

Charte

DIVERSITÉ & INCLUSION

Édition 2022

AVANT PROPOS

Chez Renault Group nous croyons qu'une politique volontariste de représentation de la diversité, couplée à une stratégie d'inclusion ambitieuse crée un climat propice au développement et à l'épanouissement de tous nos collaborateurs. C'est également le moyen le plus efficace de diversifier l'expérience, les connaissances et le savoir-faire et ainsi maximiser la création de valeur au sein de notre Groupe.

Ainsi nous nous engageons à favoriser un environnement de travail ouvert à chacun, quels que soient son parcours, son genre, ses origines sociales ou ethniques, son âge, sa religion, son orientation sexuelle ou son identité de genre, en dépit de tout handicap ou problème de santé. C'est un environnement où chacun pourra se développer et contribuer à son tour à la prospérité et au développement de l'entreprise. Nous avons la certitude que cette culture inclusive est essentielle à l'attractivité et à la performance du Groupe.

Nous avons la conviction qu'un engagement fort sur ce sujet au plus haut niveau de l'entreprise est indispensable à sa réussite. Nous savons également qu'il n'est pas suffisant, car une politique Diversité & Inclusion concrète et ambitieuse nécessite l'engagement de tous les collaborateurs de Renault Group.

Accueillir la diversité, promouvoir l'équité et l'égalité des chances, défendre la non-discrimination et garantir un climat inclusif dans ses relations de travail au sein de l'entreprise ou avec ses partenaires (prestataires, fournisseurs, parties prenantes) est l'affaire de chacun !

Nous devons tous être les ambassadeurs de la Diversité et de l'Inclusion pour construire ensemble un avenir meilleur.



Luca DE MEO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luca De MEO', with a stylized flourish at the end.



Jean-Dominique SENARD

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J D Senard', with a horizontal line above it.

SOMMAIRE

01	Diversité & Inclusion	
	• De quoi parle-t-on ?	05
	• Pourquoi une Charte Diversité & Inclusion ?	05
02	Lutter contre la discrimination	
	• La discrimination	07
	• La prévention et le système d'alerte	07
	Donner sa chance à chacun	
03	• Equité et égalité salariale	09
	• Qualité de vie au travail et équilibre vie pro – vie privée	09
	• Développement des collaborateurs	09
	• Recrutement respectueux de la diversité	10
	• Intégration inclusive des nouveaux arrivants	10
	• Mobilité interne	10
	• Evaluation de la performance	10
04	Libérer la parole et évaluer nos actions	
	• Libérer la parole	12
	• Evaluer nos actions	12
05	Organisation Diversité & Inclusion	
	• Gouvernance et responsabilité Diversité & Inclusion	14
	• Tous engagés pour la Diversité & Inclusion	14
	• Points de contact Diversité & Inclusion	14
06	Réseaux alliés internes et externes	
	• Réseaux d'affinité internes	16
	• Engagements et réseaux inter-entreprises	16

01

Diversité & Inclusion

01 Diversité & Inclusion

► De quoi parle-t-on ?

La diversité

La diversité désigne les différences entre les personnes en lien avec le genre, l'ethnie, l'âge, l'éducation, l'expérience professionnelle, les origines sociales, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, le handicap ou l'état de santé.

L'inclusion

L'inclusion consiste à créer un environnement adéquat permettant à tous les collaborateurs, de se sentir en sécurité, respectés et valorisés, pour ce qu'ils sont et pour les valeurs qu'ils contribuent à partager au sein de l'entreprise.

Au-delà des politiques et des outils mis en place pour créer un environnement inclusif, il est indispensable que chacun se sente responsable du respect des principes de diversité et d'inclusion, notamment en ne restant pas passif face à des situations ou des comportements discriminatoires.

Les principes de la politique Diversité & Inclusion de Renault Group

1. Nous souhaitons garantir le respect de tous et bannir toute forme de discrimination au quotidien et à toutes les étapes de la vie professionnelle: recrutement, formation, rémunération, évolution de carrière, en nous appuyant sur notre politique Zéro Discrimination.
2. Nous plaçons les compétences et la performance au cœur de nos politiques de ressources humaines, avec pour objectif d'accueillir, de faire grandir et d'accompagner équitablement nos collaborateurs.

Les piliers de notre politique Diversité & Inclusion

Nous construisons notre stratégie Diversité & Inclusion et nos plans d'actions autour de quatre piliers :



1. Garantir un traitement équitable et respectueux
2. Proposer un environnement de travail inclusif
3. Accompagner l'inclusion et le développement
4. Accroître la représentation des diversités

► Pourquoi une charte Diversité & Inclusion ?

Renault Group reconnaît la diversité, s'engage pour le traitement équitable, l'égalité des chances, et la non-discrimination, et favorise l'inclusion à travers ses politiques et ses programmes RH.

Au-delà de l'engagement de Renault Group, en tant qu'entreprise, il incombe à chacun d'assumer et de jouer pleinement son rôle dans la réussite de la mise en œuvre de la politique Diversité & Inclusion du Groupe. Dans nos relations et nos actions au sein de l'entreprise et avec nos partenaires (prestataires, fournisseurs, parties prenantes) chacun d'entre nous, en tant que collaborateur, doit s'engager à appliquer les principes Diversité & Inclusion de Renault Group.

02

Lutter contre la discrimination

02 Lutter contre la discrimination

Le premier grand principe de notre politique Diversité & Inclusion est le respect de tous et la non-discrimination.

En effet, le respect des personnes est une valeur fondamentale de Renault Group. Il garantit la confiance et la qualité de vie au travail. Renault Group s'engage à prévenir et à éviter toute forme de discrimination.

Au-delà d'une politique d'entreprise et des outils que nous avons mis en place pour l'accompagner, la politique Zéro Discrimination concerne chaque collaborateur : que nous soyons témoins ou informés de comportements ou de situations discriminatoires, nous devons être solidaires des victimes et nous devons alerter en cas de discrimination présumée.

► La discrimination

La discrimination est le traitement défavorable d'une personne ou d'un groupe de personnes sur la base de critères qui n'ont aucun lien avec les compétences professionnelles. La discrimination est sanctionnée par Renault Group.

Les motifs de discrimination peuvent être : le genre, l'âge, l'origine raciale, ethnique, nationale, sociale ou culturelle, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, le handicap ou un problème de santé, l'opinion politique ou religieuse, les activités syndicales, etc.

La discrimination peut se traduire par des propos, des décisions ou des comportements qui portent atteinte à la dignité des personnes ou qui constituent une intimidation ou une pression grave. L'incitation à la discrimination ainsi que l'instruction donnée de discriminer constituent également une discrimination.

La politique Zéro Discrimination de Renault Group bannit et condamne fermement la discrimination sous toutes ses formes. Cela implique pour chacun d'entre nous :

- de ne pratiquer aucune discrimination sous peine de sanction ;
- d'alerter en cas de connaissance de cas de discrimination.

► La prévention et le système d'alerte

Afin d'éradiquer toute forme de discrimination, Renault Group a mis en place des canaux d'alerte pour que tous les collaborateurs puissent signaler des situations qui seraient contraires à la politique Zéro Discrimination.

Les fonctions RH et Communication, ainsi que les managers, doivent s'assurer que les collaborateurs connaissent les canaux existants pour signaler les discriminations. Comme pour toute autre alerte professionnelle, l'investigation sera menée par les professionnels autorisés et conformément aux règles de l'entreprise et à la législation locale. Une discrimination ne sera considérée comme telle que si le traitement de l'alerte conclut à cette qualification.

Les canaux d'alerte de cas présumés de discrimination sont principalement la ligne hiérarchique, les Ressources Humaines, le système d'alerte professionnelle "WhistleB", les référents Zéro Discrimination sur site.



Lorsqu'un collaborateur est informé ou est témoin de propos ou comportements discriminants, elle ou il doit en informer directement son responsable RH ou utiliser le canal d'alerte de son choix, en apportant des éléments permettant d'investiguer : dates, faits, personnes concernées, témoins et/ou éléments de preuve éventuels.

[WhistleB](#) est accessible depuis le site intranet de Renault Group. Il permet à chaque salarié et ancien salarié de Renault Group, ainsi qu'aux candidats, actionnaires, collaborateurs externes ou occasionnels, ainsi qu'aux contractants, d'adresser des signalements **en toute confidentialité**.

03

Donner sa chance à chacun

03 Donner sa chance à chacun

► **Équité salariale**

Les règles de révision annuelle de la rémunération reflètent l'engagement du Groupe à proposer une évolution salariale équitable et basée sur des critères objectifs comme l'évaluation de la performance ou le positionnement par rapport au marché.

Renault Group s'est engagé depuis plusieurs années à neutraliser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Notre objectif est d'avoir supprimé l'écart salarial d'ici 2025 dans tous les pays grâce à la mise en place de plan d'action lors des campagnes annuelles de révision des rémunérations. Il s'agit de s'assurer que les salariés aient un niveau de rémunération identique pour un même niveau de responsabilité, d'expérience et de performance.

L'écart salarial se fonde sur le comparatif salarial moyen entre les femmes et les hommes à même niveau de responsabilité.

► **Qualité de vie au travail et équilibre vie professionnelle – vie privée**

Renault Group s'attache à proposer à l'ensemble de ses collaborateurs un environnement et des relations de travail propices à l'amélioration de leur qualité de vie au travail, tout en se préoccupant de l'équilibre vie professionnelle – vie privée. Les environnements de travail deviennent progressivement plus flexibles et, en améliorant la qualité de vie au travail, renforcent la performance de l'entreprise à travers les ajustements de l'organisation du travail.

La nouvelle organisation hybride du travail de Renault Group, lorsque l'emploi tenu le permet, vise à tirer le meilleur de l'activité en présentiel et en télétravail. Elle s'appuie sur les principes de flexibilité dans l'organisation de la semaine entre télétravail et présentiel, de responsabilisation et d'autonomie.

► **Développement des collaborateurs**

Renault Group offre des opportunités de carrière et de développement diversifiées afin que chaque collaborateur, en fonction de ses souhaits et de l'évolution des métiers, puisse grandir et se développer.

Chaque année, dans le cadre de l'entretien Carrière et Développement, chaque collaborateur échange avec son manager sur ses souhaits d'évolution de carrière et son plan de développement individuel. Les pistes d'évolution de carrière et de développement individuel sont également discutées par la fonction RH et les managers, dans les comités RH de People et Talent Review pour accompagner au mieux les collaborateurs dans leur développement.

Les équipes formation adaptent les parcours de formation aux besoins opérationnels et s'attachent également à renforcer l'accessibilité à l'offre de formation tout en développant de nouveaux usages en formation. Par exemple, la digitalisation de l'offre de formation facilite l'accès à la formation, notamment pour les collaborateurs éloignés de nos centres de formation.

De plus, notre offre comporte des formations spécifiques à la diversité et à l'inclusion qui s'adressent à tous les collaborateurs, disponibles sous un format e-learning.

03 Donner sa chance à chacun

► Recrutement respectueux de la diversité

Depuis 2021 nous affichons clairement l'engagement en faveur de l'égalité de genre dans tous les recrutements du groupe, y compris pour les stagiaires et apprentis.

L'ensemble des acteurs impliqués dans le recrutement, fonction RH, managers de Renault Group ou prestataires, s'engage à être respectueux de la diversité et de l'égalité des chances pour tous. La diversité et l'inclusion sont promues tout au long du processus de recrutement, de la rédaction des offres d'emploi à la sélection des profils, en passant par les entretiens.

► Intégration inclusive des nouveaux arrivants

Notre ambition pour la diversité dans les équipes et notre engagement pour l'inclusion sont promus dans nos programmes d'intégration des nouveaux collaborateurs.

Ainsi chaque nouveau collaborateur s'engage à prendre connaissance de la Charte Diversité & Inclusion dès son arrivée dans l'entreprise et à en respecter les principes.

► Mobilité interne

Chez Renault Group, la mobilité interne est considérée comme un levier clef de développement au travers de la diversité des expériences qu'elle offre aux collaborateurs.

Les principes de Diversité & Inclusion sont au cœur de la politique de mobilité interne : respect de la diversité, non-discrimination, égalité des chances. Tout collaborateur ayant un projet de mobilité interne et occupant son poste depuis au moins deux ans peut postuler à une annonce d'offre d'emploi interne.

L'une des conditions de réussite de la mobilité interne passe par le partage et l'application par tous les acteurs impliqués dans le processus de recrutement interne, managers et fonction RH, de règles communes :

- respect de la diversité: recherche de la complémentarité des profils et des personnalités au sein des équipes ;
- non-discrimination : dans la rédaction des annonces d'offres d'emplois internes et l'attribution des postes ;
- égalité des chances : publication systématique de toute offre de poste dans l'application Job Opportunities de People@Renault, et priorité donnée aux candidats en interne.

Cette politique permet de rendre le collaborateur plus autonome dans sa mobilité et son développement de carrière.

► Evaluation de la performance

La politique de management de la performance témoigne elle aussi de l'engagement de l'entreprise à évaluer de manière objective et équitable chaque collaborateur. Les mêmes étapes du cycle de performance s'appliquent, sur une base annuelle, à chacun, de la fixation des objectifs à l'évaluation finale. L'évaluation de la performance est faite une fois par an pour tous.

Le feedback régulier est encouragé toute au long de l'année pour assurer un suivi objectif de la performance. Les comités RH de People Review permettent également de garantir l'équité de l'évaluation.

04

Libérer la parole et évaluer nos actions

04 Libérer la parole et évaluer

▶ Libérer la parole

Au-delà de la connaissance des différents canaux d'alerte, mentionnés au chapitre 2, il s'agit d'assurer la prise de conscience de toutes et de tous sur deux aspects :

- la compréhension de ce qui relève de comportements discriminants qui peuvent résulter de remarques ou des mauvaises plaisanteries et aller jusqu'au harcèlement et à l'agression ;
- les effets nocifs des propos ou comportements discriminants sur les victimes et sur les collaborateurs proches.

Afin de sensibiliser les collaborateurs à la diversité et à la non-discrimination, une offre de formation axée sur la Diversité et l'Inclusion est proposée dans Learning@Alliance. Elle traite en particulier la reconnaissance de la diversité et l'identification des biais cognitifs que nous avons tous, consciemment ou inconsciemment.

Notre dispositif de libération de la parole est complété par un réseau de référents Zéro Discrimination sur chacun des sites du groupe. Un site, un référent, avec pour mission principale de favoriser l'expression des victimes et des témoins. Connus et reconnus, les référents Zéro Discrimination contribuent à la mise en œuvre des outils de protection des victimes.

▶ Evaluer nos actions

Plus une organisation est diversifiée et inclusive, plus elle crée de la valeur et devient attractive. Il s'agit donc de pouvoir objectiver les résultats de notre démarche tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

La diversité

L'enjeu est de disposer d'éléments quantitatifs de référence et de pouvoir monitorer les évolutions et les résultats des actions menées au titre de la diversité.

Pour ce faire, il existe une bibliothèque de rapports appelés Diversity Metrics. Ils permettent à la fonction RH et aux managers de suivre l'évolution de différentes données, comme la répartition, notamment de genre ou d'âge, au niveau global et dans leurs propres organisations, afin de pouvoir mieux orienter leurs plans d'actions visant à accroître cette diversité.

Un suivi spécifique est effectué sur l'équilibre dans la représentation des genres au sein des comités de direction des pays, des fonctions globales et des filiales, incluant les instances dirigeantes du Groupe. Il doit permettre à l'entreprise de tendre vers l'égalité de genre.

L'inclusion

L'inclusion est aussi une démarche qualitative. Pour mesurer l'impact de nos actions nous mettons à la disposition des collaborateurs un outil d'écoute (Glint) que nous solliciterons sur une base annuelle.

En rendant certaines formations obligatoires, nous cherchons à améliorer les comportements inclusifs de tous. Nous sommes en mesure de suivre le nombre de collaborateurs formés et d'effectuer des campagnes de relance incitant nos collaborateurs à se former.

Par ailleurs, la fonction RH dispose d'un outil partagé au niveau du Groupe qui permet de recenser les cas de discrimination déclarés et les résultats des investigations menées.

Enfin, l'ensemble des sociétés qui sont contrôlées par Renault Group, en France et à l'étranger, doit se conformer au caractère réglementaire de la Diversité et de l'Inclusion. Ainsi, il est obligatoire pour chaque collaborateur, quelle que soit sa position hiérarchique, d'appliquer les bons comportements relatifs à la charte « Diversité & Inclusion » afin de respecter la loi et le dispositif de contrôle interne du Groupe.

05

Organisation Diversité & Inclusion

05 Organisation Diversité & Inclusion

► Gouvernance et responsabilité Diversité & Inclusion

Le Groupe a créé une Direction de la Diversité et de l'inclusion en 2021, ses travaux sont présentés et validés en Board of Management chaque trimestre et la stratégie Diversité & Inclusion fait l'objet d'une présentation annuelle en Comité de la stratégie et du développement durable, comité spécialisé du Conseil d'Administration.

La Direction Diversité & Inclusion dispose de relais au sein des pays, fonctions globales et filiales. Ce sont les Directeurs RH qui déclinent la stratégie et contribuent à l'atteinte des objectifs Diversité & Inclusion du Groupe.

Le suivi opérationnel est assuré dans les pays, fonctions globales et filiales par des Leaders Diversité & Inclusion, désignés par les Directeurs RH des pays et des fonctions globales pour déployer dans leurs entités la stratégie Diversité & Inclusion du Groupe.

► Tous engagés pour la Diversité & Inclusion

Renault Group a pour ambition de devenir un employeur ouvert et inclusif, veillant à ce que chaque collaborateur soit un promoteur de la Diversité & de l'Inclusion.

Cela signifie que chacun d'entre nous s'engage à promouvoir la diversité comme l'équité et l'égalité des chances, à défendre la non-discrimination, et à garantir un climat inclusif dans ses relations de travail au sein de l'entreprise et avec ses partenaires (prestataires, fournisseurs, parties prenantes).

► Points de contact Diversité & Inclusion

Vous trouverez sur l'intranet Declic, via le moteur de recherche, le sharepoint [Global Diversity & Inclusion](#) dédié à la Diversité et l'Inclusion de Renault Group, dans lequel vous trouverez les informations sur l'organisation Diversité & Inclusion du Groupe, les principales actions de promotion de la Diversité et de l'Inclusion, les faits marquants, les liens vers les réseaux d'affinité internes du Groupe notamment, et bien sûr la présente charte.

06

Les réseaux d'alliés internes et externes

06 Les réseaux d'alliés internes et externes

L'engagement de Renault Group en faveur de toutes les formes de diversité et contre toutes les discriminations se manifeste également par la signature de l'accord cadre mondial de 2013, "S'engager ensemble pour une croissance et un développement durable", complété par l'accord cadre mondial de 2019 "Construire ensemble le monde du travail au sein de Renault Group".

En plus de nos accords-cadres mondiaux qui définissent notre vision et nos engagements pour l'avenir du travail, en faveur de la diversité et de l'inclusion, Renault Group a adhéré à plusieurs chartes externes avec différentes organisations impliquées dans la défense des droits de l'homme et des différentes dimensions de la diversité (genre, orientation sexuelle ou identité de sexe, âge, etc).

► Réseau d'affinités internes

Women@RenaultGroup

Le réseau Women@RenaultGroup agit en complémentarité des actions menées par le Groupe pour promouvoir la visibilité des femmes et la sororité. Ce réseau est ouvert aux femmes et aux hommes du Groupe, qui veulent s'impliquer et contribuer à plus de mixité. Retrouvez plus d'informations et comment devenir membre via le sharepoint [Women@RenaultGroup](#).

We'R OutStandinG

Le réseau We'R OutStandinG soutient les collaborateurs du groupe dans la lutte contre les LGBTQ+phobies et les discriminations. Ce réseau est ouvert aux collaborateurs LGBTQ+ et à leurs alliés. Retrouvez plus d'informations et comment devenir membre via le sharepoint [We'R OutStandinG](#).

► Engagements externes et réseaux inter-entreprises

Pour renforcer son engagement en faveur de la promotion de la diversité et lutter contre les discriminations, Renault Group est signataire de plusieurs chartes avec des organismes internationaux et impliqué dans des réseaux inter-entreprises qui échangent sur les meilleures pratiques en matière de Diversité & Inclusion.

Renault Group est ainsi signataire de :

- [Charte #StOpE](#) (Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise) : cette charte, qui résulte d'une initiative interentreprises, concrétise l'engagement de ses membres à faire reculer durablement le sexisme dit ordinaire dans l'environnement professionnel.
- [WEP de l'ONU](#) (Women Empowerment Principles) : cet engagement pose les principes de promotion de l'égalité femmes-hommes dans leur environnement professionnel.
- [Manifeste Inclusion](#) : la charte vise à concrétiser un engagement fort des entreprises signataires en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.
- [Charte 50+](#) : la charte en faveur des collaborateurs de plus de 50 ans engage les entreprises signataires autour du développement et du maintien dans l'emploi.
- [Charte de l'Autre cercle](#) : cet engagement promeut les sujets liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes LGBTQ+.

Cette liste est susceptible d'évoluer dans le temps en fonction des relations nouées par Renault Group avec des partenaires ou organisations externes.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le sharepoint [Global Diversity & Inclusion](#).