



# Diversité et Inclusion

## Code mondial

ÉDITION 2025





C'est avec une profonde conviction que je vous présente le Code GreenYellow pour la diversité et l'inclusion, **un engagement formel qui place l'équité et l'inclusion au cœur de notre mission.**

Alors que GreenYellow continue de mener la transition énergétique, il est essentiel de rappeler que notre contribution à la durabilité va au-delà de la décarbonation : il s'agit également de **façonner une culture où chaque individu se sent respecté, valorisé et habilité** à contribuer, quels que soient son genre, son origine, son identité ou ses capacités.

De plus, nous reconnaissons que **l'innovation est le fruit de perspectives diverses.** Dans un secteur aussi complexe et en constante évolution que le nôtre, notre succès dépend de notre capacité à tirer parti d'un large éventail de perspectives, d'expériences et d'idées. Il s'agit non seulement d'un impératif moral, mais aussi d'un impératif stratégique.

Ce code n'est pas un simple exercice consistant à cocher des cases. Il s'agit d'un **engagement à long terme.** J'encourage chacun d'entre nous, à tous les niveaux, à s'engager avec attention dans l'application de ce code et à réfléchir à la manière dont ses principes peuvent se refléter dans notre propre travail et dans nos équipes.

**Pascal KERTOUBI**  
**Directeur des Ressources Humaines Groupe**

## Nous soutenons le Pacte mondial des Nations unies

Objectifs de développement durable liés à la diversité et à l'inclusion



## La diversité et l'inclusion dans nos valeurs GreenYellow



« L'esprit d'équipe doit être animé par l'entraide, le soutien, la solidarité, la bienveillance et le respect. »

Ce code vise à renforcer l'engagement des équipes et des collaborateurs en faveur de la promotion **de la diversité**, de **l'inclusion** et de **la lutte active contre toutes les formes de discrimination** sur le lieu de travail.

Il s'inscrit dans notre **stratégie RSE** et, plus largement, dans nos valeurs **GreenYellow**, en phase avec les attentes croissantes de la société, l'évolution des cadres réglementaires et notre conviction profonde que la diversité est à la fois une valeur humaine et un moteur de performance à long terme.

Ce guide s'applique à **l'ensemble de GreenYellow**, dans **tous les pays et toutes les entités**, ainsi qu'à **tous les employés**, quel que soit leur rôle ou leur niveau de responsabilité. Il concerne également **les parties prenantes externes** telles que les clients, les fournisseurs ou les actionnaires qui contribuent à nos activités.

GreenYellow est fier de participer au **Pacte mondial des Nations Unies** et contribue à la réalisation des **objectifs de développement durable (ODD)**, en particulier ceux liés à l'éducation de qualité, à l'égalité des sexes, au travail décent et à la réduction des inégalités.

Ce document a pour objectif :

- Fournir un cadre commun,
- Clarifier nos engagements concrets et les comportements attendus,
- Favoriser un environnement de travail respectueux, équitable et inclusif où chacun peut s'épanouir et contribuer pleinement.



Il est important de commencer par définir clairement les **concepts clés** décrits dans ce code, afin de garantir une compréhension commune à l'ensemble de l'organisation. La diversité, l'inclusion et l'équité sur le lieu de travail sont de puissants moteurs d'**innovation** et de **performance**, qui enrichissent les perspectives, favorisent la **créativité** collective et soutiennent une prise de décision plus efficace.

### Diversité

*Elle fait référence à la présence de différences dans un contexte donné. Sur le lieu de travail, cela inclut les différences de genre, d'âge, d'origine, de culture, de capacités physiques, d'orientation sexuelle, d'éducation, etc.*

*La diversité apporte de la valeur en encourageant la diversité des points de vue, l'innovation et une meilleure résolution des problèmes.*

### Inclusion

*Il s'agit de créer un environnement où tous les individus se sentent accueillis, respectés et valorisés, quelles que soient leurs différences. Cela va au-delà de la représentation pour assurer la participation et la contribution de tous.*

### Équité

*Il s'agit de garantir l'équité en reconnaissant que tout le monde ne vient pas du même point de départ et en adaptant le soutien ou les opportunités en conséquence. Il s'agit de donner aux personnes ce dont ils ont besoin pour réussir, plutôt que de traiter tout le monde exactement de la même manière.*

**« La diversité, c'est être invité à la fête, l'inclusion, c'est être invité à danser. »**

*Vernā Myers, militante américaine*

La **discrimination** sur le lieu de travail commence souvent par **des préjugés inconscients et des stéréotypes profondément ancrés**. Il s'agit de jugements automatiques que nous portons sans nous en rendre compte.

### Stéréotypes 🧠

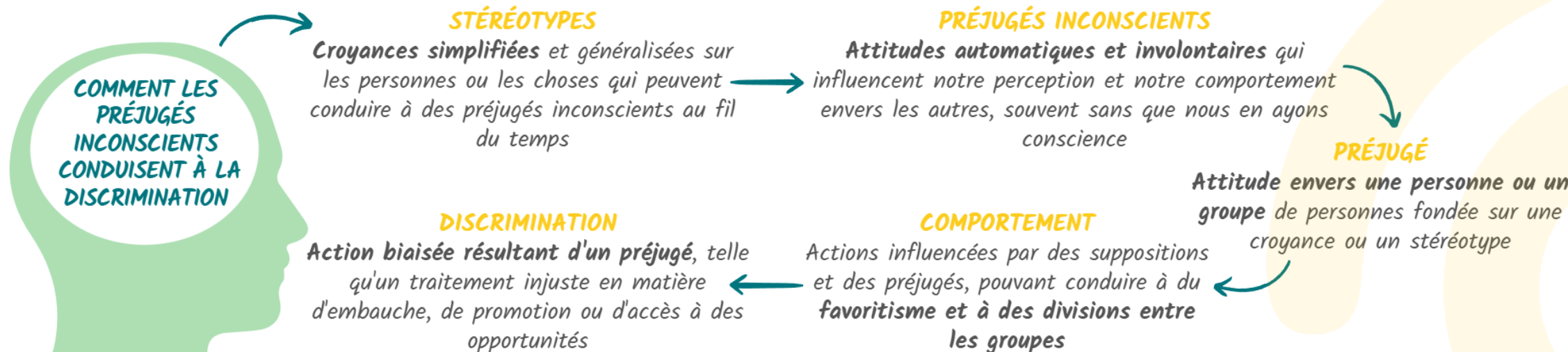
*Les stéréotypes sont des croyances ou des hypothèses généralisées sur un groupe de personnes qui ne reflètent pas nécessairement la réalité individuelle. Ils conduisent souvent à des attentes ou à des décisions biaisées.*

### Préjugés inconscients 🎯

*Les préjugés inconscients (ou implicites) désignent les raccourcis mentaux automatiques basés sur notre parcours, notre culture ou nos expériences qui influencent nos décisions et notre comportement sans que nous en ayons conscience.*

### Discrimination 🚫

*Il s'agit du traitement injuste ou inégal des individus en fonction de caractéristiques telles que le sexe, l'ethnie, l'âge, la religion, le handicap ou l'orientation sexuelle.*



En 2021, **grâce à des ateliers** organisés dans toutes nos entités, nous avons identifié **4 piliers** sur lesquels nous concentrer en matière de Diversité et d'Inclusion (D&I). Ces dimensions constituent les axes fondamentaux qui guident la mise en œuvre des initiatives de GreenYellow.

*Garantir l'égalité des droits, des responsabilités et des opportunités pour tous les genres, en particulier en matière d'accès à l'emploi, de rémunération et d'évolution de carrière.*

**ÉGALITÉ DES  
GENRES**

**HANDICAP**

*Créer un environnement où les personnes handicapées ont un accès égal aux opportunités, aux ressources et à la participation au lieu de travail, avec les aménagements nécessaires.*

*Reconnaître, valoriser et respecter les différences de culture, d'origine et de croyances sur le lieu de travail.*

**DIVERSITÉ  
CULTURELLE**

**MÉLANGE  
INTERGÉNÉRATIONNEL**

*Encourager la collaboration entre les différents groupes d'âge, en valorisant les forces et les perspectives que chaque génération apporte au lieu de travail.*

**D&I  
chez  
GY**

Après avoir établi nos piliers D&I, nous avons lancé une initiative d'entreprise impliquant des sessions collaboratives avec des représentants D&I volontaires - y compris les RH et d'autres fonctions - de toutes nos entités. L'objectif était de **définir nos engagements D&I**. Certains d'entre eux transcendent les piliers et expriment **des engagements généraux**, présentés ci-dessous et illustrés par un exemple concret.

### POLITIQUES INCLUSIVES

Nous nous efforçons de refléter la diversité dans nos équipes et nos prises de décision. En intégrant l'inclusion dans nos politiques, nous devenons un employeur plus équitable et nous renforçons une culture où chaque individu a les mêmes chances de s'épanouir.



**Code de déontologie** harmonisé au niveau du groupe, qui inclut la lutte contre le harcèlement et la discrimination

### LIEU DE TRAVAIL SÛR

Nous sommes déterminés à créer un environnement où chacun se sent en sécurité et respecté. Cela implique la mise en place de politiques claires, de mesures préventives et de canaux permettant de signaler des préoccupations de manière confidentielle et sécurisée.



Au niveau du groupe la **ligne d'alerte éthique** permet à tous les collaborateurs et partenaires de signaler tout fait, infraction, crime ou délit

### SENSIBILISATION

Nous nous engageons à fournir des outils pour garantir que tous les employés soient informés et impliqués dans les questions qui ont un impact sur la culture d'entreprise. Les actions de sensibilisation contribuent à favoriser l'empathie, réduire les préjugés et créer une compréhension commune de nos valeurs et des comportements attendus.



**Modules de sensibilisation en ligne sur la diversité et l'inclusion au niveau du groupe** et événements annuels tels que la Journée de la femme et les Semaines du développement durable

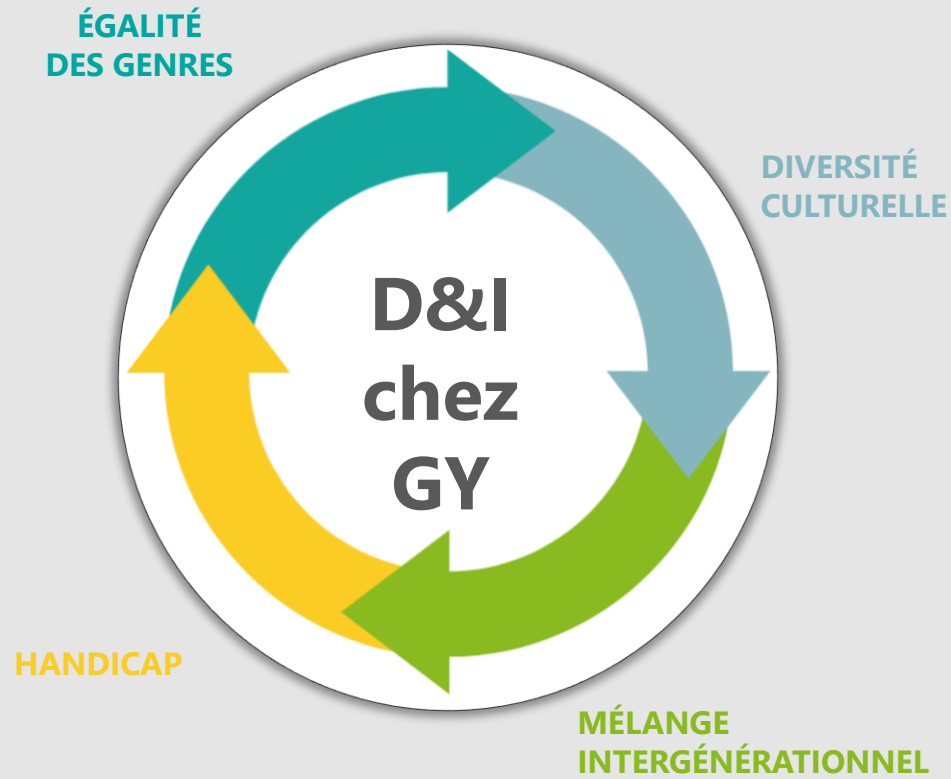
### INDICATEURS DE PERFORMANCE

Nous voulons aller au-delà des intentions et suivre notre impact de manière objective. Nous nous engageons à surveiller nos progrès à l'aide d'indicateurs qui nous aideront à identifier les lacunes, à prendre des mesures correctives et à améliorer continuellement notre stratégie en matière de diversité et d'inclusion.



Calcul annuel de l'**indice d'égalité professionnelle** de chacune des entités.

Pour chacun de nos piliers D&I, nous avons défini collectivement des engagements clés, illustrés dans ce code par des exemples concrets d'actions. Celles-ci sont déjà mises en œuvre au sein de nos entités ou prévues pour un déploiement prochain.



1

**ÉGALITÉ DES GENRES**

2

**DIVERSITÉ CULTURELLE**

3

**MÉLANGE INTERGÉNÉRATIONNEL**

4

**HANDICAP**



## 1

# ÉGALITÉ DES GENRES

**Garantir l'égalité salariale entre les genres pour des postes équivalents**

🌐 Le processus annuel de révision et d'évaluation des salaires s'appuie sur des directives RH claires afin de garantir l'alignement des salaires au-delà des simples critères de performance et des références du marché.

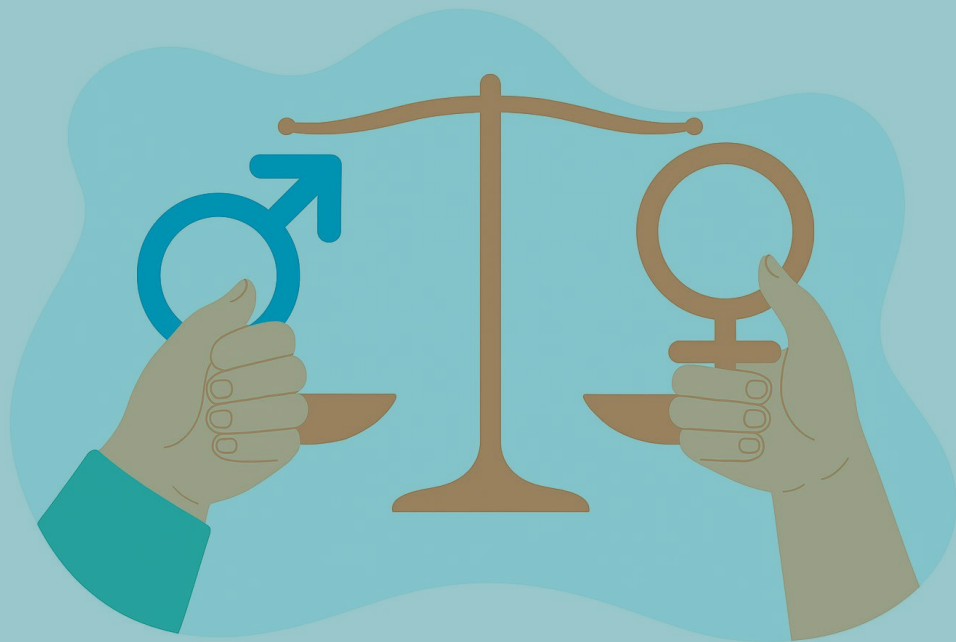
**Promouvoir la flexibilité au travail afin de permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

**Encourager la participation des femmes et des minorités liées au genre aux postes de direction (comité exécutif/comité de direction)**

**Mettre en œuvre des politiques équitables en matière de congé parental pour tous les genres**

🇹🇭 GreenYellow Thaïlande accorde 5 jours de congé parental aux employés masculins (aucun jour de congé de paternité n'est accordé par la loi).

🇧🇷 GreenYellow Brésil participe au programme Citizen Company afin d'étendre le congé parental (maternité et paternité).



## 2

## DIVERSITÉ CULTURELLE

**Élaborer des politiques explicites de non-discrimination et les communiquer clairement à tous les employés**

**Mettre en œuvre des programmes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes culturels**



Au bureau de Maurice, des petits-déjeuners et des repas sont régulièrement organisés afin de mélanger les différentes cultures de l'île.

**Promouvoir la représentation des différentes cultures**



Nos principaux supports de communication, tels que la charte de marque, les présentations commerciales et les campagnes inter-BU, sont traduits dans les 4 langues principales de GreenYellow. Chaque entité dispose des ressources nécessaires pour produire des traductions dans d'autres langues.



Plus de 35 % des employés en Colombie participent à notre programme de formation en anglais, ce qui facilite leur intégration dans l'environnement international de GreenYellow et leur ouvre les opportunités au-delà des frontières.



### 3

## MÉLANGE INTERGÉNÉRATIONNEL

**Promouvoir l'inclusion de personnes de différentes générations dans toutes les politiques de l'entreprise**



Le Brésil promeut un programme de recommandation des employés qui valorise la diversité et l'inclusion, y compris le recrutement de personnes âgées de 60 ans et plus.

**Encourager la diversité générationnelle dans les équipes de projet et les comités**

**Encourager la représentation de personnes de différentes générations à des postes de direction (comité exécutif/comité de direction)**

**Mettre en place des programmes de mentorat pour faciliter le partage de connaissances entre les générations** (*objectif 2026/2027*)



GreenYellow accueille régulièrement de nombreux stagiaires et apprentis, et offre de multiples opportunités pour démarrer une carrière. GreenYellow Colombie lancera un programme de stages en 2026.

Afin de promouvoir la diversité des âges, nous nous efforçons également de mieux intégrer les profils seniors dans nos stratégies de recrutement et nos parcours professionnels.





4

# HANDICAP

## Adapter les postes de travail aux besoins spécifiques des employés en situation de handicap



 Les bureaux espagnols sont certifiés (AIS) pour leur accessibilité.

## Garantir l'équité salariale entre tous les collaborateurs quels que soient leur situation, pour des postes équivalents

## Mettre en œuvre des programmes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes liés au handicap



## Collaborer avec des organisations externes qui promeuvent l'inclusion des personnes en situation de handicap



# INFORMATIONS À RETENIR

## Comportements à adopter ou à éviter

- Respect mutuel dans toutes les interactions
- Utilisation d'un langage inclusif
- Tolérance zéro pour les plaisanteries, commentaires ou comportements discriminatoires ou offensants
- Rôle des dirigeants : montrer l'exemple à tous les niveaux

## Procédure en cas de discrimination ou de harcèlement

- [Ligne d'alerte éthique interne](#)
- Engagement à traiter les informations de manière confidentielle
- Rappel des obligations légales

## Suivi et amélioration continue

Ce code sera régulièrement révisé et mis à jour afin de refléter les évolutions réglementaires, les meilleures pratiques ainsi que les retours internes.

La mise en œuvre de ce code est une responsabilité partagée, sous la direction du département des ressources humaines, en collaboration avec la direction et les équipes des entités.

## Contacts

Pour toute question, préoccupation ou signalement, vous pouvez contacter :

- Votre représentant RH local
- L'équipe RSE



# Code mondial sur la diversité et l'inclusion ÉDITION 2025

**« La diversité, c'est être invité à la fête, l'inclusion, c'est être invité à danser. »**

*Vernā Myers, militante américaine*