

POLITIQUE D'ALGECO

RECRUTEMENT ET SÉLECTION

16/10/2023



Confidentiel

algeco[®]

À PROPOS DE CETTE POLITIQUE

Cette politique fait partie de l'ensemble des politiques de Modulaire Group, elle précise leur application pour la France, mais en cas de conflit les politiques de Modulaire Group (sur <https://www.modulairegroup.com/corporate-policies>), prévaudront.

Algeco s'engage à mettre en œuvre un processus de recrutement qui est juste, objectif, équitable, non discriminatoire et conforme à toutes les lois applicables et à la bonne gouvernance. Le recrutement est effectué selon le principe du mérite et guidé par des valeurs qui soutiennent la diversité, le respect, l'intégrité et la responsabilité, conformément à notre politique en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion. Le processus de recrutement, détaillé ci-dessous, est conçu pour:

- Recruter la personne la plus apte à occuper le poste
- S'assurer que le processus est équitable et fondé sur le mérite et l'adéquation culturelle au sein de l'organisation
- S'assurer que la rémunération est proportionnelle à l'expérience, reflète la valeur du marché pour le poste et l'équité interne au sein de l'organisation et est axée sur la création de valeur à long terme.



PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET DE SÉLECTION



1.1 La présélection, les critères de sélection et les évaluations approfondies des candidats permettent de s'assurer que nous engageons les candidats dont les qualifications correspondent le mieux aux critères du poste. Afin que le processus de recrutement soit rigoureux et équitable :

- (a) Les gestionnaires formés et les ressources humaines doivent être inclus dans le processus de sélection pour s'assurer que nous recrutons le candidat le mieux adapté en ce qui concerne les compétences et l'expérience, ainsi que l'alignement sur les attributs d'un leader d'Algeco.
- (b) Un examen et une approbation supplémentaires sont requis de la part du directeur des ressources humaines du groupe lors du recrutement de candidats provenant de Parties liées (par exemple, notre auditeur externe, des membres de la famille des collaborateurs, de clients, de fonctionnaires, d'organismes de réglementation, etc.). Veuillez consulter l'appendice A pour de plus amples informations.
- (c) Les détachements de personnes provenant d'organisations externes nécessitent l'approbation expresse des ressources humaines. Ces demandes seront examinées au cas par cas.
- (d) Les personnes impliquées dans le processus de recrutement sont formées pour recruter selon la norme Algeco convenue.
- (e) Des vérifications des antécédents et des références seront effectuées pour toutes les personnes recrutées parmi les candidats seniors.



PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET DE SÉLECTION



1.2 Les recommandations d'Algeco sont encouragées. Les collaborateurs peuvent être éligibles pour participer à un programme de prime de recrutement par recommandation, bien que les personnes impliquées dans le processus de décision pour un poste ne soient pas éligibles.

1.3 Toutes les parties impliquées doivent respecter la confidentialité tout au long du processus de recrutement.

1.4 Des dossiers sont tenus à jour pour soutenir les activités de recrutement et comprennent les documents nécessaires à l'appui des processus de recrutement et de sélection ainsi que les preuves de ses résultats.

1.5 Les offres d'emploi transmises aux candidats doivent inclure une copie du Code d'éthique (« Code ») qui doit être retournée avec un accusé de réception signé. Le Code prévoit, entre autres, le licenciement motivé des collaborateurs pour des activités frauduleuses, y compris les pots-de-vin et la corruption.

1.6 La rémunération doit être proportionnelle à l'expérience du candidat, refléter la valeur du marché pour le poste, l'équité interne au sein de l'organisation et être axée sur la création de valeur à long terme.

1.7 Les politiques suivantes de l'entreprise soutiennent les directives mentionnées ci- dessus:

(a) Code d'éthique

(b) Politique mondiale de confidentialité des données

(c) Politique en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion

APPENDICE A RECRUTEMENT DES PARTIES LIÉES

1.1 La présente politique vise à assurer la sélection et le recrutement efficaces de personnel qualifié et à réduire la possibilité d'un conflit d'intérêts réel ou perçu résultant du fait que des Parties liées (définies ci-dessous) travaillent pour Algeco. Algeco reconnaît que le recrutement de Parties liées peut créer des conflits d'intérêts réels ou perçus et des problèmes potentiels concernant le bon exercice des contrôles financiers, la difficulté de traiter les questions de performance, les violations potentielles de la confidentialité et les allégations de népotisme, de favoritisme, de pots-de-vin et de corruption.

Pour ces raisons, Algeco ne permet pas le recrutement de Parties liées sans l'approbation d'un membre approprié de l'équipe de direction, du directeur des ressources humaines du groupe et du directeur juridique du groupe, approbation qui ne sera accordée qu'à titre exceptionnel après une évaluation des faits et des circonstances du recrutement proposé, comme indiqué ci-dessous.

1.2 Exceptions: Une Partie liée peut être recrutée uniquement si:

(a) Il est déterminé que la Partie liée est objectivement et manifestement qualifiée pour le poste proposé, qu'elle a fait l'objet du même niveau d'examen (entretiens, vérification des antécédents, etc.) que celui auquel sont généralement soumis les autres candidats et que la rémunération proposée n'est pas disproportionnée par rapport à d'autres personnes occupant un poste similaire.



APPENDICE A RECRUTEMENT DES PARTIES LIÉES

- (b) La Partie liée n'est pas dans la même chaîne de commandement que son contact chez Algeco et le contact chez Algeco n'aura pas le pouvoir d'influencer l'évaluation du rendement et/ou la rémunération de la Partie liée.
- (c) Il n'existe aucun lien hiérarchique direct ou indirect entre la Partie liée et son contact chez Algeco.
- (d) L'emploi de la Partie liée n'est pas autrement réputé créer un conflit d'intérêts réel ou perçu.

1.3 Les Parties liées comprennent:

- (a) Les parents de collaborateurs, de dirigeants ou de directeurs, y compris:

- I. Parent ou équivalent du parent
- II. Conjoint, fiancée ou équivalent
- III. Frère ou sœur ou équivalent de frère ou sœur
- IV. Beau-frère/belle-sœur ou équivalent
- V. Beau-fils/belle-fille ou équivalent
- VI. Enfant ou équivalent d'enfant
- VII. Tante ou oncle ou équivalent
- VIII. Nièce ou neveu ou équivalent

- (b) Les personnes ayant une relation durable importante de nature personnelle avec un collaborateur, un dirigeant ou un administrateur.



APPENDICE A RECRUTEMENT DES PARTIES LIÉES



(c) Les personnes ayant une relation d'affaires ou une autre relation financière avec les partenaires et les contreparties d'Algeco, ce qui peut inclure des auditeurs, des investisseurs, des clients, des fonctionnaires, des organismes de réglementation, d'autres tiers, etc.

(d) Les personnes désignées par l'une des relations ci-dessus sont considérées comme des Parties liées.

1.4 Responsabilité :

Au début du processus de recrutement d'une Partie liée, il est de la responsabilité de toute partie impliquée dans le processus de recrutement de divulguer au directeur des ressources humaines du groupe toute circonstance qui pourrait faire du candidat une Partie liée.

1.5 Examen des Parties liées :

Une fois qu'un candidat a été considéré comme une Partie liée, les ressources humaines évalueront la candidature du candidat et consulteront le supérieur hiérarchique prévu du candidat et les autres membres du personnel concernés afin de déterminer si le candidat répond aux exceptions énoncées ci-dessus.



APPENDICE A RECRUTEMENT DES PARTIES LIÉES



1.6 Examen approfondi des candidats recommandés

Un examen approfondi est requis pour tout candidat qui est recommandé à Algeco directement ou indirectement par :

- (a) Un fonctionnaire qui peut interagir, ou dont l'organisme peut interagir, avec Algeco; ou
- (b) Une contre partie privée d'Algeco, telle qu'un investisseur, un partenaire ou un client.

L'examen approfondi doit être mené par le directeur juridique du groupe en consultation avec le directeur des ressources humaines du groupe et doit prendre en compte, en plus des facteurs ci-dessus, s'il y a des transactions commerciales ou des approbations réglementaires et autres en attente ou prévues avant toute personne (ou son employeur) qui a recommandé la personne liée pour un emploi, et si l'offre d'emploi est conditionnée, ou peut être perçue comme étant conditionnée, par l'attribution, la négociation ou la renégociation de toute transaction commerciale, accord, approbation réglementaire ou décision passée, actuelle ou future de toute personne ou entité. Les résultats de cette évaluation et la décision subséquente doivent être documentés par écrit.

Dans les cas où un candidat recommandé est recruté, Algeco doit également surveiller le rendement du candidat au fil du temps pour confirmer qu'il ne bénéficie d'aucun traitement spécial.

Cette politique a été émise en octobre 2022, et mise à jour en octobre 2023.