

# #02



## Politique Diversité, équité, inclusion

Responsabilité sociétale des entreprises

### 1. DIVERSITE, EQUITE & INCLUSION

Altyor s'engage à favoriser, cultiver et préserver une culture de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. La somme collective des différences individuelles, des expériences de vie, des connaissances, de l'inventivité, de l'innovation, de l'expression personnelle, des capacités uniques et du talent que nos employés investissent dans leur travail représente une part importante non seulement de notre culture, mais aussi de notre réputation et des réalisations de notre entreprise.

**Nous acceptons et encourageons les différences d'âge, de handicap, d'ethnicité, de statut familial ou marital, d'identité ou d'expression de genre, de langue, d'origine nationale, de capacité physique et mentale, d'affiliation politique, de race, de religion, d'orientation sexuelle, de statut socio-économique, de statut d'ancien combattant et d'autres caractéristiques qui font de nos employés des personnes uniques.**

La politique de diversité, d'équité et d'inclusion définit les principes et les exigences selon lesquels Altyor renforcera la diversité, l'équité et l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation.

Cette politique s'applique - sans s'y limiter - à nos pratiques et politiques en matière de recrutement et de sélection ; la rémunération et les avantages sociaux ; le développement professionnel et la formation ; les promotions ; les mutations, les programmes sociaux et récréatifs, les licenciements, les cessations d'emploi et le développement continu d'un environnement de travail fondé sur le principe de l'égalité des sexes et de la diversité.

**Cette politique s'applique à tous les employés et à toute personne travaillant pour le compte d'Altyor mais aussi à toutes les parties prenantes externes avec lesquelles les employés d'Altyor peuvent interagir.**

Chez Altyor, nous nous engageons à :

- favoriser un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et de victimisation
- traiter les employés avec équité et respect
- une culture d'entreprise ouverte à tous et respectueuse des différences individuelles
- l'égalité des chances en matière d'emploi sur la base des capacités, des performances et du potentiel
- la sensibilisation de l'ensemble du personnel à ses droits et responsabilités en matière d'équité,
- l'équité et le respect de tous les aspects de la diversité
- des pratiques et des politiques de travail flexibles pour soutenir les employés et leurs besoins changeants
- l'attraction, le maintien et le développement d'un éventail diversifié de personnes talentueuses
- des politiques, des processus et des pratiques qui limitent les éventuels préjugés inconscients.

**Nous appliquons notamment les pratiques suivantes :**

- Nous structurons nos pratiques de recrutement et de sélection à tous les niveaux de manière à ce qu'un éventail diversifié de candidats soit pris en considération, en nous gardant de tout préjugé conscient ou inconscient susceptible d'entraîner une discrimination à l'encontre de certains candidats.
- Nous utilisons des enquêtes anonymes menées dans l'ensemble de l'entreprise pour mesurer, suivre et rendre compte de notre engagement ainsi que de questions telles que la culture organisationnelle, la flexibilité, l'inclusion et le comportement des dirigeants.
- Nous effectuons régulièrement des analyses de l'équité salariale en fonction du sexe, de la race ou de l'origine ethnique, ou d'autres facteurs démographiques.
- Nous concevons et mettons en œuvre des programmes qui nous aideront à renforcer nos capacités pour l'avenir et à développer un vivier large et diversifié d'employés qualifiés et expérimentés, y compris les compétences et les capacités requises pour les postes de direction.
- Nous formons nos managers à l'importance et à la valeur de l'inclusion et de la diversité sur le lieu de travail.

## 2. NOTRE POLITIQUE HANDI-ENGAGEE

Notre politique handi-engagée a pour objectif premier de changer le regard sur les salariés en situation de handicap. Cela passe notamment par le fait d'expliquer que le handicap en entreprise n'est pas une contrainte, mais une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils, de nouvelles compétences, et ainsi de bannir toute discrimination.

Dans ce cadre, un référent handicap a été nommé au sein d'Altyor afin de mettre en place des actions et de mobiliser l'entreprise autour de nos valeurs d'inclusion.

Altyor déploie sa politique handi-engagée autour de ces 6 axes :

### Sensibilisation et formation

Il s'agit de former les salariés des ressources humaines, les managers, les membres du CSE sur ce qu'est le handicap et comment l'entreprise peut accompagner les démarches et les actions d'aménagements possibles.

### Information et communication

Après des salariés, nous souhaitons parler sans tabou du handicap, accompagner les démarches de reconnaissance, organiser des événements afin de sensibiliser chacun d'entre eux et lever les idées reçues.

### Recrutement et intégration

Nous intégrons le handicap dans nos processus de recrutement et le parcours d'intégration, proscrivant toute discrimination.

### Accompagnement des parcours professionnels des salariés handicapés

Nous accompagnons nos salariés en situation de handicap et tâchons de faciliter leur bien-être au travail à travers des aménagements de postes de travail ou conditions de travail.

### Maintien en emploi

Le handicap peut arriver à tout moment dans une vie. Cet axe se concentre sur l'accompagnement des salariés, qui face à un accident de la vie, se retrouvent en situation de handicap ou qui ont dans leur entourage proche des personnes en situation de handicap.

### Collaboration avec le secteur protégé et adapté et TIH (Travailleurs Indépendants Handicapés)

Altyor collabore avec des ESATs (Établissement et service d'aide par le travail) afin de proposer des missions au sein de leurs structures d'accueil mais aussi sur nos propres sites, afin d'encourager l'emploi de personnes en situation de handicap, de sensibiliser nos salariés à cet enjeu sociétal et devenir acteur d'une économie solidaire.

## 3. COMMENT REMONTER L'INFORMATION ?

En cas de dysfonctionnement, vous pouvez contacter un manager et/ou remonter le point via le formulaire d'alerte qui sera traité dans les plus brefs délais : <https://altyor.group/engagements-responsables-rse/nos-politiques/>

J'alerte

## 4. REPORTING

Altyor s'engage à surveiller ses performances en matière de diversité, équité et inclusion et, à cette fin, suit les indicateurs suivants :

- Nombre d'incidents signalés par le biais de la procédure d'alerte (objectif : 0)
- Pourcentage de femmes employées par rapport à l'ensemble de l'organisation (tendance)
- Pourcentage de femmes occupant des postes de direction (hors conseil d'administration) (tendance)
- Pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration de l'organisation (tendance)
- Pourcentage de femmes (équilibre entre les sexes) (tendance)
- Ancienneté moyenne par salarié au sein de l'entreprise (tendance)
- Age moyen de l'effectif total de l'organisation (tendance)
- Score d'emploi des travailleurs handicapés (tendance)
- Pourcentage d'employés directs payés en dessous du salaire décent (objectif : 0%)
- Part de travailleurs en situation de handicap occupant des postes de direction (ComEx, CoDir...) (tendance)
- Score d'équité de rémunération (objectif : >30%)
- Écart de rémunération moyen non ajusté entre les sexes
- Pourcentage de personnes en situation de handicap ou personnes vulnérables/en situation difficile. (objectif : 25%)

## 5. PERIMETRE

Cette politique s'applique à toutes les entités du groupe Altyor et toutes les parties prenantes externe du groupe.

## 6. RESPONSABILITE

Le comité RSE est responsable de la définition de la politique diversité, équité et inclusion. Le département des Ressources Humaines est responsable de sa bonne application.

## 7. COMMUNICATION

La présente politique est communiquée chaque année à tous les employés par le biais des canaux habituels de l'entreprise, y compris les règles internes et l'intranet de l'entreprise, et est présentée à tous les nouveaux employés lors de leur intégration.

La politique est également distribuée aux parties prenantes externes et est disponible sur le site web d'Altyor.

## 8. CONTACT

Pour plus d'informations, veuillez contacter Karen Murciano [kmurciano@altyor.com](mailto:kmurciano@altyor.com) ou envoyer un e-mail à [contact@altyor.com](mailto:contact@altyor.com).

## 9. TABLEAU D'HISTORIQUE DES REVISIONS

La présente politique est révisée chaque année ou en cas de changement de la politique gouvernementale connexe ou de changements importants dans les activités de l'entreprise.

Cette politique a été approuvée pour la dernière fois le 20 décembre 2024 par Yanis Cottard, Président du Groupe Altyor.

Version de la politique	Description de la modification	Date de la modification
A	Création	Novembre 2022
B	Ajout des dimensions "Diversité, équité"	Juillet 2023
C	Mise à jour des KPIs	Décembre 2024

