

CHARTE DU RECRUTEMENT

Arkema fait de la diversité et de l'inclusion un axe majeur de sa gestion des ressources humaines en cohérence avec les cinq valeurs du Groupe : **solidarité, performance, simplicité, responsabilisation et inclusion.**



À ce titre, Arkema s'engage dans la prévention de tous types de discrimination tels que l'origine, l'âge, le sexe, la situation de famille ou la grossesse, l'orientation sexuelle, les mœurs, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.

Notre volonté de promouvoir la diversité et l'inclusion trouve sa déclinaison dans divers engagements tels que les accords d'entreprise en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap, le plan d'action senior et l'objectif du Groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est ainsi qu'Arkema voit dans la diversité et l'inclusion une source de bien-être au travail, d'efficacité économique et de responsabilité au sein de la société.

En matière de recrutement, Arkema s'engage à :

1) Respecter le principe de non-discrimination dans la rédaction des offres d'emploi

- Les offres d'emploi sont rédigées de manière neutre et ne véhiculent aucun stéréotype. Elles présentent objectivement les caractéristiques du poste, les compétences et expériences requises.
- Lorsqu'une offre d'emploi concerne un poste dont la dénomination existe au masculin et au féminin, les deux genres sont mentionnés, soit directement dans la dénomination des postes, soit par l'ajout de la mention « F/H » dans l'annonce.

2) Respecter le principe de non-discrimination dans le processus de recrutement

Le processus de recrutement est uniforme et se déroule dans les mêmes conditions pour tous. Il s'appuie sur des critères de sélection identiques pour tous les candidats (F/H) : la formation initiale, l'expérience professionnelle et les compétences techniques, la motivation, les compétences comportementales attendues notamment en matière de sécurité et d'aptitude à intégrer nos équipes.

3) Assurer l'équité des rémunérations à l'embauche

- La rémunération à l'embauche ne doit pas favoriser une personne plutôt qu'une autre sur la base de critères discriminants. Elle se doit d'être identique pour des profils similaires exerçant des fonctions de même type.
- La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation initiale, à l'expérience acquise et au niveau de responsabilités confiées.
- La rémunération à l'embauche doit également être harmonisée en fonction des membres composant le service afin d'assurer une équité de traitement au sein de l'entreprise.