



政治 - 社会和人权 (SJI_sas)

政策 (章程,...)

POL_HRM_110

图-通用说明表

机管局

圣让工业公司关于人权政策和工作条件的声明

Entreprise Saint Jean Industries建立在几十年的历史之上，与领导和创始家族密切相关。组成它的女性和男性为可持续增长投资并做出贡献。他们塑造和锻造了以下人类价值观：

参与、谦逊、团队精神、创造力和激情

价值创造是由人力资本的发展产生的。因此，保护这种人力资本是这项政策的基础之一。除了优先考虑员工的安全外，我们还在人力资源流程以及公司和合作伙伴的日常生活中应用以下原则：

Chapitre 一：童工和年轻工人劳动

16岁以下的儿童/个人不会被要求在我们公司或与我们的合作伙伴一起工作。

为了遵守法国适用的法律，必须严格遵守这一基本原则。

但是，在年轻人的职业培训方面，根据法国法律，它有权雇用未成年人，以完善他们的职业生涯或获得文凭（学徒、专业化合同、实习）。这些设备对公司也很有用，因为它们除了让我们的年轻人了解商业世界和我们的职业外，还可以促进我们的招聘。

个人人数和有关部门（如有）由公司决定。

Chapitre 二：薪金/福利/工作条件

公司必须严格遵守劳动法规和工作条件（劳动法、集体协议等）方面的所有法律义务。

公司在月度会议的框架内与当选的员工代表（CSE）保持持续的社交对话。

公司每年和/或每三年与社会合作伙伴就以下事项进行谈判：



政治 - 社会和人权 (SJI_sas)

政策 (章程,...)

POL_HRM_110

图-通用说明表

机管局

- ✓ 报酬;
- ✓ 工作时间;
- ✓ 附加值共享 (利润分享、参与等)
- ✓ 工作生活质量;
- ✓ 性别平等;
- ✓ 工作和职业道路的管理;
- ✓ 任何其他谈判 (如果有的话)。

法律要求雇主采取一切必要措施，确保雇员的安全和保护其身心健康。

雇主应根据其承诺向其员工提供医疗保险，以支付医疗费用，并防止死亡、丧失工作能力和残疾的风险。

Chapitre 三：工作时间

1°) 非管理人员：

根据法律，圣让工业公司SAS的员工每周工作35小时，分布在5天（周一至周五）。

在特殊情况下，如果经济形势允许，可能会要求员工使用加班制度，将小时费率提高到现行的法定费率。加班完全在自愿的基础上使用。

在所有情况下：

- 每日工作时间不得超过10小时;
- 每周至少休息一天;
- 员工有权 11 两个工作日之间的休息时间;
- 同一周最多工作 48 小时;
- 禁止在同一周内连续工作超过6天。

1°) 行政人员在天套餐：

根据法律，圣让工业公司SAS的员工在218天/年的年度固定天数套餐的基础上工作。作为工作量和更高责任的回报，有关雇员受益于带薪未工作日（JNT）。

在所有情况下：



政治 - 社会和人权 (SJI_sas)

政策 (章程,...)

POL_HRM_110

图-通用说明表

机管局

- 每周至少休息一天;
- 员工有权 11 两个工作日之间的休息时间;
- 禁止在同一周内连续工作超过6天。

Chapitre 四 现代奴隶制（即奴隶制、奴役和强迫或强制劳动以及人口贩运）

圣让工业公司严格遵守适用的社会标准，不能直接或间接接受此类做法。对剥削和人口贩运保持警惕，保护我们的员工和声誉。

从这个意义上说，任何个人都不会在我们公司或我们的合作伙伴中受到强迫工作。

Chapitre 五：结社自由和集体谈判

保证企业所有雇员有权加入工会、职工代表机构或其他集体谈判组织。

公司在必要时与社会合作伙伴就特定主题进行谈判，以遵守法律和/或改变现有情况。

Chapitre 六：骚扰和不歧视

对于我们的员工以及我们的合作伙伴的雇用和发展，我们绝不容忍任何形式的歧视。对人的尊重绝不能受到我们公司框架内的行动或决定的影响。

人力资源部门是遵守此规则的保证人，该规则包含在我们的内部法规中。

需要指出的是，任何拥有与这些情况有关的信息的人都必须立即通知雇主，不要害怕：通过他的等级制度和/或人力资源和/或雇员代表的组织（CSE 和/或 CSSCT 的成员）。

还具体指出，目前为承认残疾工人的地位制定了内部奖励措施。目标是更好地整合和管理我们的员工。

	政治 - 社会和人权 (SJI_sas)	
政策 (章程,...)	POL_HRM_110	
图-通用说明表	机管局	

Chapitre 七：健康/安全

温馨提示：法律要求用人单位采取一切必要措施，确保雇员的安全，保障员工的身心健康。

因此，雇主与健康、安全和工作条件委员会（CSSCT）的当选工作人员密切合作。

CSSCT每3个月举行一次会议，作为全体会议的一部分，以处理该领域的实质性议题。以下是该委员会的当然成员：职业医生，CARSAT，劳动监察局，我们经常与之合作。

应该指出的是，还成立了一个所谓的安全委员会，在雇主的倡议下每月举行一次会议，讨论健康、安全和工作条件方面的操作困难。目标是确保监控和消除风险。

必要时可实施培训行动。

Chapitre 八：保护举报人

定义：“**举报人**是无私和善意地揭露或报告犯罪、轻罪、威胁或严重损害公共利益的自然人的自然人;对此，她有个人的了解。

法律怎么说;第L. 122-9条：“侵犯受法律保护的秘密的人不负刑事责任，前提是此类披露对于维护有关利益是必要且相称的，并且符合法律规定的报告程序，并且该人符合 2016 年 12 月 9 日第 2016-1691 号法律第 6 条规定的举报人定义标准（.....）”

报告警报：3 个报告渠道

- 一. 直接或间接主管
- 二. 雇主：综合管理或人力资源局
- 三. 职工代表机构

举报人保护：

公司致力于确保员工可以毫无畏惧地报告任何违规行为，并且完全保密。

反报复法的规定（《劳动法》第L.1132-3-3条）：“不得直接或间接制裁、解雇或歧视性措施，特别是在第L.3221-3条所指的报酬、利润分享措施或股份分配、培训、重新部署、分配、资格、分

	政治 - 社会和人权 (SJI_sas)
政策 (章程,...)	POL_HRM_110
图-通用说明表	机管局

类、 根据2016年12月9日第2016-1691号法律关于透明度、反腐败和经济生活现代化的第6至8条报告警报的专业晋升、转让或续签合同”。

“任何人以任何方式阻挠向第8条第1款前两款所述个人和机构转递报告， 可判处一年徒刑和**15 000 欧元罚款**”。