



**Vous
Êtes
Ici Chez
Vous**

Vous Êtes Ici Chez Vous

Pour vous y retrouver

| | |
|--|----|
| Introduction du Directeur Général | 3 |
| Que signifient pour nous Inclusion et Diversité ? | 6 |
| Pourquoi nous devons être attentifs à l'Inclusion et à la Diversité | 10 |
| Nos principes fondamentaux | 14 |
| Nos attentes | 15 |
| Application de cette Politique | 18 |
| À qui cette Politique s'applique-t-elle ? | 18 |
| Que couvre cette Politique ? | 18 |
| Comment cette Politique est-elle associée à d'autres Politiques de DCC ? | 18 |
| Suivi des évolutions | 18 |
| Application de la Politique | 18 |

Favoriser une Culture Inclusive et Diversifiée

Introduction du Directeur Général

DCC est conscient de la nécessité d'un environnement propice à l'Inclusion et à la Diversité. Nous sommes engagés à instaurer une culture d'Inclusion et de Diversité à tous les niveaux de notre entreprise.

Nos collègues viennent d'horizons très divers et nous sommes tous uniques et différents les uns des autres. Il s'agit là de notre différenciateur clé. Je suis convaincu que pour récolter les fruits de notre main-d'œuvre diversifiée et talentueuse, nous avons besoin d'environnements de travail inclusifs au sein desquels tous nos collègues sont libres de concrétiser leurs ambitions, et d'une culture qui permette d'entretenir l'énergie et la passion qu'ils apportent au travail.

Je suis personnellement engagé à diriger un Groupe dynamique, ambitieux et diversifié au sein duquel chacun dispose des mêmes opportunités et de l'aide nécessaire à atteindre son potentiel. Quel que soit votre domaine, je veux que vous soyez assuré d'avoir toutes les chances de réussir au sein de DCC.

Nous avons tous un rôle à jouer. Cette Politique met en place les principes fondamentaux et les attentes que nous avons de nous-mêmes, de nos collègues et de nos entreprises afin de créer des environnements de travail positifs et propices à l'Inclusion et à la Diversité.



Chacun de nos dirigeants doit agir en tant qu'ambassadeur de la Diversité et favoriser des comportements et méthodes de gestion inclusifs, de manière manifeste et systématique, à tous les niveaux de leur entreprise. J'attends également de tous les dirigeants qu'ils encouragent et aident leurs équipes à s'assurer que ces pratiques sont appliquées à chacun de nos collègues.

Je veux que tous nos employés se sentent bienvenus, respectés et estimés, et qu'ils se sentent ici chez eux. L'application de notre Politique en matière d'Inclusion et de Diversité va faire de DCC un lieu de travail encore plus accueillant.

Donal Murphy
Directeur Général



INCLUSION

**JE SUIS ICI
CHEZ MOI**

Que signifient pour nous Inclusion et Diversité ?

Inclusion

L'Inclusion est la mesure dans laquelle nous nous sentons estimé et inclus dans une famille, une communauté, une équipe ou une entreprise. Nous nous sentons inclus lorsque nous pensons que notre individualité est estimée par les autres, tout en ressentant une connexion ou une appartenance à un Groupe. Dans un lieu de travail inclusif, toutes les personnes sont traitées de manière équitable et respectueuse, et estiment avoir à leur disposition les moyens de contribuer à la réussite de l'entreprise.

Diversité

La Diversité est la combinaison des différences visibles et invisibles qui peuvent façonner notre vision du monde, nos perspectives et notre approche de tous les aspects de notre vie. La Diversité, c'est ce qui nous rend unique. Elle comprend nos origines, personnalités, expériences, croyances et caractéristiques personnelles.

Nos Valeurs

L'Inclusion et la Diversité sont fortement ancrées dans le respect individuel et sont également associées à nos valeurs fondamentales, en particulier celles **d'intégrité** et **de partenariat**.



Sécurité



Intégrité



Partenariat



Excellence



DIVERSITÉ

JE SUIS UNIQUE

Pourquoi nous devons être attentifs à L'Inclusion et à La Diversité



Innovation

La Diversité des perspectives favorise l'**innovation** et les différents points de vue créent une tension productive. Les équipes diversifiées sont plus innovantes et plus performantes que la concurrence et sont 45% plus susceptibles d'accroître leur part de marché.¹



Performances

Les entreprises à forte mixité sont 15% plus susceptibles d'afficher de **meilleures performances** que leurs concurrents, et ce chiffre atteint 35% pour les entreprises multiculturelles.³



Fidélisation des Clients

Les entreprises qui promeuvent la Diversité et l'Inclusion renforcent la **fidélisation de leurs clients**. Par exemple, 66% des membres de la communauté LGBT préfèrent effectuer leurs achats auprès d'une entreprise qui se montre accueillante envers leur communauté plutôt qu'auprès d'entreprises moins accueillantes, même si ces dernières proposent des prix plus bas.²



Fidélité des Collègues

Les gens préfèrent travailler et **rester dans des entreprises** à l'environnement de travail positif.⁴



Attrait des Talents

Pas moins de 80% des personnes pensent qu'il est important qu'une entreprise possède des politiques en matière **d'Inclusion et de Diversité lorsqu'elles décident d'y travailler**.⁵



Marque Employeur

Les natifs du XXIe siècle (qui constituent 27% de la population mondiale) **recherche des employeurs** faisant preuve d'une Inclusion et d'une Diversité bien établies.⁸



Expérience Client

La Diversité génère une meilleure compréhension des **besoins des clients** et des marchés. En fait, les entreprises qui possèdent une stratégie de Diversité et d'Inclusion déclarent que cette dernière a amélioré la satisfaction des clients et aidé à rivaliser avec les nouveaux secteurs et les nouvelles régions.⁶



Culture

Lorsque les personnes ressentent un important sentiment d'appartenance, elles sont plus propices à ressentir également un plus grand sentiment de **fierté et d'engagement** envers l'entreprise et de dépasser les attentes de celle-ci.⁹



Implication

Un **collègue impliqué** est plus productif. Les collègues d'horizons divers sont 3,5 fois plus enclins à partager leur potentiel innovateur et leur productivité lorsqu'ils reçoivent une attention égale et l'opportunité de s'exprimer.⁷



ÉGALITÉ

**J'AI DE
LA VALEUR**

Nos principes fondamentaux

Créer des environnements de travail véritablement inclusifs, au sein desquels la Diversité est respectée et célébrée, est possible lorsque les quatre principes généraux décrits ci-dessous sont inclus dans la culture de chaque entreprise DCC du Groupe.

Égalité des Chances

Nous respectons le principe de **l'égalité des chances** pour aider nos collègues à atteindre pleinement leur potentiel. Nous sommes engagés à utiliser pour tous nos collègues un traitement juste et équitable impliquant des décisions de recrutement prises en fonction du mérite individuel et des besoins de l'entreprise.

Équité et Inclusion

En lien avec notre engagement à créer un lieu de travail inclusif, nous promovons une culture de travail **équitable et inclusive**, permettant aux collègues de contribuer de façon unique pour le bien du Groupe.

Respect et Dignité

Il est attendu de tous les collègues du Groupe qu'ils aident et traitent les autres, et ceux avec lesquels ils interagissent dans le cadre de leur travail, avec **respect et dignité**. Nous attendons de nos dirigeants qu'ils donnent l'exemple en accueillant la Diversité sans aucun préjugé.

Ouverture et Communication

Nous entretenons une culture d'**ouverture et de communication** dans la manière avec laquelle nous traitons les autres. Ceci s'applique à tous les collègues, clients, visiteurs, fournisseurs, partenaires commerciaux, anciens collègues et communautés auprès desquels nous menons nos activités.

Nos attentes

Chaque collègue du Groupe peut espérer :



Être traité avec dignité et respect au travail.



Travailler dans un environnement qui promeut l'Inclusion et le fait se sentir estimé.



Contribuer pleinement et avoir la possibilité d'être entendu.



Avoir accès aux opportunités de carrière basées sur le mérite personnel, les compétences et les besoins de l'entreprise.



Se sentir soutenu lors de difficultés personnelles telles qu'un deuil, une maladie ou des changements dans la vie privée.



Être protégé de traitements moins favorables ou de discriminations, selon les motifs énoncés dans la Politique relative au Code d'éthique de DCC.

Il est attendu de chaque entreprise DCC qu'elle cherche à garantir que :



Tous les collègues sont traités équitablement, et que les décisions concernant les recrutements, les salaires, les termes et conditions, les formations et développement, et les évaluations de rendement sont impartiales et que les décisions associées sont basées sur le mérite individuel, et les besoins et rôles de l'entreprise.



Les congés maternité, paternité, parental et d'adoption sont pris en charge et intégrés dans la planification de carrière normale.



Nous prenons les mesures appropriées pour permettre aux collègues atteints d'un handicap d'avoir accès aux opportunités.



Nous prenons conscience de nos propres préjugés inconscients et nous retravaillons de manière appropriée nos communications, politiques, annonces, pratiques et procédures en termes d'équité et d'égalité.



La progression de carrière est basée sur le mérite individuel et les besoins de l'entreprise, et les décisions associées sont impartiales et uniquement basées sur les critères requis pour accomplir le travail.



Les futurs besoins en travailleurs compétents sont inclusifs et encouragent la disponibilité d'une gamme de compétences pour tous les rôles, y compris aux niveaux supérieurs.



Les équipes et les comités comprennent une variété de compétences et de représentants pour encourager des contributions, décisions et résultats plus exhaustifs.



Nous respectons les contributions de chacun et nous travaillons ensemble pour développer et encourager une communication et des mécanismes de rétroaction ouverts.



Nous répondons rapidement et de manière appropriée à toute accusation de discrimination, victimisation, intimidation, harcèlement, harcèlement sexuel ou menace.

À qui cette Politique s'applique-t-elle ?

Cette Politique s'applique à tous nos collègues de toutes les entreprises dans lesquelles DCC plc détient une part prépondérante (une "entreprise DCC"). Ceci comprend les Employés à temps partiel et à durée déterminée.

Toutes les références à "DCC", "Entreprise DCC", "Groupe", "l'entreprise", "nous" et "notre" dans cette Politique peuvent être lues en conséquence.

Toutes les références à "Directeur", "Équipe Dirigeante", "Équipe de Gestion" et "dirigeant commercial" concernent les administrateurs et les personnes se rapportant aux administrateurs aux niveaux de l'entreprise, de la division et du Groupe.

Que couvre cette Politique ?

Nous attendons de toute entreprise DCC qu'elle s'engage à entreprendre des pratiques inclusives et à encourager la diversité dans l'espace de travail. Cette Politique expose clairement en pages 16 et 17 nos attentes sur ce sujet concernant nos entreprises.

Comment cette Politique est-elle associée à d'autres Politiques de DCC ?

Cette Politique devrait être lue conjointement à la section Pratiques en matière d'emploi équitable de la Politique relative au Code d'éthique de DCC.

Suivi des évolutions

Les Directeurs sont responsables des progrès concernant l'Inclusion et la Diversité au sein de leurs entreprises. Des mesures pertinentes seront effectuées tous les ans par les Ressources Humaines du Groupe pour évaluer les évolutions des performances aux niveaux de l'entreprise, de la division et du Groupe, par rapport aux principes établis dans cette Politique.

Application de la Politique

En cas de question relative à l'application de cette Politique, vous pouvez contacter votre équipe RH locale ou un membre de la direction de votre entreprise.

Références

1. *Measurement: Proving the ROI of Global Diversity and Inclusion Efforts*, par Sandy Hoffman, Sr. Director, Operations, Processes, and Systems Inclusion & Diversity, Randall Lane, Senior Leader, Global Inclusion & Diversity, et David Posner, Manager, Global Inclusion & Diversity of Cisco Systems, Inc., et Marilyn Nagel, CEO, Watermark
2. *The Costly Business of Discrimination: The Economic Costs of Discrimination and the Financial Benefits of Gay and Transgender Equality in the Workplace*, Crosby Burns
3. *Why Diverse Teams are Smarter*, Harvard Business Review, David Rock et Heidi Grant
4. *Why Employees Stay*, par Vincent S. Flowers et Charles L. Hughes
5. *The PwC Diversity Journey: Creating Impact, Achieving Results*
6. *The Costly Business of Discrimination: The Economic Costs of Discrimination and the Financial Benefits of Gay and Transgender Equality in the Workplace*, Crosby Burns
7. *The Costly Business of Discrimination: The Economic Costs of Discrimination and the Financial Benefits of Gay and Transgender Equality in the Workplace*, Crosby Burns
8. *Millennials at work: Reshaping the Workplace*, PwC
9. *Diversity and Inclusion Toolkit*, Bord Bia

