



# Objet de la politique et champ d'application

Chez Alstom, nous croyons qu'

**une main-d'œuvre diversifiée et inclusive est un levier pour gérer une entreprise durable et prospère.**

## L'Inclusion est une de nos 3 valeurs :

**Alstom a pour objectif d'être une entreprise :**

- **Agile** : “Nous anticipons, agissons rapidement, et nous nous adaptons en permanence”
- **Inclusif** : “Nous intégrons les différences”
- **Responsable** : “Nous sommes une entreprise responsable envers nos employés, nos clients et notre environnement”

## Politique de diversité et inclusion d'Alstom

(« Politique D&I »)

Elle fournit un cadre commun pour valoriser, encourager, soutenir et intégrer une diversité de la main d'œuvre et un lieu de travail inclusif pour tous les collaborateurs d'Alstom.

Elle définit la vision et les objectifs d'Alstom visant à renforcer la diversité et l'inclusion –au travail, la manière dont elle atteindra ces objectifs et la façon dont elle mesurera les progrès accomplis.

Il s'agit d'une **politique de groupe** qui s'applique **à tous les employés d'Alstom dans le monde**. Elle fournit également les principes directeurs en tant qu'employeur sur l'équité au niveau des opportunités.

# Principes généraux

---

Alstom est une société internationale et un leader mondial des systèmes de transport intégrés. Nous nous efforçons de **créer une culture inclusive dans laquelle la diversité est reconnue et valorisée**, quel que soit notre site d'opérations, nos activités et gammes de produits.

En réunissant des personnes de divers horizons et en donnant à chacun l'occasion de mettre à profit leurs connaissances, compétences, expériences et leurs points de vue, nous **créons une valeur partagée pour Alstom et ses parties prenantes et reflétons la diversité de nos clients**.

Notre vision des personnes reflète vraiment l'essence de la diversité et de l'inclusion.

## « Diversité »

Alstom fait référence à tout ce qui nous rend unique incluant les différences visibles telles que, par exemple, le sexe, le pays d'origine, l'âge, des handicaps et des différences invisibles comme les handicaps, parcours professionnel, statut social, parcours académique etc.

## « Inclusion »

fait référence à la création d'un environnement de travail et d'une culture où toutes les différences sont valorisées, respectées et mises à profit sans aucun parti pris. Tout le monde a la possibilité de contribuer et de réussir au sein d'Alstom.

« Peu importe le sexe, le pays d'origine, l'âge, la couleur, la religion, l'orientation sexuelle, les capacités physiques; tout le monde peut réussir et contribuer au succès durable d'Alstom, uniquement par leur performance, leadership, potentiel, comportement et compétence »

# Diversité et inclusion pour un avenir durable

Valoriser la diversité et pratiquer l'inclusion nous permettra de :

## Construire des équipes

**efficaces**, où tout le monde se sent valorisé, inclus, traité équitablement et avec dignité. Cela va augmenter la motivation, réduire l'absentéisme et améliorer la productivité et la performance conduisant à une plus grande réussite économique.

## Minimiser les risques de

**dommages à notre réputation** et tous les coûts liés en s'assurant que nous respectons les normes et lois en vigueur et remplissons nos obligations.



## Prendre en compte de nouvelles idées afin d'encourager la créativité et l'innovation,

s'appuyant sur la diversité des approches de travail et de résolution de problèmes, exploiter la capacité cachée de croissance ainsi que d'encourager et de responsabiliser les employés à donner le meilleur.

## Acquérir et développer des talents à partir d'un plus grand bassin de talents,

sur la base de critères objectifs et de mérite, d'avoir les meilleures équipes mondiales menant à un avantage concurrentiel.

# Nos engagements

Alstom s'attache à créer un environnement inclusif dans lequel tous nos 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 et l'inclusion et la nécessité de traiter les gens équitablement, dans tous les domaines de l'entreprise, y compris, mais sans s'y limiter:**

**Attraction, sélection  
et rétention des  
employés**

**Gestion de la  
performance et  
récompenses totales**

**Gestion des talents,  
apprentissage et  
développement des  
capacités**

**Santé, sécurité,  
sûreté  
et responsabilité  
sociale de  
l'entreprise**

**Mobilité interne et  
plan de succession**

**La conception des  
produits**

**Réunions et  
interactions au  
quotidien**

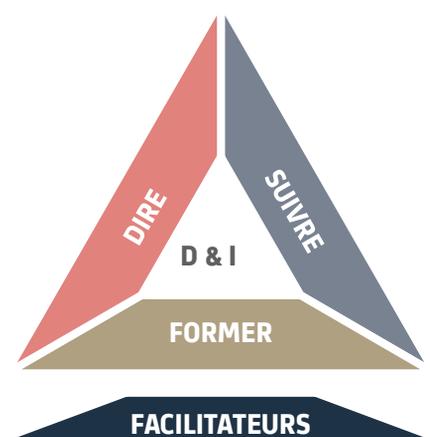
**Gestion des  
fournisseurs**

# Nos engagements

Pour soutenir l'engagement susmentionné, Alstom utilisera le « **Cadre global pour la diversité et l'inclusion** », basé sur trois plateformes d'activités transversales globales « Dire – Former – Suivre » et soutenu par les facilitateurs collectifs :

## Dire

Communiquer en interne et en externe sur l'impact positif de la diversité et de l'inclusion via tous les canaux de communication, événements et programmes à tous les niveaux de l'organisation. Incorporer le message sur la stratégie D&I à d'autres sujets liés aux affaires.



## Suivre

Établir des objectifs qualitatifs et quantitatifs pour juger de l'impact des actions prises dans le cadre de la diversité et de l'inclusion et suivre les progrès.

## Former

Fournir des outils d'apprentissage à tous les employés pour sensibiliser et développer des comportements plus inclusifs. Mettre en place des actions de sensibilisation sur les préjugés conscient et inconscient qui affectent négativement « l'inclusion » à chaque phase de la vie professionnelle, dans tous les environnements de travail et à tous les niveaux hiérarchiques. Soutenir les initiatives des réseaux d'employés engagés dans la développement de talents divers.

## Facilitateur

Adapter les pratiques internes et / ou en appliquer de nouvelles, afin de créer un lieu de travail réellement inclusif pour tous, tout en encourageant les communautés, les fournisseurs, les clients, les partenaires et les autres parties prenantes à respecter cet engagement.

Les infractions présumées ou non conformes à cette politique ne seront pas tolérées et feront l'objet d'une enquête approfondie. Toute personne qui prend conscience d'une déviation est encouragée à la signaler par le biais de la procédure d'alerte, conformément au code d'éthique d'Alstom.

# La gouvernance

## Alstom s'est fixé des objectifs mesurables pour atteindre la diversité et l'inclusion dans la société.

Le comité exécutif d'Alstom examine les objectifs de D et I et notre performance par rapport à chacun d'eux chaque année. Nous divulguons les objectifs et notre performance dans chaque rapport annuel.

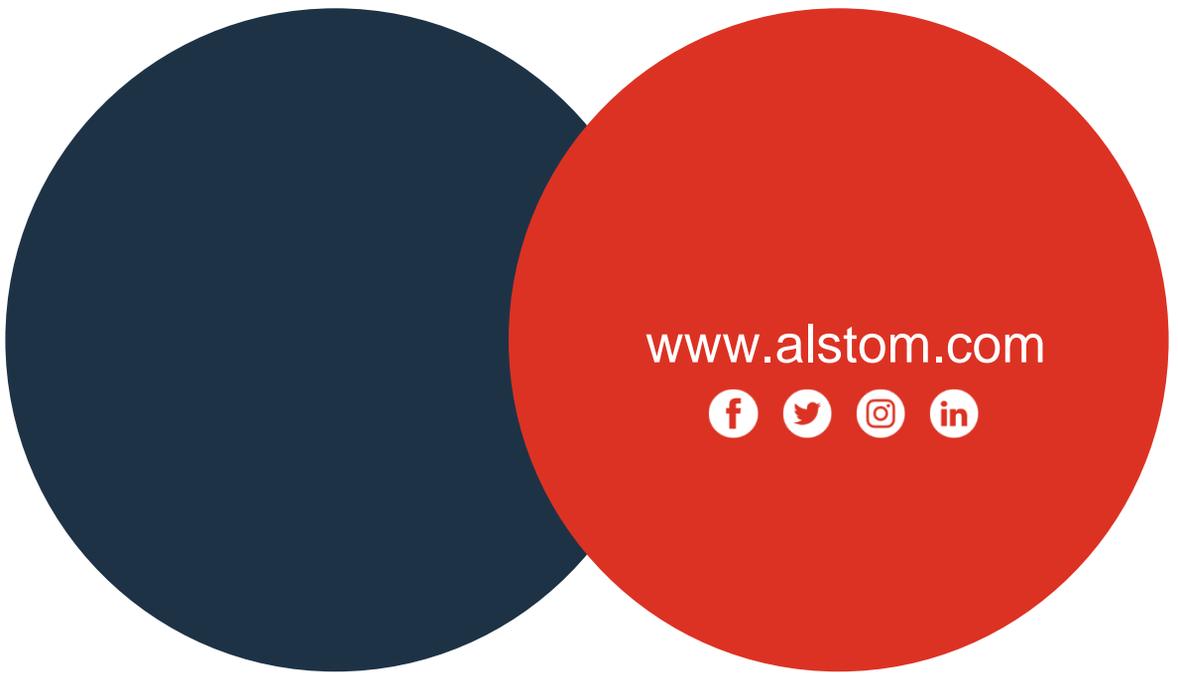
**Pour atteindre ces objectifs**, Alstom a mis en place **une structure solide** au niveau du groupe et au sein des entités régionales du monde entier.

**Les deux organes directeurs** veillent à ce que la responsabilité et l'appropriation se fassent à tous les niveaux :

- Un comité directeur de D & I est chargé d'élaborer la stratégie d'entreprise diversité et inclusion, de définir les initiatives mondiales, assurer la communication interne et externe sur D&I et évaluer les progrès sur les objectifs de l'organisation en matière de diversité. Composé de membres du comité exécutif d'Alstom, dirigeants senior de la direction et fonction globale et membres de la direction de l'équipe des ressources humaines, le comité se réunit une fois par trimestre.
- Le réseau de champions de D&I est responsables de promouvoir, de faciliter et appuyer la mise en œuvre d'initiatives en faveur de la diversité au niveau régional et / ou des unités / projets. Le réseau est présidé par le champion de la diversité mondiale et le directeur du développement des talents mondiaux et comprend des représentants D&I des régions.

**Chaque région** a la responsabilité d'élaborer son plan d'action pour la stratégie D&I, de manière cohérente avec la stratégie globale D&I, tout en tenant compte des différences géographiques et contextes socioculturels (reflétant par exemple des contextes réglementaires différents et des points de départ différents).

Bien que les indicateurs de performance clés pour la diversité soient définis par le Comité directeur mondial et le Comité de direction, nous nous efforçons également de poursuivre notre parcours en matière de diversité et d'inclusion en définissant les indicateurs de performance clés sur « l'inclusion » à l'avenir.



[www.alstom.com](http://www.alstom.com)



**ALSTOM**  
• mobility by nature •