



POLITIQUE DES DROITS DE L'HOMME ET DES RELATIONS DE TRAVAIL DE RAMON CLEMENTE S.A.

01.	OBJET	2
02.	CHAMP D'APPLICATION.....	2
03.	APPLICABILITÉ AUX TIERS.....	2
04.	PRINCIPES D'ACTION	2
a.	INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE	4
b.	INTERDICTION DE L'EXPLOITATION DU TRAVAIL DES ENFANTS	4
c.	SÉCURITÉ ET SANTÉ	4
d.	RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET SATISFAISANTE	5
e.	TEMPS DE TRAVAIL.....	6
f.	CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA VIE PERSONNELLE.....	7
g.	DIALOGUE SOCIAL.....	8
h.	DÉVELOPPEMENT ET STABILITÉ PROFESSIONNELLE	9
i.	RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS	10
05.	COMMUNICATION DES RISQUES ET DES VIOLATIONS	10
06.	APPROBATION ET VALIDITE.....	10
07.	COMMUNICATION DES RISQUES ÉVENTUELS ET DES VIOLATIONS	10
08.	APPROBATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR.....	11



01. OBJET

RAMON CLEMENTE S.A. réaffirme son engagement à respecter les droits humains universels reconnus par la législation nationale et internationale, contribuant ainsi à leur application effective, notamment :

- La Charte Internationale des Droits de l'Homme des Nations Unies.
- Les Dix Principes et les Objectifs de Développement Durable de l'Agenda 2030 établis par le Pacte Mondial des Nations Unies.
- Les Principes Directeurs sur les entreprises et les droits de l'homme des Nations Unies.

02. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à toutes les personnes travaillantes directement ou indirectement dans les activités et processus de RAMON CLEMENTE S.A.

03. APPLICABILITÉ AUX TIERS

RAMON CLEMENTE S.A. considère les valeurs contenues dans cette politique comme des principes de base devant guider l'action de toute entreprise dans l'exercice de ses activités économiques, en reconnaissant sa responsabilité de veiller à ce que toutes les zones de ses opérations agissent de manière éthique et responsable.

En ligne avec son Code de conduite et de déontologie, ainsi que son Code de conduite des fournisseurs, RAMON CLEMENTE S.A. exigera des tiers avec lesquels elle entretient des relations qu'ils souscrivent à cette Politique des Droits de l'Homme, garantissant le respect des principes fondamentaux de la dignité humaine.

04. PRINCIPES D'ACTION

Le respect des droits humains est un pilier fondamental qui doit guider l'action des entreprises. L'engagement de **RAMON CLEMENTE S.A.** envers des conditions de travail

dignes, le dialogue social et la lutte contre l'esclavage moderne est reflété dans cette Politique des Droits de l'Homme et des Relations de Travail.

Ainsi, dans le but de maintenir le lien entre progrès social et croissance économique, la présente Politique des Conditions de Travail, du Dialogue Social et contre l'Esclavage Moderne établit les principes fondamentaux suivants :

1. Garantir les libertés fondamentales et les droits humains de ses collaborateurs.
2. Promouvoir une culture de respect des droits humains tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du milieu de travail.
3. Veiller à ce que les fournisseurs et tiers respectent les mêmes normes que **RAMON CLEMENTE S.A.**
4. Sensibiliser tous les collaborateurs à cette question.
5. Réaffirmer l'engagement de **RAMON CLEMENTE S.A.** en matière de respect strict de la légalité, en tenant compte des différentes conditions économiques et sociales, des cadres législatifs variés et des systèmes de relations de travail qui s'appliquent dans chaque pays.
6. Mettre en place les principes et pratiques minimaux en matière de conditions de travail et de liberté syndicale qui seront étendus à tous les processus de **RAMON CLEMENTE S.A.** et dans les relations avec ses employés, fournisseurs, clients et les environnements sociaux dans lesquels elle intervient.
7. Refuser consciemment toute forme de traite des êtres humains, d'esclavage moderne et de pratiques analogues à l'esclavage telles que la servitude, le travail forcé et l'exploitation des enfants.
8. Refléter le respect, l'interlocution et la collaboration que **RAMON CLEMENTE S.A.** entretient avec les représentants légitimes de ses travailleurs pour maintenir des espaces de communication efficaces et un dialogue ouvert.
9. Adopter les directives des instruments internationaux régissant ces matières, tels que les Conventions et Recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) mentionnées dans cette politique, et qui, entre autres, couvrent des thèmes considérés comme des principes et droits fondamentaux dans le travail : la liberté d'association et la liberté syndicale, la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'occupation.

Reconnaissant l'importance d'avoir un emploi digne, productif et librement choisi pour tous les travailleurs, **RAMON CLEMENTE S.A.** maintient un engagement ferme en faveur de l'égalité des chances, du traitement digne et du respect.

En conséquence, les engagements formulés ici sont en ligne avec la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux dans le travail. Toutes les mesures énoncées dans la présente politique visent à garantir qu'aucune de nos pratiques ne puisse conduire à des pratiques d'esclavage moderne dans les différents domaines des relations de travail avec les travailleurs.

a. INTERDICTION DU TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE

RAMON CLEMENTE S.A. n'approuve aucune forme de travail forcé ou sous contrainte, y compris l'esclavage, la servitude et la traite des êtres humains, dans aucune partie de ses activités ou de sa chaîne de valeur.

Toutes les personnes employées par RAMON CLEMENTE S.A. le sont sur la base d'une relation de travail reconnue par la législation applicable et conforme à cette politique.

b. INTERDICTION DE L'EXPLOITATION DU TRAVAIL DES ENFANTS

RAMON CLEMENTE S.A. s'engage à respecter les droits des enfants dans toutes ses actions et interdit expressément l'exploitation du travail des enfants.

RAMON CLEMENTE S.A. considère que les enfants et les mineurs sont un groupe particulièrement vulnérable, c'est pourquoi elle accorde une attention particulière à la sauvegarde de leur intégrité, s'opposant à l'embauche de main-d'œuvre enfantine et rejetant le travail des enfants.

Chez RAMON CLEMENTE S.A., nous ne recrutons personne en dessous de l'âge légal minimum d'embauche exigé et vérifions l'âge des travailleurs à travers un document officiel ou équivalent certifiant leur âge avant leur recrutement.

Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler la nuit ni effectuer des travaux dangereux.

Dans ce contexte, RAMON CLEMENTE S.A. refuse de collaborer avec des tiers qui emploient et/ou recourent au travail des enfants.

c. SÉCURITÉ ET SANTÉ

RAMON CLEMENTE S.A. s'engage à veiller à la santé et au bien-être de tous ses collaborateurs. Des espaces de travail dignes, sûrs et sains sont soumis à un système de gestion solide, avec l'adoption de procédures et de normes en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, conformément aux exigences de la législation locale et des réglementations applicables.

Des procédures ont été définies et une formation continue est assurée pour détecter, éviter et atténuer autant que possible tous les facteurs susceptibles de constituer un risque pour la santé et le bien-être des travailleurs.

Lorsqu'un risque est détecté, il est géré par des évaluations récurrentes des risques, donnant lieu aux mesures préventives requises, avec une mise en œuvre assurée.

Les travailleurs bénéficient d'une formation continue en matière de sécurité et de santé, avec un enregistrement de la formation dispensée à chaque travailleur.

d. RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET SATISFAISANTE

- **Salaire juste et digne** : RAMON CLEMENTE S.A. réaffirme son engagement à fournir à tous ses employés une rémunération juste et digne, fondée sur les principes d'équité, de transparence et de respect des droits du travail. Il est reconnu qu'un salaire juste reflète non seulement la valeur du travail effectué, mais est également fondamental pour garantir le bien-être et la qualité de vie des travailleurs. À cet égard, un salaire digne fait partie de la responsabilité sociale de l'entreprise, contribuant à une société plus juste et équitable. Ainsi, RAMON CLEMENTE S.A. s'engage à respecter la dignité de chaque salarié et à promouvoir un environnement de travail éthique et durable.
- **Conformité** : Les programmes de rémunération totale de RAMON CLEMENTE S.A. sont établis dans le respect des cadres juridiques et sociaux de chaque pays et conformément aux accords collectifs applicables.
Dans ce sens, RAMON CLEMENTE S.A. prend toutes les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs reçoivent la rémunération qui leur revient, de manière complète et ponctuelle, sans rémunérer en dessous des conventions collectives applicables ou des réglementations locales, garantissant tous les droits définis par la législation.
- **Équité** : RAMON CLEMENTE S.A. assure un traitement des travailleurs basé en tout temps sur l'équité et la méritocratie, en réalisant des évaluations de performance objectives pour que chaque travailleur puisse être évalué selon des critères justes,

mesurables et sur la base de ses compétences et de son travail. Les rémunérations sont déterminées en fonction du niveau de responsabilité assumé par l'employé dans son poste et en cohérence avec les exigences de son poste.

- **Égalité** : Le fait que la rémunération des travailleurs de RAMON CLEMENTE S.A. soit toujours conforme à la loi, aux conventions collectives applicables et aux exigences salariales locales garantit qu'il n'y a pas de discrimination dans aucun des éléments ou conditions de rémunération, assurant l'objectivité des différents aspects définis dans la structure salariale.
- À cet égard, l'une de nos missions est de promouvoir l'égalité des sexes, en établissant un équilibre des opportunités basé sur la valeur, le profil et les compétences évaluées objectivement. RAMON CLEMENTE S.A. lutte également contre l'écart salarial en favorisant le principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins pour un travail de valeur égale, comme le promeut la Convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération, car pour RAMON CLEMENTE S.A., le talent réside dans chaque individu, indépendamment de son sexe, de sa race, de ses croyances religieuses, de ses opinions politiques ou de toute autre cause.
- **Compétitivité** : Attirer et retenir des travailleurs à haut potentiel et à haute performance nécessite non seulement de respecter toutes les garanties juridiques établies, mais aussi de disposer de systèmes de rémunération appropriés et compétitifs en rapport avec les pratiques salariales du pays et des entreprises qui constituent le marché de référence. Par conséquent, RAMON CLEMENTE S.A. met en place un système de rémunération et d'avantages compétitifs en fonction des marchés dans lesquels elle opère, du coût de la vie et de ses variations, des prestations de sécurité sociale, et du niveau de vie relatif d'autres groupes sociaux, conformément aux Conventions n°95 et n°131 de l'OIT sur la protection du salaire et la fixation des salaires minimums respectivement.

e. TEMPS DE TRAVAIL

- **Conformité** : La durée de travail chez RAMON CLEMENTE S.A. est toujours conforme à la loi, aux conventions collectives applicables, et ne dépasse pas les limites légales concernant la durée de la journée de travail dans chaque pays.
- **Repos** : Les employés de RAMON CLEMENTE S.A. ont droit à un temps de travail et à des périodes de repos qui ne nuisent pas à leur sécurité et leur santé, et doivent être informés de leur horaire de travail ainsi que de leur repos quotidien, hebdomadaire ou

mensuel, conformément aux conventions n°14 et n°106 de l'OIT sur le repos hebdomadaire (industrie) et (commerce et bureaux). De plus, RAMON CLEMENTE S.A. respecte le respect des durées de travail et des périodes de congé telles que prévues par la législation locale et les réglementations du pays.

- **Temps partiel** : Conformément à la Convention n°175 de l'OIT sur le travail à temps partiel, un travailleur salarié dont l'activité a une durée normale inférieure à celle des travailleurs à temps complet dans des situations comparables ne verra aucun de ses droits d'emploi, de syndicat ou de sécurité et santé réduits.
- **Heures supplémentaires** : Les heures supplémentaires sont volontaires et soumises aux réglementations locales du pays, sans dépasser les limites légales établies, tout en respectant les périodes de repos fixées.

f. CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA VIE PERSONNELLE

- **Flexibilité** : Encourager la conciliation travail-vie personnelle garantit un environnement de travail plus efficace et gratifiant pour tous les travailleurs. À cet égard, un effort particulier est fait pour permettre la flexibilité des horaires dans la mesure du possible, ainsi que pour promouvoir le télétravail pour les postes dont les fonctions le permettent, conformément à la réglementation interne.
- **Responsabilités familiales** : Dans la promotion de la conciliation entre les sphères personnelle et professionnelle, le respect des périodes de repos associées à la maternité et la paternité, ainsi que l'équilibre avec les intérêts légitimes des autres travailleurs, est pris en compte, permettant à ceux ayant des responsabilités familiales de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, conformément aux *Conventions n°156 et n°183 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et sur la protection de la maternité, respectivement*.
- **Déconnexion du travail** : RAMON CLEMENTE S.A. met en place des mesures pour respecter le temps de repos une fois la journée de travail terminée, reconnaissant le droit des travailleurs à leur temps de repos, à leurs congés et à leur intimité personnelle et familiale, au-delà du temps de travail fixé légalement ou conventionnellement. Ce droit s'adapte à la nature et aux caractéristiques spécifiques des fonctions de chaque poste, y compris les postes de direction, ceux nécessitant l'utilisation d'outils technologiques à des fins professionnelles et ceux qui incluent des périodes de travail total ou partiel à distance. Pour améliorer l'organisation du temps de travail, favoriser la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle et contribuer à

l'optimisation de la santé des travailleurs, la déconnexion est conçue chez RAMON CLEMENTE S.A. comme un droit et non une obligation.

- **Déconnexion numérique** : Dans cette même logique, RAMON CLEMENTE S.A. respecte le droit des employés à la déconnexion numérique en dehors des heures de travail, afin de promouvoir un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée, conformément aux normes de travail en vigueur. La déconnexion numérique est un droit et, par conséquent, ne constitue pas une obligation.

g. DIALOGUE SOCIAL

- **Liberté d'association** : RAMON CLEMENTE S.A. reconnaît le droit fondamental des travailleurs de constituer, de participer ou de s'affilier à des syndicats ou à d'autres organes de représentation, conformément à la Convention n°87 de l'OIT sur la liberté syndicale, et les représentants des travailleurs, tels que définis par la législation ou la pratique nationale, bénéficieront d'une protection adéquate contre toute ingérence tant qu'ils agissent conformément aux lois, contrats collectifs ou autres accords en vigueur, conformément aux Conventions n°98 et n°135 de l'OIT sur le droit de s'associer et de négocier collectivement, et sur les représentants des travailleurs respectivement.
- **Négociation collective** : Maintenir des relations de travail stables et productives est une priorité pour RAMON CLEMENTE S.A., qui cherche à promouvoir la confiance et le respect mutuels entre les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, afin d'identifier des intérêts communs pour augmenter la productivité et améliorer les conditions de travail.

À cet effet, RAMON CLEMENTE S.A. s'engage fermement à négocier de bonne foi par le biais de négociations authentiques et constructives visant à atteindre des accords, en reconnaissant et respectant l'autonomie des parties pour assumer les engagements pris, conformément à la Convention n°154 de l'OIT sur la négociation collective.

- **Niveaux d'interlocution** : Tant pour l'efficacité de l'entreprise que pour les aspirations des travailleurs, un climat de compréhension et de confiance mutuelles est essentiel. Afin de favoriser une communication directe et fréquente sur le lieu de travail, RAMON CLEMENTE S.A. a mis en place une série de mécanismes appropriés pour permettre aux travailleurs de s'exprimer directement sur des questions professionnelles et des préoccupations spécifiques. Cette approche favorise l'échange d'informations et la résolution de conflits.



h. DÉVELOPPEMENT ET STABILITÉ PROFESSIONNELLE

- **Développement professionnel** : RAMON CLEMENTE S.A. déclare son engagement envers le développement professionnel de ses employés, reconnaissant que leur croissance individuelle est essentielle pour le succès de l'organisation. Ainsi, l'entreprise favorise activement une culture d'apprentissage continu et d'amélioration constante, en offrant des opportunités claires et équitables pour permettre aux employés de RAMON CLEMENTE S.A. d'atteindre leur plein potentiel au sein de l'entreprise. Dans ce cadre, la promotion interne, ainsi que la mobilité horizontale et verticale, sont prioritaires, en encourageant les employés ayant de bonnes performances à accéder à de nouvelles opportunités de croissance et à progresser dans leur carrière. RAMON CLEMENTE S.A. mise sur une culture de la méritocratie pour reconnaître les efforts, la dédication et la bonne performance de ses employés.
- **Formation** : RAMON CLEMENTE S.A., en tant que leader dans le secteur de la sécurité et en raison de la portée de sa mission, considère que la qualification et le niveau de spécialisation de ses professionnels sont l'un de ses principaux facteurs de différenciation. La formation est un pilier clé de la culture de l'entreprise. Ainsi, l'entreprise encourage tous ses employés à valoriser l'opportunité d'élargir leurs connaissances et compétences.
- **Stabilité de l'emploi** : En cas d'adversité impactant la capacité de l'entreprise, RAMON CLEMENTE S.A. adopte une approche flexible et cherche à ce que les ruptures de contrats ne soient utilisées qu'en dernier recours.
- **Temporalité** : L'utilisation de contrats de travail à durée déterminée sera toujours soumise à des **motifs** justificatifs en accord avec la législation applicable et, en aucun cas, ces contrats ne seront utilisés pour échapper à des droits ou protections accordés aux employés.
- **Travail informel** : Face à la croissance des formes de travail non standardisées, l'organisation exerce un leadership sectoriel axé sur le respect strict de la réglementation du travail et de la sécurité sociale dans toutes les juridictions, garantissant des conditions de travail dignes, comprenant le temps de travail, la journée de travail et le temps de repos, les contributions aux systèmes de prévoyance sociale, la conciliation travail-vie personnelle, et l'engagement en faveur d'un

environnement de travail sécurisé et exempt de discrimination, conformément à ce qui est stipulé dans cette politique et dans les normes internes qui la développent.

i. RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

RAMON CLEMENTE S.A. s'engage à agir de manière éthique et intègre dans ses relations commerciales et à mettre en place des systèmes et des contrôles pour concrétiser son rejet de l'esclavage moderne et du trafic de personnes dans ses affaires et ses chaînes d'approvisionnement, y compris dans ses relations avec les partenaires indépendants qui peuvent être davantage exposés à ce risque.

05. COMMUNICATION DES RISQUES ET DES VIOLATIONS

RAMON CLEMENTE S.A. met à disposition de tous ses collaborateurs un système interne pour signaler des violations ou des suspicions de violations de cette politique, via le Canal de communication (Canal éthique).

06. APPROBATION ET VALIDITE

Cette politique a été approuvée par la direction le 29 novembre 2024 et entre en vigueur dès sa publication. Elle est disponible pour tous les collaborateurs et sera révisée régulièrement.

Cela permet de garantir que les pratiques de RAMON CLEMENTE S.A. respectent les principes essentiels des droits de l'homme et des relations de travail tout en offrant un environnement sécurisé et respectueux pour tous les collaborateurs.

07. COMMUNICATION DES RISQUES ÉVENTUELS ET DES VIOLATIONS

RAMON CLEMENTE S.A. a mis à la disposition de tous ses collaborateurs un système interne d'information pour communiquer ou signaler les violations ou les soupçons de violations possibles mentionnées dans cette politique, par le biais du Canal de communication (Canal Éthique) prévu à cet effet, accessible via ce lien : [Canal éthique].



08. APPROBATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente *Politique des Droits de l'Homme et des Relations de Travail* a été approuvée par la direction le 29 novembre 2024. Elle entrera en vigueur dès sa publication et est disponible pour tous les collaborateurs.

La personne occupant le poste de Responsable HSEQ est responsable de publier, de réviser et de mettre à jour cette politique lorsque cela est nécessaire. Cette politique remplace et annule toute autre politique ou procédure antérieure.