



# Vision des Ressources Humaines

Version	Propriétaire (département ou fonction)	Public visé	Approuvé par	Date d'approbation	Fréquence des examens	Sujets abordés
1	Département des ressources humaines	Chaîne de valeur, collaborateurs	Comité exécutif		Au moins tous les 3 ans	/

## I. Introduction

Notre politique de ressources humaines a pour objectif global de contribuer à la stratégie de VPK. Cette stratégie est basée sur la fidélisation des clients en faisant partie de leurs processus de chaîne d'approvisionnement. Afin d'atteindre cet objectif, VPK doit être fiable, prévisible, visible et mesurable. Par conséquent, notre politique de ressources humaines est décrite à travers notre vision RH.

## II. Portée

### **Pourquoi le faisons-nous ?**

En tant que département RH, nous accompagnons les sociétés du groupe VPK dans la réalisation de leurs objectifs commerciaux et de ceux de leurs clients. Cet engagement est pris dans le respect des valeurs de notre entreprise : Confiance, Appropriation, Soins et Au-delà.

### **Comment faisons-nous ?**

En collaboration avec la ligne hiérarchique, nous créons une culture d'entreprise dans laquelle nos employés peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes à tout moment, se concentrer sur leur mission et le faire dans le respect de leur propre bien-être et de celui de leurs collègues.

## III. Que faisons-nous - Engagements

Afin de traiter avec ses employés, avec ses parties prenantes, avec l'environnement et la société de manière durable, VPK s'engage à opérer dans le **respect** des réglementations locales, nationales et internationales.



Dans le **processus de recrutement**, nous prêtons attention aux talents de chaque individu. Nous valorisons la diversité et encourageons tout le monde à postuler, indépendamment de ses antécédents, de son sexe, de son âge, de son orientation, de sa religion, de sa nationalité ou de ses capacités physiques. Notre organisation s'efforce de créer un milieu de travail où chacun se sent le bienvenu, respecté et valorisé.

Notre **politique de rémunération** s'appuie sur les conventions sectorielles et collectives de travail. Dans la mesure du possible, nous allons au-delà de ces objectifs par le biais d'accords spécifiques à l'entreprise, de préférence conclus avec les représentants syndicaux élus des travailleurs. Nous veillons à ce que notre politique de rémunération contribue à un mode de vie confortable pour nos employés. Nous veillons à ce que chaque employé soit payé au moins au niveau du salaire minimum local.

Pour accompagner le **développement** de nouvelles compétences ou l'approfondissement des compétences existantes, nous organisons un cycle de **performance** dans lequel le collaborateur et le manager discutent des évolutions de **carrière possibles**. Ensemble, un **plan d'apprentissage et de développement** est discuté, qui peut inclure à la fois une formation individuelle et collective. Les RH suivent ce processus et travaillent avec le manager sur la **planification de la succession**, toujours dans les limites des capacités de chacun et en tenant compte des besoins futurs du groupe VPK.

Nos **gestionnaires** jouent un rôle crucial dans la réalisation de notre engagement envers nos objectifs commerciaux et nos clients. Depuis les RH, nous leur offrons l'accès à une formation en leadership, au mentorat, au coaching et à l'orientation individuelle. En tant que managers, ils sont les premiers responsables de promouvoir nos **valeurs au quotidien** et de les traduire sur le lieu de travail. Ils doivent également s'assurer en tout temps que VPK est un **environnement de travail respectueux et sûr**, où l'attention est également portée au **bien-être** de chaque employé.

Des collaborateurs impliqués et engagés valent leur pesant d'or. Afin de connaître l'effet de toutes les initiatives et d'apporter des ajustements si nécessaire, nous voulons avoir un aperçu de la façon dont nos employés les vivent. En plus des **enquêtes obligatoires**, nous menons des recherches sur les différents domaines de notre politique RH.

Nous souhaitons travailler sur une **culture d'entreprise** d'amélioration continue où nos employés peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes en tout temps, se concentrer sur leur mission et le faire dans le respect de leur propre bien-être et de celui de leurs collègues.

#### IV. Cibles

Nous visons les objectifs suivants :



- 95% de nos contrats sont des contrats à durée indéterminée
- Chaque année, nous offrons à chaque employé à temps plein au moins 20 heures de formation et d'éducation
- Chaque année, nous menons une enquête sur l'expérience des employés sur au moins 15 de nos sites

#### V. Responsabilité et gouvernance

Le conseil d'administration et le comité exécutif sont responsables de la stratégie et de l'approche de notre vision RH et ont défini clairement les rôles et responsabilités au sein du groupe VPK afin de parvenir à une action coordonnée. Le comité de pilotage du développement durable est chargé de suivre les objectifs.

Responsables des KPI : service RH et juridique, sous rapport au comité de pilotage du développement durable et à la direction.

---