

Spadel



JEDI Policy

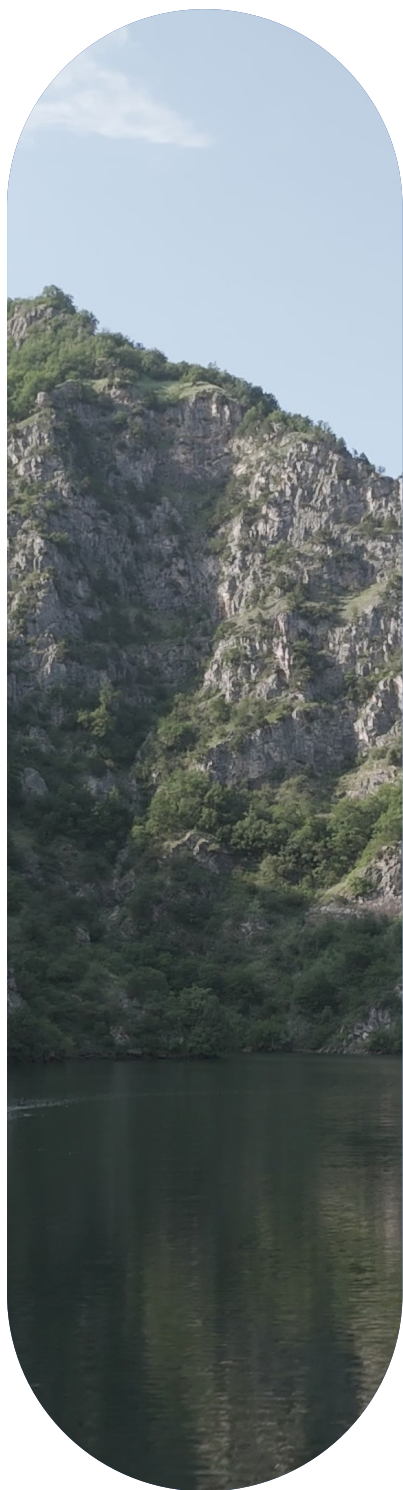
Carola



DEVIN

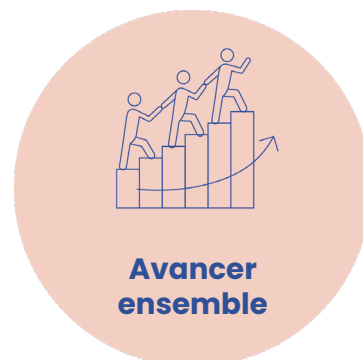
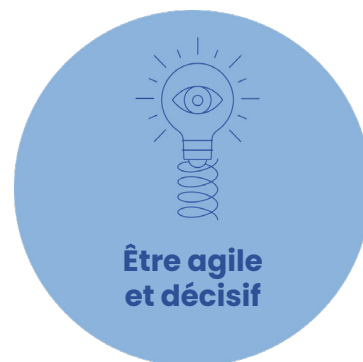


1. Qui nous sommes et en quoi nous croyons :



Chez Spadel, nous pensons que la diversité, l'équité et l'inclusion font partie de notre identité et de notre développement. Elles stimulent l'innovation, renforcent le travail d'équipe et nous aident à refléter la richesse des communautés que nous servons.

Notre engagement envers JEDI est ancré dans nos valeurs



Ces valeurs guident notre façon de travailler, de prendre des décisions et de nous comporter les uns envers les autres au quotidien. Elles nous rappellent que l'inclusion commence par chacun d'entre nous.

Chez Spadel, JEDI est la responsabilité de chacun. Ce n'est pas seulement ce que nous disons, c'est ce que nous faisons. Ensemble, nous transformons l'inclusion en action et l'intégrons dans le quotidien de toutes nos équipes.

Nous voulons que Spadel soit un lieu où chacun se sente bienvenu, respecté et libre d'être lui-même. Un lieu où l'équité et la confiance déterminent notre façon de travailler, où chacun a des chances égales de progresser et où nos équipes reflètent la diversité de la société sous toutes ses formes – sexe, âge, origine, capacités et parcours.



2. Ce que nous entendons par JEDI

Afin de nous assurer que nous parlons tous le même langage et d'éviter les malentendus, voici ce que nous entendons lorsque nous parlons de diversité, d'équité et d'inclusion chez Spadel :

1

Diversité

concerne les nombreuses différences qui font de chacun d'entre nous un être unique – tels que le sexe, l'âge, l'origine culturelle ou ethnique, les croyances, l'orientation sexuelle, le handicap, l'origine socio-économique ou la neurodiversité.

2

Équité

signifie un traitement équitable et un accès égal aux opportunités pour tous, en reconnaissant que les personnes peuvent avoir besoin de différents types de soutien pour atteindre le même résultat.

3

Inclusion

il s'agit de créer un environnement où chacun se sent bienvenu, respecté et habilité à contribuer et à se développer.

4

Justice

signifie supprimer les obstacles et les inégalités systémiques afin que chacun puisse s'épanouir et participer sur un pied d'égalité..

5

Discrimination

se produit lorsqu'une personne est traitée injustement en raison de caractéristiques qui n'ont rien à voir avec son travail.

6

Handicap / Limitation

désigne un état physique, mental, intellectuel ou sensoriel de longue durée susceptible d'affecter la capacité d'une personne à participer pleinement au travail.

7

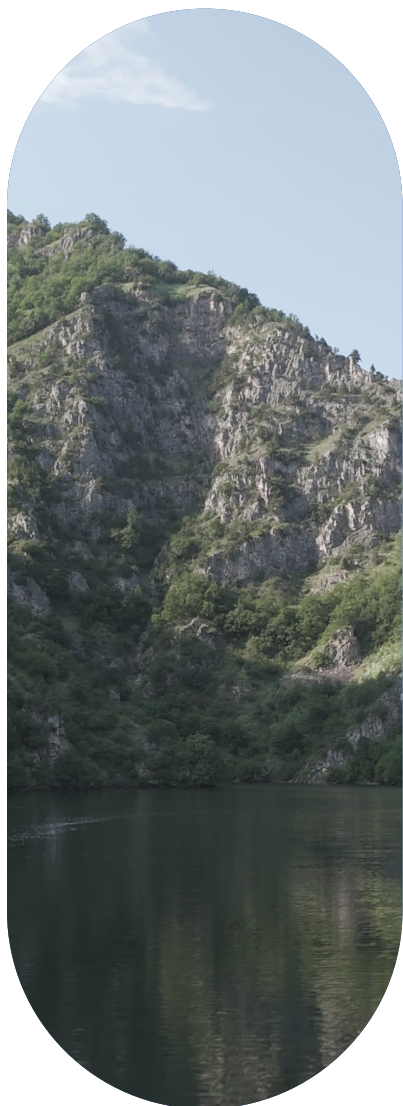
Contexte ethnique et culturel

reflète l'héritage, la culture ou la nationalité d'une personne.

La présente Politique JEDI doit être lue conjointement avec notre Code de Conduite et notre Politique de Dénonciation, qui fournissent des conseils, un soutien et une protection supplémentaires à tous les employés.



3. A qui s'applique cette politique :



Cette politique s'applique à toutes les personnes qui travaillent avec ou pour le Groupe Spadel. Il s'agit notamment :

- 1 De tous les employés, qu'ils soient permanents, temporaires, à temps plein ou à temps partiel ;
- 2 Des internes, des stagiaires et des consultants ;
- 3 Des travailleurs intérimaires, des contractants et du personnel intérimaire ;
- 4 Des membres de nos organes de direction et de surveillance ;
- 5 De nos partenaires extérieurs – y compris les fournisseurs, les distributeurs et les autres parties prenantes qui travaillent à nos côtés.

Nous attendons de tous nos partenaires qu'ils partagent et respectent les mêmes principes de diversité, d'équité et d'inclusion, et qu'ils promeuvent des pratiques équitables et respectueuses au sein de leurs propres organisations et chaînes de valeur.

Cette politique s'applique à toutes les équipes, à tous les niveaux et à tous les pays, et couvre chaque étape du parcours de l'employé – du recrutement et de l'intégration au développement, à la promotion, à la rémunération et au-delà.



4. Principes fondateurs

Chez Spadel, la diversité, l'équité et l'inclusion se concrétisent dans nos actions et décisions au quotidien. Ces principes guident notre façon de travailler, de nous développer et de prendre soin les uns des autres.

2

Diversité représentative

Nous voulons que nos équipes reflètent la richesse du monde qui nous entoure.

- Nous constituons des équipes qui reflètent la diversité des pays et des marchés où nous opérons.
- Nous favorisons l'équilibre et la représentation des sexes à tous les niveaux, y compris celui de la direction.

4

Équité et bien-être

Nous agissons avec équité et attention, en veillant à ce que chacun puisse s'épanouir.

- Nous garantissons l'équité en matière de conditions de travail, de rémunération et d'opportunités de carrière.
- Nous adaptons nos lieux de travail et nos processus pour inclure tout le monde, en particulier les collègues handicapés.
- Nous faisons de la santé, de la sécurité et du bien-être les piliers de notre culture.

1

Égalité des chances

Nous pensons que chacun mérite une chance équitable de se développer et de réussir.

- Nous garantissons des pratiques équitables et transparentes en matière de recrutement, de développement et de promotion.
- Nous éliminons activement les préjugés liés au sexe, à l'âge, à l'origine, aux croyances, à l'orientation sexuelle, au handicap, au milieu socio-économique ou à tout autre critère non lié à l'emploi.

3

Inclusion dans la vie quotidienne

L'inclusion, c'est la façon dont nous nous montrons les uns aux autres.

- Nous cultivons une culture de l'écoute, du respect et de la collaboration.
- Nous formons nos People Managers à diriger de manière inclusive et avec empathie.
- Nous encourageons chaque voix à se faire entendre et à co-créer des solutions ensemble.

5

Responsabilité et transparence

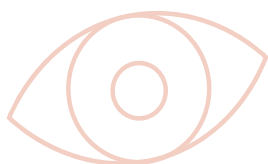
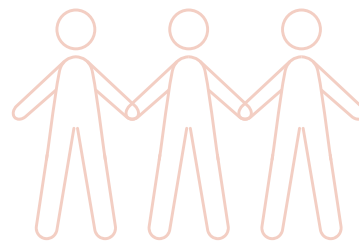
Nous nous tenons responsables des progrès accomplis, et non des promesses.

- Nous fixons des objectifs JEDI mesurables.
- Nous suivons les progrès réalisés à l'aide d'indicateurs clairs tels que le recrutement, la promotion, l'eNPS et la représentation des hommes et des femmes.
- Nous partageons ouvertement nos progrès par le biais de notre Rapport sur le développement durable (CSRD) et de notre Rapport annuel.



5. Nos engagements concrets

Chez Spadel, nous concrétisons notre ambition JEDI à travers des choix quotidiens et des engagements à long terme. Voici comment nous donnons vie à l'inclusion dans nos entreprises et nos communautés.



1 Recrutement et personnel

Notre objectif est d'accueillir et de faire évoluer des personnes de tous horizons, qui apportent à Spadel des perspectives, des expériences et des idées différentes.

- Appliquer des listes de sélection inclusives dans tous les processus de recrutement.
- Établir des partenariats avec des écoles, des associations et des réseaux qui promeuvent la diversité.
- Veiller à ce que nos documents de recrutement et nos entretiens utilisent un langage et des pratiques inclusifs.

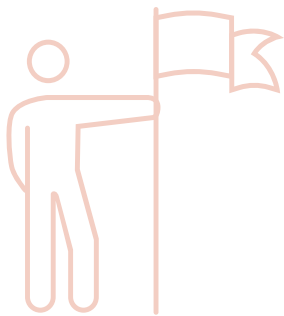
2 Apprentissage et sensibilisation

Nous apprenons sans cesse à devenir plus ouverts, plus inclusifs et plus conscients de nous-mêmes en tant qu'individus et en tant qu'entreprise.

- Proposer des formations régulières sur les préjugés inconscients et le leadership inclusif.
- intégrer les thèmes JEDI dans les programmes de développement du leadership et d'intégration.



5. Nos engagements concrets



3 Leadership & Gouvernance

L'inclusion commence par l'exemple. Nos leaders jouent un rôle clé en veillant à ce que JEDI fasse partie de chaque décision.

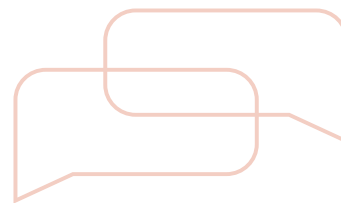
- Mettre en place un comité JEDI composé de représentants de tous les pays et de toutes les fonctions.
- Assigner un parrainage exécutif au niveau du Comité exécutif pour s'assurer que JEDI reste au premier plan.
- Rendre compte régulièrement des progrès de JEDI afin de maintenir la transparence et l'obligation de rendre compte.



4 Dialogue & Feedback

Nous écoutons, apprenons et agissons, car l'inclusion se développe grâce à une conversation ouverte et à la confiance.

- Réaliser des enquêtes régulières pour mesurer l'inclusion et l'engagement.
- Maintenir des canaux confidentiels pour le signalement de discriminations ou de fautes.
- Encourager le dialogue et le feedback par le biais de groupes de discussion, de séances d'écoute et d'ambassadeurs JEDI locaux.



5 Communauté et partenariats

Notre impact dépasse nos murs. Nous voulons faire la différence au sein de la communauté dont nous faisons partie.

- Soutenir les initiatives locales en matière d'inclusion sociale, d'égalité des sexes et d'emploi des jeunes et des personnes âgées.
- Collaborer avec des fournisseurs et des partenaires qui partagent nos engagements JEDI.
- Promouvoir des initiatives de bénévolat telles que notre Positive Impact Day, qui renforcent les liens et l'inclusion sociale dans nos régions.



6. Nos rôles et responsabilités

L'instauration d'une culture inclusive est une entreprise commune, mais chacun a un rôle à jouer pour y parvenir.

1

Propriétaire de la politique

Le Group People Director veille à ce que notre politique JEDI reste pertinente, active et alignée sur les valeurs de Spadel.

2

Mise en œuvre

Nos People Leads et nos chefs de département font vivre cette politique au quotidien en intégrant JEDI dans leurs équipes et leurs décisions.

3

Contrôle

Le Comité JEDI suit nos progrès, partage ses idées et fait régulièrement rapport au Comité exécutif.

4

Rapports

Nous partageons ouvertement nos progrès chaque année par le biais de notre Rapport sur le développement durable, de notre Rapport annuel et des examens du Comité exécutif.

Escalade

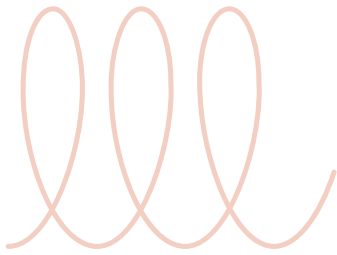
5

Si quelqu'un est témoin d'un comportement contraire à nos valeurs, il peut le signaler en toute sécurité par l'intermédiaire de nos canaux de dénonciation ou de conseil confidentiel. Chaque signalement est traité avec soin, confidentialité et respect.



7. Comment nous suivons nos progrès

Nous pensons que les progrès sont plus importants lorsqu'ils sont mesurés, partagés et utilisés pour améliorer les choses.



Fréquence

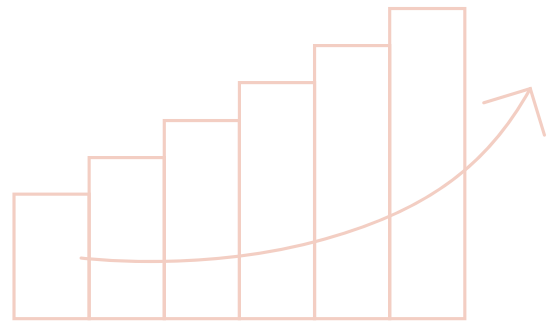
1

Nous examinons les progrès réalisés dans le cadre de JEDI chaque année – et au milieu de l'année si nécessaire – afin de maintenir nos actions sur la bonne voie.

Métriques

2

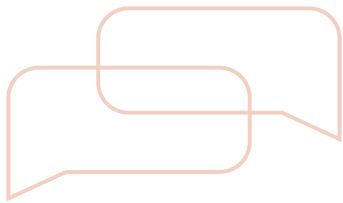
Nous examinons des indicateurs clés tels que les taux de promotion, l'équité salariale, la représentation des hommes et des femmes et notre score eNPS.



Suivi

3

Nous discutons des résultats avec le Comité exécutif et les partageons ouvertement avec tous les employés par le biais de nos canaux de communication internes.



Amélioration

4

Lorsque nous constatons des lacunes, nous agissons – en créant des plans ciblés pour continuer à nous améliorer ensemble.



8. Comment nous restons connectés et engagés



L'inclusion se développe lorsque nous maintenons la conversation et que nous faisons participer tout le monde au voyage.

1

Notre Politique JEDI est communiquée à tous les employés lors de l'intégration, sur notre intranet (SharePoint) et par d'autres canaux de communication chaque fois que cela est nécessaire.

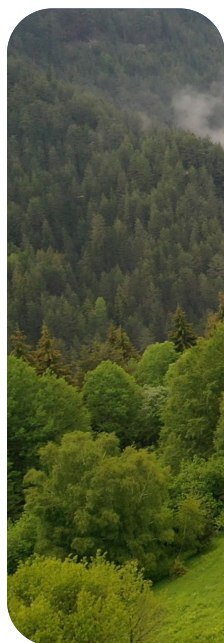
2

Nous encourageons tout le monde à partager des idées et des commentaires – par le biais d'enquêtes, d'ateliers ou en contactant le Comité JEDI.

3

Chaque année, des campagnes de sensibilisation et des événements nous aident à célébrer nos différences, à marquer des étapes clés en matière de diversité et à continuer à construire la culture inclusive dont nous sommes fiers chez Spadel.

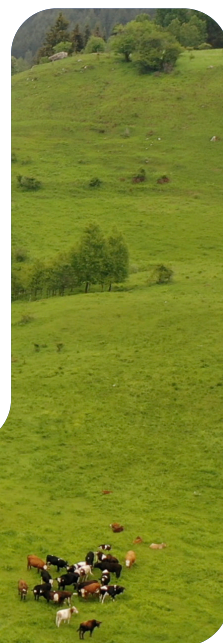
9. Créer un lieu de travail sûr et respectueux



Chez Spadel, nous nous comportons toujours avec respect. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de micro-agression.

Si quelqu'un est témoin d'un comportement qui va à l'encontre de nos valeurs, nous l'encourageons à s'exprimer – par le biais du système de dénonciation ou en contactant un Conseiller confidentiel.

Chaque préoccupation est prise au sérieux et traitée avec confidentialité, attention et respect, avec l'engagement clair que personne ne subira de représailles pour avoir fait entendre sa voix.



10. Notre ambition pour 2030

D'ici à 2030, nous voulons que l'inclusion fasse partie intégrante de notre identité et de notre façon de travailler – non pas comme un projet, mais comme un état d'esprit vécu au quotidien.



1

Représentation équilibrée

Assurer la diversité des sexes, des âges et des origines à tous les niveaux de l'organisation.

2

Culture d'inclusion

Continuer à améliorer notre score d'inclusion grâce à un feedback régulier et à des enquêtes d'engagement.

3

Employeur de choix

Être reconnu sur tous nos marchés comme une entreprise où les gens ont le sentiment d'appartenir à un groupe et où ils peuvent s'épanouir.

4

Inclusion au quotidien

Intégrer JEDI dans les actions quotidiennes, le comportement des dirigeants et les décisions commerciales dans l'ensemble de Spadel.

5

Transparence et progrès

Partager nos réalisations et enseignements JEDI chaque année – y compris des histoires d'initiatives locales et d'adaptations du lieu de travail qui font une réelle différence.



Ensemble, nous continuerons à aller de l'avant – en créant un lieu de travail où chacun se sent vu, entendu et valorisé, et où l'inclusion façonne la façon dont nous nous développons en tant que One Spadel Team.



11. Conclusion

Chez Spadel, nous considérons que la diversité, l'équité et l'inclusion font partie intégrante de notre identité et de notre développement.

Cette politique n'est pas une simple formalité – c'est un engagement vivant qui guide notre façon de travailler, de diriger et de prendre soin les uns des autres.

La mise en place d'une culture d'intégration demande du temps et un effort collectif. Cela se produit lorsque chacun d'entre nous écoute, apprend et agit avec respect et ouverture – chaque jour.

En incarnant nos valeurs – créer un impact positif, être agile et décisif, aller au-delà des attentes et agir comme une seule équipe – nous donnons vie à cet engagement.

Ensemble, nous façonnons un lieu de travail où chacun se sent bienvenu, valorisé et libre d'être lui-même.

Un endroit où l'inclusion n'est pas seulement une chose à laquelle nous croyons – c'est quelque chose que nous faisons, ensemble, en tant que One Spadel Team.

