

POLITIQUE DIVERSITÉ ET INCLUSION GLOBALE GEODIS

MAI 2024

POLITIQUE D&I GLOBALE
RH GROUPE



GEODIS

A better way to deliver



Avant-propos

Dans un monde qui évolue rapidement, embrasser la diversité et favoriser l'inclusion n'est pas seulement un impératif moral, c'est aussi un avantage stratégique. En veillant à ce que toutes les voix soient entendues et valorisées, nous pouvons stimuler l'innovation, améliorer la prise de décision et construire une organisation plus forte et plus résiliente.

Chez GEODIS, nous avons toujours reconnu l'importance de la diversité et de l'inclusion au sein de notre organisation. Au fil des années, nous avons déployé des efforts considérables pour promouvoir un environnement de travail plus inclusif et lutter contre toutes les formes de discrimination. Il est maintenant temps de renforcer notre engagement et de faire passer nos efforts au niveau supérieur en vous présentant la politique mondiale de diversité et d'inclusion.

Ce document a été élaboré par le Département des Ressources Humaines du Groupe à la suite de consultations mondiales avec des groupes de discussion composés de collaborateurs de toutes les régions et Lignes de métier. Notre approche est globale et conçue pour soutenir notre population mondiale, tout en tenant compte des besoins locaux qui répondent aux défis spécifiques à une région ou à un pays. Cette politique s'applique à toutes les entités du groupe GEODIS et décrit les engagements de base en matière de diversité et d'inclusion. Elle sert de document de base et doit être diffusée et appliquée dans toutes les Régions et Lignes de métier afin de garantir une approche unifiée de la diversité et de l'inclusion dans l'ensemble du Groupe.

Introduction

Chez GEODIS, nous pensons que la diversité et l'intégration sont des éléments essentiels de notre réussite. Nous nous engageons à favoriser un environnement de travail où tous les collaborateurs se sentent valorisés et respectés, reçoivent un traitement équitable et sont habilités à contribuer au succès global de GEODIS grâce à leurs perspectives et compétences. Cette politique décrit notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion dans tous les aspects de notre organisation.

Égalité des chances en matière d'emploi

GEODIS est un employeur qui prône l'égalité des chances et interdit toute forme de discrimination fondée sur les origines, l'appartenance ethnique, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'âge, le handicap ou toute autre caractéristique protégée telle que définie par la loi applicable. Toutes les décisions en matière d'emploi, y compris le recrutement, l'embauche, les promotions, les mobilités et les licenciements, seront fondées sur le mérite, les qualifications et les besoins de l'entreprise.

Ces principes sont garantis par notre Charte Ethique:

2.1.2 Nous respectons la diversité et condamnons toute discrimination.

La diversité de nos collaborateurs et des cultures, en particulier du fait de son implantation internationale est une richesse pour le Groupe. Nos principes d'action et de comportement s'inscrivent dans le respect des différences et l'abstention de préjugés non seulement en raison de l'origine, de l'appartenance à une ethnie ou une nation, mais encore de l'âge, du sexe (incluant aussi la grossesse, la naissance et tout ce qui s'y rattache), du genre, des handicaps physiques, de la situation familiale, et des convictions religieuses, syndicales ou politiques. Le Groupe respecte les croyances et les opinions de chacun ainsi que les organisations politiques, syndicales et religieuses sans apporter de soutien à aucune en particulier et en s'efforçant de maintenir une position de neutralité. Le respect des législations sur la discrimination dans chaque pays est fondamental et constitue une obligation minimale.

Objectifs en matière de diversité et d'inclusion

En tant qu'entreprise mondiale de logistique, nous sommes déterminés à constituer une main-d'œuvre diversifiée qui reflète les communautés que nous servons et les clients que nous soutenons. Nos objectifs en matière de diversité et d'inclusion sont les suivants :

- Équilibrer de manière significative l'embauche de personnes représentant la diversité et attirer un large éventail de talents, sans distinction ni exclusion.
- Offrir à chacun, indépendamment de son identité ou de ses caractéristiques personnelles, des chances égales de croissance et de développement professionnels.
- Créer une culture d'entreprise inclusive où tous les collaborateurs se sentent accueillis, respectés et valorisés.
- Lutter contre tous les types de comportements discriminatoires et de harcèlement.
- Améliorer les conditions de travail en mettant en œuvre des mesures visant à faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et privée des collaborateurs.

Priorités en matière de diversité et d'inclusion

À la suite d'une consultation globale avec des groupes de discussion composés de collaborateurs de toutes les Régions et Lignes of Métiers, nous avons identifié les axes de travail globaux suivants dans le cadre de notre approche D&I : diversité des âges, inclusion des personnes en situation de handicap, diversité culturelle, égalité entre les hommes et les femmes.

Ces piliers représentent les domaines fondamentaux dans lesquels nous souhaitons faire des efforts significatifs pour promouvoir l'égalité et l'inclusion. En nous concentrant sur ces piliers, nous cherchons à créer un environnement de travail qui favorise les différences, encourage les perspectives diverses et garantit l'épanouissement de l'ensemble des collaborateurs.



Diversité générationnelle

Le soutien à la diversité générationnelle favorise la mixité des collaborateurs à différents stades de leur carrière ayant des compétences et des expériences complémentaires. Prendre en compte ce sujet aidera GEODIS à relever les défis actuels dans l'industrie de la logistique et dans l'environnement social actuel :

- en attirant les jeunes générations et en formant les futurs talents de la chaîne d'approvisionnement,
- en faisant la promotion d'un dialogue intergénérationnel et en assurant le transfert de connaissances pour maintenir la continuité de notre expertise,
- en créant une combinaison gagnante d'innovation et d'expertise
- en accompagnant mieux les collaborateurs à des étapes spécifiques de leur carrière.

Inclusion des personnes en situation de handicap

Chez GEODIS, nous pensons que l'intégration des personnes en situation de handicap n'est pas seulement une exigence légale et morale, mais une véritable source d'inspiration et de résilience. Il ne s'agit pas seulement d'accueillir des personnes en situation de handicap au sein de nos équipes, mais aussi de créer un lieu de travail exempt de préjugés. Nous voulons favoriser un environnement inclusif de respect et de soutien :

- en fournissant les aménagements nécessaires pour permettre aux collaborateurs ayant des besoins particuliers d'accomplir leurs tâches professionnelles
- en garantissant l'accessibilité de notre lieu de travail, y compris les installations, la technologie, les outils et l'équipement
- en formant nos collaborateurs et en les sensibilisant aux questions du handicap



Égalité femmes-hommes

Dans un secteur traditionnellement masculin, l'égalité des sexes est l'un des phares du Groupe, l'objectif étant de parvenir à un équilibre entre hommes et femmes et à une représentation équitable à tous les niveaux de notre organisation. Elle concerne également l'équité et l'égalité des chances sur le lieu de travail, quel que soit le sexe du collaborateur, en termes d'emploi, de promotion, de formation et de rémunération. Les efforts portent notamment sur les points suivants :

- adopter des pratiques de recrutement paritaire afin d'attirer davantage de talents féminins dans le secteur de la logistique,
- donner aux femmes les moyens de progresser dans leur carrière et créer un environnement qui leur permette d'accéder à des postes de direction à tous les niveaux de notre organisation,
- mettre en place des mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à mieux gérer la parentalité au sein de l'entreprise,
- lutter contre le sexisme ordinaire et s'attaquer aux préjugés sexistes par des initiatives de formation et de sensibilisation.

Bien que notre politique en matière de diversité et d'inclusion mette en évidence les quatre piliers mentionnés ci-dessus, nous reconnaissons que chaque contexte local peut présenter des défis et des opportunités uniques en matière de diversité. Par conséquent, nous encourageons et soutenons les actions et les initiatives locales qui répondent aux besoins et aux priorités spécifiques en matière de diversité au sein de chaque organisation. Chez GEODIS, nous sommes convaincus que la diversité sous toutes ses formes enrichit notre culture d'entreprise, stimule l'innovation et renforce notre capacité à mieux servir nos clients et nos communautés.

Diversité Culturelle

En tant qu'entreprise de logistique mondiale, la diversité culturelle est inhérente à notre activité. Nous employons des personnes issues de milieux culturels différents et nos différences constituent une ressource précieuse pour le Groupe. La compréhension et le respect des différences culturelles sont essentiels pour une communication, une collaboration et une prise de décision efficaces dans un environnement multiculturel. Cela comprend :

- promouvoir la conscience et la sensibilité culturelles par la formation et l'éducation,
- reconnaître et célébrer les fêtes et les traditions culturelles,
- encourager la collaboration et la communication interculturelles.



Nos engagements

GEODIS s'engage à intégrer les principes de diversité et d'inclusion dans toutes ses pratiques internes et ses processus RH.

Pratiques de recrutement et d'embauche

GEODIS s'engage à mettre en œuvre des pratiques de recrutement et d'embauche équitables et inclusives afin d'attirer une mixité de talents. Nous nous engageons à :

- utiliser plusieurs méthodes de recherche pour attirer des candidats d'origines diverses.
- veiller à ce que les descriptions de poste et les qualifications soient inclusives et exemptes de préjugés.
- Fournir des conseils aux recruteurs et aux managers sur les pratiques non discriminatoires (par exemple, formation sur les préjugés inconscients, panels d'entretien diversifiés, grille d'évaluation des entretiens).
- Il s'agit également de s'assurer que nos fournisseurs externes respectent les mêmes principes de D&I de GEODIS.

Développement des collaborateurs et formation

Nous nous engageons à fournir des opportunités de formation et de développement à tous les collaborateurs afin de favoriser une culture de la diversité et de l'inclusion. Nous nous engageons à :

- proposer des programmes de formation à la diversité et à l'inclusion pour éduquer, sensibiliser et briser les préjugés.
- Proposer des programmes de développement du leadership qui favorisent la diversité dans les rôles de gestion et de direction.
- Encourager les programmes de mentorat pour soutenir l'évolution de carrière des collaborateurs sous-représentés.
- Prendre des décisions concernant la carrière des collaborateurs sur la base de leurs compétences et aptitudes professionnelles. Une attention particulière est accordée à l'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Environnement de travail

GEODIS s'engage à maintenir un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif pour tous les collaborateurs. Nous nous engageons à :

- interdire le harcèlement, la discrimination ou tout autre comportement de ce type et mettre en place des mécanismes permettant aux collaborateurs de signaler de tels incidents.
- Favoriser la communication ouverte, le dialogue et le partage des meilleures pratiques par le biais de groupes de ressources pour les collaborateurs et de réseaux internes.
- Travailler sur des initiatives qui favorisent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Contrôle et Reporting

GEODIS contrôlera et évaluera régulièrement l'efficacité de ses efforts en matière de diversité et d'inclusion afin de garantir la responsabilité, la transparence et l'amélioration continue. Nous nous engageons à :

- collecter et analyser les indicateurs de diversité (KPI), y compris les données démographiques de nos populations, l'engagement des collaborateurs, la représentation dans les rôles de direction et l'égalité de rémunération.
- Fournir des rapports transparents sur les progrès en matière de diversité et d'inclusion à la direction générale et aux parties prenantes.
- Établir des feuilles de route pour les régions et les lignes de métier afin de définir des buts, des objectifs et des actions spécifiques pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans leur domaine d'activité.
- Apporter des ajustements à notre stratégie de diversité et d'inclusion en fonction des besoins pour atteindre nos buts et objectifs.

Conformité et responsabilité

Nous nous sommes engagés sur la voie du progrès et nous voulons aller plus loin. Cela nécessite l'implication de tous les collaborateurs de GEODIS, à tous les niveaux de l'organisation. Il est attendu de tous les collaborateurs qu'ils se conforment à cette politique de diversité et d'inclusion et qu'ils contribuent à la création d'une culture inclusive sur le lieu de travail. Chacun doit prendre conscience et adopter d'un comportement responsable.



Pour tous les collaborateurs, cela signifie :

- Promouvoir une culture d'entreprise inclusive en faisant preuve de respect, d'ouverture et de volonté d'écoute.
- S'engager activement dans des initiatives de diversité et d'inclusion afin de sensibiliser et d'adopter des comportements inclusifs.

Pour les managers, cela signifie :

- Être les ambassadeurs de la diversité et de l'inclusion et montrer l'exemple en contribuant activement à la création d'une culture de l'inclusion sur le lieu de travail.
- Veiller à ce que les principes de la diversité et de l'inclusion soient respectés à chaque étape du cycle de vie des collaborateurs.
- Agir en tant que facilitateur pour les équipes, en créant une atmosphère d'ouverture et de confiance.

Pour l'équipe des ressources humaines, cela signifie :

- Développer des initiatives locales en accord avec la politique globale de diversité et d'inclusion.
- Veiller à la conformité des processus RH avec les principes de diversité et d'inclusion
- Contrôler les indicateurs clés de performance en matière de diversité et d'inclusion et fournir les rapports nécessaires aux parties prenantes.
- Proposer les initiatives de formation et de sensibilisation nécessaires à tous les collaborateurs et plus particulièrement aux cadres.

Conclusion

Chez GEODIS, nous nous engageons à favoriser une culture d'entreprise qui célèbre la diversité, promeut l'inclusion et valorise les contributions de chacun. En adoptant la diversité et l'inclusion, nous renforçons notre organisation, favorisons l'innovation et servons mieux nos clients et nos communautés.

La diversité et l'inclusion sont la responsabilité de chacun. Nous invitons tous les collaborateurs à nous rejoindre dans ce voyage important. Ensemble, nous pouvons construire un avenir plus inclusif pour GEODIS et avoir un impact positif sur les communautés que nous servons.

« Au service de tous, nous mettons en œuvre une logistique innovante, durable et éthique, pour distribuer, partout dans le monde, les produits dont nous avons besoin. »

GEODIS, Notre raison d'être.

“Always looking
for a better way
to be human-
focused”



GEODIS

A better way to deliver