

# POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

## 1. Introduction et contexte général.

Dès sa création, ERG a accordé une importance fondamentale aux Personnes et au Capital Humain. Le développement commercial et, plus généralement, la centralité des enjeux ESG et les enjeux liés à la transition énergétique nécessitent davantage le renforcement de la spécificité et les talents de chacun. Dans ce contexte en constante évolution, la pluralité des idées et l'expérience est cruciale pour générer de l'innovation et de la valeur pour ERG et ses parties prenantes (stakeholders).

ERG a défini un programme d'actions dans le cadre de son Plan Industriel et de son Plan ESG visant à la fois à développer un environnement professionnel fondé sur l'égalité des chances, la non-discrimination et le respect de la diversité et du multiculturalisme, et à l'adoption d'une stratégie proactive pour surmonter tout obstacle qui pourrait empêcher les personnes d'être pleinement incluses dans l'emploi. Elle a également défini des objectifs clairs et mesurables intégrés dans les systèmes d'incitation variable à court et long terme.

## 2. Nos engagements et notre portée.

La Politique de diversité et d'inclusion (Diversity & Inclusion Policy) énonce les principes du code d'éthique et de la politique des droits de l'homme de Groupe et elle encourage des actions pour aider à atteindre les objectifs de l'Agenda 2030 des Nations Unies pour le développement durable.

ERG encourage l'égalité des chances, garantit le respect des droits et libertés individuels et valorise la diversité (sexe, âge, ethnicité, culture, capacité, religion et nationalité d'affiliation, expériences, style de pensée, orientation et identité sexuelles, opinions politiques et toute autre caractéristique subjective) comme éléments clés du succès et du développement durable de l'entreprise. Pour ERG, l'inclusion permet d'exprimer le potentiel de chaque individu et est intimement liée à l'implication et à l'engagement de chacun, et facilite la collaboration entre les personnes.

La Politique (Policy) guide et inspire les programmes Diversité & Inclusion dans toutes les sociétés du Groupe, et elle s'applique à tous les collaborateurs et les parties prenantes (stakeholder) du Groupe, orientant les relations commerciales avec les fournisseurs et les partenaires ERG.

A travers la Politique (Policy) Diversité & Inclusion, ERG s'engage à :

- agir de manière impartiale pour éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte ;
- soutenir, à tous les niveaux, la diffusion d'une culture fondée sur le respect mutuel et sur la valorisation des différences, pour encourager et promouvoir l'expression du potentiel de chacun pour le progrès du Groupe ;
- définir des objectifs clairs et mesurables dans le Plan ESG
- parvenir à un équilibre entre les sexes dans les processus de sélection et de développement des collaborateurs ;

- gérer l'expérience personnelle et professionnelle de chaque individu en assurant l'équité et l'inclusion dès l'intégration dans l'entreprise, aux opportunités de mobilité et de développement, au traitement salarial jusqu'à la fin de la relation de travail ;
- identifier et supprimer toute cause de traitement inéquitable concernant la définition des rôles organisationnels et leur affectation ;
- créer les conditions pour que chacun connaisse et exprime son talent, développer leur professionnalisme et leur employabilité dans le respect de leurs valeurs et objectifs personnels ;
- créer des environnements de travail, physiques et culturels, qui favorisent le développement de relations basées sur la confiance et la valorisation de tous les styles de pensée, où chacun est le bienvenu ;
- générer des contextes professionnels qui favorisent l'échange de connaissances, d'expériences et la coopération ;
- favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en développant des programmes et des initiatives de mobilité et de flexibilité ;
- rejoindre des associations et des campagnes dédiées pour interagir avec les experts du secteur, connaître les bonnes pratiques (best practices) des autres entreprises et promouvoir des actions vertueuses même en dehors du contexte d'entreprise.

### **3. Approbation, mise en œuvre, suivi et mise à jour de la Politique.**

Le Comité de Contrôle, des Risques et du Développement Durable et le Comité des Nominations et des Rémunérations, ce dernier avec référence particulière au Performance Management (MBO et LTI) partagent la définition des objectifs Diversité & Inclusion, partie intégrante du Plan ESG et ils en assurent le suivi de la mise en œuvre et les résultats.

Le Comité Capital Humain s'engage à :

- promouvoir et mettre en œuvre la culture D&I du Groupe ;
- décliner la Politique (Policy) au niveau opérationnel ;
- contrôler, par le développement d'indicateurs, la parité et le caractère inclusif des processus de sélection, le développement et les opportunités de carrière, les salaires et les initiatives visant à favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
- promouvoir le multiculturalisme en intégrant des personnes venant de différents pays, faciliter la mobilité internationale en activant des formations interculturelles ;
- « écouter » la perception des collaborateurs sur la mise en œuvre de la Politique (Policy) à travers des enquêtes dédiées et définir les éventuelles actions d'amélioration.

Chaque personne est responsable de la mise en œuvre et de la diffusion de la Politique à travers ses propres comportements. Dans le but d'accélérer l'identification et la suppression de toute forme de discrimination et de disparité, tout comportement non conforme doit être signalé au Comité Capital Humain, par l'intermédiaire du Directeur du Capital Humain en tant que secrétaire du Comité. Le Comité vérifiera le signalement, en veillant à l'anonymat du lanceur d'alerte et de ceux qui sont signalés, évaluera le bien-fondé du rapport reçu et définira les possibles mesures correctives. Le lanceur d'alerte est protégé contre toute forme de

représailles, de discrimination ou sanction directe ou indirecte, pour des raisons directement ou indirectement liées au signalement.

La Politique (Policy) est approuvée par le Conseil d'administration d'ERG S.p.A., avoir bénéficié de l'avis du Comité des Nominations et des Rémunérations et le Comité de Contrôle, des Risques et du Développement Durable.

Le Comité Capital Humain évalue périodiquement la nécessité de mettre à jour le contenu de la Politique (Policy) en ligne avec la trajectoire évolutive d'ERG en termes de D&I et les incitations qui découlent du contexte.

#### **4. Diffusion de la Politique (Policy)**

ERG continuera à organiser des sessions de sensibilisation et de formation pour diffuser une culture de plus en plus inclusive, surmontant les *préjugés conscients et inconscients*, individuels et collectifs, et stimulant l'utilisation consciente d'un langage et de comportements qui permettent à chaque personne de se sentir bienvenue et valorisée.

La Politique (Policy) sera communiquée à l'ensemble de l'organisation et diffusée dans toutes les langues du Groupe. Elle sera également publiée sur le site [www.erg.eu](http://www.erg.eu).

