise en œuvre afin d'en évaluer les résultats et de déterminer les axes à améliorer et à renforcer.

Cette politique fera l'objet d'une révision annuelle. Elle pourra également être ajustée en cas de nécessité pour se conformer aux lois et réglementations en vigueur.



Notre Politique Ressources Humaines est corédigée et cosignée par la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines Groupe. Elle est communiquée à l'ensemble des salariés de Clayens.

La Direction Générale



La Direction Ressources Humaines

