

Politique de Diversité et d'Inclusion

Édition 2024

Le Groupe GreenYellow s'engage à promouvoir les valeurs d'ouverture, d'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'embauche et de salaire, et l'accès à l'emploi pour tous.

Diversité et Inclusion (D&I)

Le Groupe est convaincu qu'il doit poursuivre son engagement contre toutes formes de discrimination, notamment celles fondées sur des stéréotypes, afin de permettre à chacun, indépendamment de son genre, de son âge, de son origine sociale ou ethnique, de son handicap, de ses convictions religieuses, de son appartenance syndicale, de son orientation sexuelle ou de son parcours de vie, de s'épanouir au sein du Groupe. En 2021, une enquête dans toutes les business units a permis d'établir les 4 priorités D&I de GreenYellow, à savoir : le genre, la multiculturalité, l'écart d'âge et le handicap. De multiples formations en ligne et ateliers en ligne diffusés en direct sont régulièrement mis en place par le comité D&I Corporate et réalisés main dans la main avec les équipes locales des Ressources Humaines (RH).

Depuis 2020, dans le cadre de sa politique RSE, le Groupe calcule *l'Index d'Égalité Professionnelle* pour chacune de ses business units : cette initiative a pour but de sensibiliser les équipes aux différents axes de progrès et d'établir un bilan initial à partir duquel s'engager. C'est aussi un moyen d'inviter tous les responsables RH locaux à déployer des mesures pour accroître la mixité dans toutes les fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques.

Dans chacune des régions où il est présent, le Groupe propose à ses collaborateurs des actions concrètes pour favoriser l'évolution des carrières, soutenir la parentalité et renforcer l'égalité salariale.

Ainsi, le pourcentage global de femmes n'a cessé d'augmenter ces dernières années, passant de 31 % en 2019 à près de 39 % en 2024.

Afin que chaque employé puisse s'exprimer en toute sécurité, une plateforme d'assistance globale a été mise en place dans le cadre de notre politique d'éthique professionnelle. Celle-ci permet notamment de recueillir de signaler des faits de harcèlement.

Assurer une rémunération équitable pour un travail, un rendement et des niveaux de compétences similaires.

Le Groupe est particulièrement vigilant à ce que les critères de genre, ainsi que les stéréotypes et préjugés qui y sont liés, ne soient jamais pris en compte dans la rémunération de ses collaborateurs.

Le Groupe a mis en place un benchmark professionnel mondial et des analyses des pratiques du marché en matière de salaires afin d'assurer une rémunération équitable pour un travail similaire, en tenant compte de l'expérience, des compétences et des qualifications.

Les augmentations de salaire et les promotions sont également examinées par la DRH et la direction générale du Groupe afin d'assurer l'équité pour tous.

Par ailleurs, le calcul de la rémunération variable (primes variables sur l'atteinte des objectifs) des salariés absents entre le 1er janvier et le 31 décembre pour cause de congé de maternité ou d'adoption se fait désormais sans prise en compte de leur absence. De plus, lors des augmentations annuelles, une augmentation correspondant au niveau moyen de la catégorie leur est appliquée à minima, afin d'éviter les écarts de rémunération (mécanisme systématique en France, au cas par cas dans d'autres localisations selon les pratiques locales en vigueur).

Développer une ouverture d'esprit et lutter contre toutes les formes de préjugés à tous les niveaux

Le Groupe reconnaît et promeut la diversité de ses collaborateurs comme source de richesse, d'innovation, de créativité et de performance.

Conformément à ses fondamentaux, le Groupe porte une attention particulière à ce que les collaborateurs veillent à ne pas se laisser influencer par les stéréotypes et préjugés. Le Groupe établit comme principe fondamental le fait que seules les compétences doivent être prises en compte, tant au niveau de l'expertise technique que du savoir-être. Ces éléments font partie de la charte éthique signée par l'ensemble des collaborateurs lors de leur embauche, et sont régulièrement réitérés par les ressources humaines, le responsable de la conformité et la direction générale.

Le service RH est particulièrement vigilant et réactif pour accompagner toute personne soumise à des agissements inappropriés, qui ne sont pas tolérés dans le cadre du bon fonctionnement de l'entreprise.

Assurer l'égalité des chances dans les processus de recrutement, de développement et de promotion

Le processus de recrutement du Groupe est continuellement amélioré pour être le plus objectif et équitable possible. Le Groupe veille à ce que les descriptions de poste intègrent une définition précise des compétences requises pour les postes proposés tant en externe qu'en mobilité interne au sein du Groupe.

Présent dans le secteur de l'énergie, traditionnellement occupé par des hommes, le Groupe s'attache à inclure autant que possible les femmes dans la liste des candidats. Dans certains pays (comme au Brésil ou en Colombie), les politiques locales en matière de ressources humaines incluent également des actions positives en faveur des populations les moins favorisées.

Au-delà de l'égalité femmes-hommes, le Groupe s'engage à recruter des talents d'horizons variés, et notamment à contribuer à l'emploi local dans le cadre de ses activités opérationnelles. Cette dimension est essentielle pour assurer la pérennité des activités du Groupe, tout en contribuant à l'amélioration des conditions socio-économiques dans les zones dites « défavorisées ».

Le Groupe a mis en place de nombreux outils pour aider ses managers à être les plus objectifs et factuels possibles, tant en matière de recrutement que d'évaluation de la performance (guide de recrutement, de bonnes pratiques d'intégration et de rétention, accompagnement aux entretiens de recrutement, outil d'évaluation annuelle, etc.). Depuis 2024, le processus complet (de l'arrivée au départ) est désormais entièrement suivi dans notre ERP mondial, GreenOne.

Enfin, le processus d'évaluation du Groupe vise à développer et promouvoir les talents les plus pertinents pour le Groupe, tout en prenant en compte les éventuels biais (congé maternité, enjeux culturels, etc.) pour les compenser. Le Groupe veille à renforcer ces pratiques pour que ses équipes soient toujours plus représentatives des populations locales et diversifiées.