

POLITIQUE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION

DEI Steering Committee
V03, Decembre 2024



ALSTOM

Sommaire

1. Introduction et définitions
2. Diversité, équité et inclusion pour un avenir durable
3. Nos engagements
 - a) Attraction, sélection et fidélisation des salariés
 - b) Gestion des performances et rémunération globale
 - c) Développement des talents, apprentissage et développement des compétences
 - d) Mobilité interne et plan de succession
 - e) Santé, sécurité et bien-être
 - f) Réunions et interactions quotidiennes
 - g) Conception des produits
 - h) Gestion des fournisseurs
 - i) Éthique et conformité
4. Cadre mondial de la diversité, de l'équité et de l'inclusion
5. Gouvernance
6. Manquements à la politique

1. Introduction et définitions

En rassemblant des personnes d'horizons divers et en donnant à chacun la possibilité de contribuer par ses connaissances, ses compétences, son expérience et ses perspectives uniques, nous créons de la valeur partagée pour Alstom et ses parties prenantes, et nous reflétons la diversité des sociétés dans lesquelles nous opérons.

La Vision et la Stratégie 2030 d'Alstom en matière de personnel reflètent le fait que la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) constituent une priorité stratégique pour Alstom.

Pour Alstom, la « **diversité** » fait référence à toutes les façons dont nous différons, y compris les différences visibles telles que le sexe, l'expression sexuelle, le pays d'origine, l'âge, les handicaps, ainsi que les différences invisibles telles que l'historique de la carrière, le milieu social et universitaire, l'orientation sexuelle, etc.

« **L'équité** » consiste à s'assurer que chacun a accès aux mêmes opportunités, aux mêmes ressources et au même soutien, indépendamment de ses antécédents ou de son identité, afin de réaliser pleinement son potentiel.

Le terme **inclusion** fait référence à la conception de solutions de mobilité inclusives dans un environnement de travail et une culture où toutes les différences sont acceptées, respectées et exploitées sans aucun préjugé. Chez Alstom, chacun a la possibilité de contribuer et de réussir, indépendamment de son sexe, de son âge, de sa couleur, de sa religion, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son handicap, et uniquement sur la base de ses performances, de son leadership, de son potentiel, de son comportement et de ses compétences.

Notre empreinte DEI:



**Diversity, Equity
& Inclusion**

*Philosophie: Chacun de nous contribue à l'empreinte d'Alstom.
Notre diversité est ce qui rend notre entreprise unique, ce qui lui donne son empreinte spéciale et inimitable.*

Par notre engagement en faveur de l'IED, nous nous efforçons de créer une culture d'entreprise équitable et inclusive qui valorise et tire parti de la diversité et favorise une réussite durable pour tous, conformément aux principes de responsabilité sociale et de développement durable de l'ESG. En adoptant l'IED, Alstom peut continuer à favoriser une culture du respect, de l'innovation et de la collaboration, créant ainsi un avenir durable et fructueux.

Cette politique de diversité, d'équité et d'inclusion («politique DEI») fournit un cadre commun pour valoriser, encourager, soutenir et cultiver une main-d'œuvre diversifiée et un lieu de travail inclusif et équitable pour tous les employés d'Alstom dans le monde.

Les principes suivants guident l'approche globale d'Alstom en matière de DEI.

2. Diversité, équité et inclusion pour un avenir durable

La valorisation de la diversité et la pratique de l'équité et de l'inclusion permettront à Alstom de :

- Constituer des équipes efficaces, où chacun se sent valorisé, inclus, traité équitablement et avec dignité. Cela renforcera la motivation, réduira l'absentéisme et améliorera la productivité et les performances, ce qui se traduira par une plus grande réussite économique.
- Valoriser les perspectives individuelles et nourrir la créativité et l'innovation, en s'appuyant sur la diversité des approches du travail et de la résolution des problèmes, en exploitant les capacités de croissance cachées et en encourageant et en habilitant les employés à donner le meilleur d'eux-mêmes.
- Acquérir et développer des talents à partir d'un vivier plus large, sur la base de critères objectifs et du mérite, afin de disposer des meilleures équipes mondiales et de bénéficier ainsi d'un avantage concurrentiel.
- Répondre aux exigences des clients en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.
- Minimiser les risques d'atteinte à la réputation d'Alstom et les coûts qui en découlent en veillant à ce que tous les employés respectent la législation et les normes en vigueur et s'acquittent des obligations qui en découlent.



3. Nos engagements

Alstom s'engage à créer un environnement inclusif et équitable dans lequel tous les employés sont encouragés à atteindre leur plein potentiel et où les différences individuelles sont valorisées et respectées. Par conséquent, l'engagement d'Alstom à reconnaître la diversité, l'équité et l'inclusion, ainsi que la nécessité de traiter les personnes de manière équitable, s'étend à tous les domaines de l'entreprise, y compris, mais sans s'y limiter :

a) Attraction, sélection et fidélisation des salariés

Pour créer une main-d'œuvre diversifiée, Alstom s'efforcera d'attirer, de sélectionner et de fidéliser des collaborateurs de toutes origines. Pour atteindre cet objectif, nous allons:

- Établir des partenariats avec des organisations diverses afin d'attirer des candidats issus de groupes sous-représentés, tels que les femmes et les minorités.
- Examinez les descriptions de poste et les annonces pour vous assurer qu'elles ne contiennent pas de propos tendancieux.
- Organiser des formations sur la diversité, l'équité et l'inclusion à l'intention des recruteurs et des responsables du recrutement afin de réduire l'impact des préjugés inconscients dans le processus de recrutement.
- Proposer des programmes de mentorat et de coaching pour favoriser la fidélisation des employés, en particulier ceux issus de groupes sous-représentés.

b) Gestion des performances et rémunération globale

Pour s'assurer que tous les employés sont traités équitablement, Alstom adoptera une approche de la gestion des performances et de la rémunération globale fondée sur les données. Pour atteindre cet objectif, nous allons:

- Mettre en œuvre des critères de performance objectifs et clairs qui ne permettent aucun parti pris dans le processus d'évaluation, tout en encourageant une culture de retour d'information continu.

- Examiner régulièrement nos pratiques de rémunération pour s'assurer qu'elles sont équitables et fondées sur la valeur, le mérite et les performances de chaque employé.
- Réviser régulièrement nos politiques pour attirer et retenir des talents divers, y compris des modalités de travail flexibles et des congés prolongés pour la famille et les personnes à charge.

c) Développement des talents, apprentissage et dev. des compétences

Afin d'offrir à tous les employés la possibilité d'évoluer et de développer leurs compétences, Alstom créera un environnement propice à l'apprentissage. Pour atteindre cet objectif, nous nous engageons à:

- Offrir des possibilités de formation et d'apprentissage accessibles à tous les employés, indépendamment de leur capacité physique ou de leur lieu de travail.
- Reconnaître et célébrer la diversité des compétences et des expériences que chaque employé apporte et créer des plans de développement qui tiennent compte des points forts et des objectifs de croissance de l'employé.
- Fournir des formations et des outils pour éviter que les préjugés inconscients ne s'infiltrerent dans les interactions quotidiennes.
- Encourager les employés à participer à des groupes de ressources pour les employés et à d'autres initiatives liées à la diversité.

3. Nos engagements – cont.

d) Mobilité interne et plan de succession

Afin de garantir à tous les salariés un accès égal aux opportunités de carrière, Alstom établira des directives et des processus clairs en matière de mobilité interne et de planification des successions. Pour atteindre cet objectif, nous allons

- Établir des parcours de carrière transparents qui mettent en évidence les compétences et les expériences requises pour des fonctions spécifiques.
- Veiller à ce que le processus de promotion interne et d'affichage des postes soit équitable et accessible à tous les employés.

e) Santé, sécurité et bien-être

Pour s'assurer que tous les employés se sentent en sécurité et valorisés sur leur lieu de travail, Alstom donnera la priorité à la santé, à la sécurité et au bien-être. Pour atteindre cet objectif, nous nous engageons à

- Procéder à des évaluations régulières de la sécurité et de la santé afin de s'assurer que notre environnement de travail est inclusif et sûr pour tous les employés.
- Veiller à ce que nos mesures de sécurité tiennent compte des besoins et des préoccupations spécifiques de tous les employés, quelle que soit leur origine.
- Mettre en œuvre des pratiques socialement responsables qui reflètent notre engagement en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

f) Réunions et interactions quotidiennes

Afin de créer une culture du travail respectueuse et inclusive, Alstom établira des directives claires pour les réunions et les interactions quotidiennes. Pour atteindre cet objectif, nous allons:

- Encourager l'échange respectueux d'idées lors des réunions et veiller à ce que toutes les voix soient entendues.
- Organiser les réunions de manière à respecter au mieux les horaires de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de nos employés, afin de créer une culture de respect mutuel qui valorise le bien-être et la productivité de nos employés.
- Favoriser une culture de l'authenticité où les employés se sentent autorisés à apporter leurs perspectives, personnalités et expériences uniques au travail.

g) Conception des produits

Pour s'assurer que nos produits répondent aux besoins d'un large éventail de clients, Alstom donnera la priorité à la conception de produits inclusifs. Pour atteindre cet objectif, nous allons

- Maintenir la "mobilité inclusive" comme l'un des axes prioritaires de l'innovation dans nos produits et solutions.
- Mener des recherches pour mieux comprendre les besoins et les préférences uniques de nos clients issus de milieux et de cultures différents.
- Créer des équipes de conception diversifiées et représentant une variété de perspectives et d'expériences.
- Tester nos produits auprès de divers groupes de clients pour s'assurer qu'ils sont inclusifs et accessibles.

3. Nos engagements – cont.

h) Gestion des fournisseurs

Pour créer une chaîne d'approvisionnement inclusive, Alstom donnera la priorité à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans les pratiques de gestion des fournisseurs. Pour atteindre cet objectif, nous allons

- S'assurer que les fournisseurs partagent notre engagement en matière d'IED.
- Promouvoir l'inclusion de fournisseurs diversifiés dans le panel de fournisseurs (tels que les entreprises appartenant à des minorités, à des personnes handicapées, à des femmes ou toute autre entreprise gérée, contrôlée ou détenue par des membres de groupes sous-représentés dans la chaîne d'approvisionnement).
- Inclure des critères de diversité et/ou des "clauses sociales" dans la sélection des fournisseurs.
- Former notre communauté d'acheteurs à la promotion des initiatives d'IED.
- Établir des partenariats avec des fournisseurs diversifiés pour soutenir leur croissance et leur développement, ainsi qu'avec des organisations qui défendent les travailleurs vulnérables.
- Assister à des manifestations sur la diversité des fournisseurs et communiquer, tant en interne qu'en externe, sur les réalisations des fournisseurs diversifiés.

i) Éthique et conformité

Afin de créer un environnement de travail diversifié, équitable et inclusif, Alstom s'engage à fournir un environnement de travail sûr et éthique. Pour atteindre cet objectif, nous nous engageons à

- Fournir une formation et des outils pour favoriser et encourager un environnement de travail psychologiquement sûr, un environnement où l'ouverture, l'honnêteté et le respect sont valorisés.
- Contrôler en permanence les cas enregistrés dans le cadre de la procédure d'alerte d'Alstom et les résultats des enquêtes pour s'assurer que nos politiques et procédures sont efficaces dans l'identification et le traitement de tout manquement à l'éthique et à la conformité (voir également le point 6 - Manquements à la politique).

4. Cadre mondial de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Pour soutenir les engagements ci-dessus, Alstom utilisera le "Global Diversity, Equity and Inclusion framework", basé sur trois plateformes d'activités transversales globales "Tell - Train - Track" :

- **Communiquer (« Tell »)** : communiquer en interne et en externe sur l'impact positif de la diversité, de l'équité et de l'inclusion par le biais de tous les canaux de communication, événements et programmes à tous les niveaux de l'organisation. Inclure des messages sur la stratégie DEI dans les communications sur d'autres sujets d'entreprise.
- **Former (« Train »)** : Fournir des outils d'apprentissage à tous les employés afin de les sensibiliser et de développer des comportements plus inclusifs. Mettre en place des actions de sensibilisation aux préjugés conscients et inconscients qui nuisent à l'inclusion à chaque étape de la vie professionnelle, dans chaque environnement de travail et à chaque niveau hiérarchique. Soutenir les initiatives des réseaux d'employés qui s'engagent à développer des talents divers.
- **Suivre (« Track »)** : Fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs pour évaluer l'impact des mesures prises en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et suivre les progrès accomplis.



Tell



Train



Track

5. Gouvernance

Alstom a mis en place une structure solide au niveau du groupe ainsi qu'au sein des entités régionales dans le monde entier pour atteindre ces objectifs. Chaque région a la responsabilité de développer son plan d'action pour la stratégie DEI, en cohérence avec la stratégie DEI globale, mais en tenant compte des différents contextes géographiques et socioculturels (par exemple, en reflétant les différents contextes réglementaires et les différents points de départ).

Alstom a mis en place deux organes de direction pour la DEI :

Comité de pilotage DEI : ce comité est chargé de développer la stratégie de l'entreprise en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, de définir les initiatives globales en matière de DEI, d'assurer la communication interne et externe sur la DEI et d'évaluer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de l'organisation en matière de diversité. Composé de membres du comité exécutif d'Alstom, de hauts responsables de l'entreprise et des fonctions mondiales, ainsi que de membres de l'équipe de direction des ressources humaines, ce comité se réunit une fois par trimestre.

Réseau des champions de l'IED : ce réseau est chargé de promouvoir, de faciliter et de soutenir la mise en œuvre des initiatives de diversité de l'entreprise au niveau de la région et/ou de l'unité commerciale/du projet. Le réseau joue un rôle crucial en veillant à ce que les initiatives en matière de diversité et d'inclusion soient effectivement mises en œuvre dans l'ensemble de l'organisation.

Alstom s'est fixé des objectifs mesurables en matière de diversité, d'équité et d'inclusion au sein de l'entreprise.

Nous publions les objectifs et nos résultats dans chaque rapport annuel.

Le Comité exécutif d'Alstom examine régulièrement les objectifs de l'IED et nos performances par rapport à ceux-ci.

Si les indicateurs clés de performance en matière de diversité et d'équité sont fixés par le comité directeur mondial de l'IED et le comité exécutif, nous nous efforçons également de poursuivre notre parcours en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en fixant des indicateurs clés de performance sur l'inclusion à l'avenir.

La réalisation de l'IED ne relève pas de la seule responsabilité des acteurs de l'IED. Chaque employé et dirigeant de l'entreprise a un rôle clé à jouer dans la promotion d'une culture d'entreprise diversifiée et inclusive.

Tous les employés ont la responsabilité d'agir de manière à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion sur le lieu de travail. Cela signifie qu'ils doivent respecter leurs collègues de toutes origines, rechercher activement des initiatives et des formations en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et s'y engager, et remettre en question tout comportement ou toute pratique susceptible d'être source d'exclusion ou de discrimination.

En tant que dirigeants de l'entreprise, les managers et les cadres ont la responsabilité de promouvoir activement l'IED dans tous les aspects de leur travail. Il s'agit notamment de créer des équipes inclusives, de favoriser des environnements psychologiquement sûrs, de rechercher activement des candidats diversifiés pour les postes à pourvoir et de veiller à ce que tous les membres de l'équipe aient un accès égal aux possibilités de développement et d'avancement.

6. Manquements à la politique

Les infractions ou allégations d'infractions à cette politique ne seront pas tolérées et feront l'objet d'une enquête approfondie.

Toute personne ayant connaissance d'un écart est encouragée à le signaler par le biais de la procédure d'alerte prévue par le code d'éthique d'Alstom. Les représailles résultant de ces signalements ne seront pas tolérées.

Nous nous efforçons de veiller à ce que cette politique soit mise en œuvre dans tous les domaines de notre activité et nous apprécions les commentaires de nos employés. Ensemble, nous construirons une culture inclusive qui valorise la diversité et exploite les différences pour stimuler l'innovation et la réussite d'Alstom.



Diversity, Equity & Inclusion

Alstom
48, rue Albert Dhalenne
93482 Saint-Ouen-sur-Seine Cedex – France
Telephone: +33 1 57 06 90 00

www.alstom.com

ALSTOM