

ARDIAN

Inclusion & Diversité



CHARTRE 2022

RESSOURCES HUMAINES - DÉCEMBRE 2020

Ardian est l'un des leaders mondiaux de l'investissement privé avec 103 milliards de dollars gérés et/ou conseillés en Europe, en Amérique et en Asie. A travers son engagement en faveur du partage de la valeur créée avec l'ensemble des parties prenantes, Ardian participe à la croissance des entreprises et des économies à travers le monde.

Nous souhaitons avoir un impact positif sur l'ensemble de nos parties prenantes et nous sommes conscients de notre rôle sociétal. **Cette charte, qui met en place des objectifs concrets et mesurables, est un engagement contre toutes les formes de discrimination et l'illustration de notre volonté de promouvoir l'égalité des chances.**

Nous définissons l'Inclusion et la Diversité (« I&D »), comme le cadre permettant à chaque individu d'atteindre son plein potentiel au sein d'un groupe, tout en se sentant respecté et libre d'exprimer ses idées et ses singularités, peu importe s'il s'agit de religion, de genre, d'âge, de nationalité, de formation scolaire, d'handicap mental ou physique, ou d'orientation sexuelle.

Nous sommes convaincus que les sociétés diverses et inclusives sont plus créatives, innovantes et plus performantes que leurs pairs.

Pour ces raisons, l'Inclusion et la Diversité sont des objectifs stratégiques à court, moyen et long-termes, et nous lançons un plan d'actions pour en faire des leviers de performance durable.



Cette charte a pour objectifs de :

Créer un environnement de travail inclusif qui facilite l'expression de tous les individus



Développer des actions sur trois axes prioritaires : diversité de genre, diversité sociale et handicap

Promouvoir l'égalité des chances pour renforcer notre impact social



Utiliser nos différentes instances pour continuer à améliorer nos initiatives et mesurer leur succès

CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF FACILITANT L'EXPRESSION DES INDIVIDUS DE TOUS HORIZONS, AVEC DES OBJECTIFS À ATTEINDRE D'ICI 2022

La réussite de l'intégration de profils variés repose sur le développement d'un environnement de travail qui permet à chacun de s'exprimer librement et d'atteindre son plein potentiel. Une attention particulière sera portée par les managers sur l'intégration des nouvelles recrues et l'accès aux formations.

> ORGANISER DES FORMATIONS DE SENSIBILISATION SUR L'INCLUSION POUR TOUS LES EMPLOYÉS D'ARDIAN

- Objectif de former 100% des recruteurs aux biais inconscients, stéréotypes et à la non-discrimination.
- Objectif de former 100% des managers au management inclusif.
- Objectif de former 100% des employés aux biais inconscients et aux stéréotypes.

> PUBLIER NOTRE POLITIQUE DE TRAVAIL FLEXIBLE

- Ardian s'engage à publier sa politique de travail flexible, levier de rétention des talents. Cette politique, élaborée par le Millennial Comex avec le soutien des RH et de l'IT, sera construite sur les besoins spécifiques des salariés et des managers.
- Une attention particulière sera portée aux aspects non discriminants de cette politique et la société s'assurera que tous les employés sont encouragés à en bénéficier.

> PUBLIER NOTRE GUIDE DE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ ET AUX AIDANTS

- Ardian s'engage à publier son guide de soutien aux parents et aux aidants pour l'ensemble de ses bureaux, avec des versions locales selon les spécificités juridiques et culturelles.
- Ce guide inclura notamment des mesures visant à faciliter le retour au bureau après les congés maternité ou maladie d'une durée supérieure à 5 mois. Elles donneront la possibilité de retourner au bureau progressivement, si l'organisation de l'équipe le permet.
- Dans le cadre des discussions sur la parentalité, Ardian s'engage à étudier l'allongement de la durée du congé paternité.



1234

DÉVELOPPER DES ACTIONS SUR TROIS AXES PRIORITAIRES : DIVERSITÉ DE GENRE, DIVERSITÉ SOCIALE ET HANDICAP, AVEC DES OBJECTIFS À ATTEINDRE D'ICI 2022

2.1 NOUS NOUS ENGAGEONS EN FAVEUR D'UNE PLUS GRANDE DIVERSITÉ DE GENRE DANS NOS ÉQUIPES

> MESURER ET CORRIGER LES ÉVENTUELS ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE HOMMES ET FEMMES

- Ardian s'engage à étudier chaque année et pour l'ensemble de ses bureaux, les écarts de salaires inexpliqués entre hommes et femmes à position équivalente.
- Ardian s'engage également à rédiger une politique d'égalité de salaire et à réduire les écarts de salaires inexpliqués grâce à une enveloppe financière dédiée durant le Comité de Rémunération.

> ÉCRIRE UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

- Une attention particulière sera portée aux fonctions de management et de professionnels de l'investissement.
- Cette politique inclura des actions pour augmenter la proportion de talents féminins recrutés et mieux accompagner leur développement de carrière. La société s'engage notamment à :
 - ce que les candidats rencontrent au moins une personne de chaque genre pendant les processus de recrutement.
 - retenir au moins une personne de chaque genre dans les shortlists.
 - assurer une présence mixte sur les forums étudiants ou de recrutement.
 - répéter les principes de non-discrimination avant chaque Comité des Rémunérations et de Promotions.
 - porter une attention particulière à la mixité dans les promotions de stagiaires.
 - développer un programme de parrainage destiné aux femmes en partenariat avec le Ardian Women Club.
- Cette politique comportera également des objectifs chiffrés :
 - Conformément à la Charte FrancInvest/Sista : Atteindre 25% de femmes dans les comités d'investissement d'ici 2030 et 30% d'ici 2035. Atteindre 30% de femmes dans les équipes d'investissement d'ici 2030 et 40% d'ici 2035. Ardian souhaite appliquer ces objectifs à l'ensemble de ses bureaux.

> PROMOUVOIR NOTRE SECTEUR AUPRÈS DES ÉTUDIANTES

- Voir le point 3 de notre plan d'action.



DÉVELOPPER DES ACTIONS SUR TROIS AXES PRIORITAIRES :
DIVERSITÉ DE GENRE, DIVERSITÉ SOCIALE ET HANDICAP,
AVEC DES OBJECTIFS À ATTEINDRE D'ICI 2022

2.2 NOUS NOUS ENGAGEONS EN FAVEUR D'UNE PLUS GRANDE DIVERSITÉ SOCIALE DANS NOS ÉQUIPES

> METTRE EN PLACE DES PARTENARIATS AVEC DES ACTEURS NOUS PERMETTANT DE RECRUTER ET, SI NÉCESSAIRE, DE FORMER DES CANDIDATS ISSUS DE MILIEUX MODESTES

- Ardian s'engage à poursuivre son programme de formation aux softskills. L'objectif de ce programme, aujourd'hui développé en partenariat avec l'association VoxPopuli est de passer de 8 jeunes formés et intégrés à son processus de recrutement de stagiaires en 2020, à 16 en 2021.
- Ardian explorera toutes les possibilités de collaboration avec la Fondation Ardian afin de sourcer des talents issus de milieux modestes et étudiera d'autres options de partenariat.

> REVOIR NOTRE PROCESSUS DE RECRUTEMENT, DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET DE MOBILITÉ POUR S'ASSURER QU'IL SOIT BASÉ SUR LES COMPÉTENCES TECHNIQUES, COMPORTEMENTALES ET ACADÉMIQUES

- Créer un référentiel de compétences et de formations pour éviter toutes formes de discrimination.
- Revoir l'importance accordée à l'établissement scolaire dont le candidat est issu, dans le processus de sélection.

> PROMOUVOIR NOS ACTIVITÉS AUPRÈS DES CANDIDATS D'ÉCOLES ET D'UNIVERSITÉS

- Voir le point 3 de notre plan d'action.



DÉVELOPPER DES ACTIONS SUR TROIS AXES PRIORITAIRES :
DIVERSITÉ DE GENRE, DIVERSITÉ SOCIALE ET HANDICAP,
AVEC DES OBJECTIFS À ATTEINDRE D'ICI 2022

2.3 NOUS NOUS ENGAGEONS À INTÉGRER UN PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

> DEVENIR UNE ENTREPRISE HANDI-ACCUEILLANTE

- Former un référent handicap pour faciliter l'intégration et l'installation des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail.
- Rappeler systématiquement que nos offres d'emploi sont ouvertes aux personnes en situation de handicap.
- Mettre en place un accompagnement des managers pour les inciter à recevoir en entretien un candidat en situation de handicap dès confirmation des compétences requises par les chargés de recrutement ou cabinet de recrutement.
- Créer des partenariats avec des associations et écoles afin de favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap.

> CRÉER LES CONDITIONS POUR QUE TOUS LES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP OSENT SE DÉCLARER

- Ardian s'engage à continuer les actions de sensibilisation pour une meilleure compréhension du handicap.
- Ardian mettra en place un dispositif permettant aux salariés concernés de se déclarer travailleurs handicapés dans le cadre d'une relation de confiance, tout en s'assurant d'éviter toutes formes de discrimination dans leur progression de carrière.



PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR RENFORCER NOTRE IMPACT SOCIAL

> PROMOUVOIR LE SECTEUR DE L'INVESTISSEMENT PRIVÉ AUPRÈS DES ÉTUDIANTS DES GROUPES SOUS REPRÉSENTÉS DANS NOTRE INDUSTRIE, AFIN DE SUSCITER DES VOCATIONS NOTAMMENT AUPRÈS DE NOS DEUX CIBLES PRIORITAIRES : LES ÉTUDIANTES ET LES PERSONNES ISSUES DE MILIEUX MODESTES

- Dans le cadre de sa volonté d'élargir la liste des écoles et des universités ciblées pour ses recrutements, Ardian organisera des événements à destination des étudiants d'universités et d'écoles auprès desquelles elle recrute peu pour le moment.
- Ardian organisera un événement, Generation Women, visant à rencontrer de jeunes étudiantes qui n'ont pas encore choisi leur spécialité.
- Ardian mettra en avant ses talents, notamment via des témoignages ou autres prises de parole, afin de permettre aux candidates et candidats de plus facilement se projeter dans un rôle chez Ardian.
- Ardian renforcera également sa présence dans les lycées afin de promouvoir ses activités et conseiller les élèves sur le parcours à suivre pour intégrer une entreprise du secteur.

> DEVENIR UNE ENTREPRISE HANDI-ACCUEILLANTE

- Voir le point 2.3 de notre plan d'action.

> PORTER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À L'APPROCHE I&D DE NOS FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES ET LES ENCOURAGER À NOUS EN INFORMER

> NOUER DES PARTENARIATS AVEC DES ACTEURS NOUS OUVRANT LA VOIE VERS D'AUTRES PROFILS EN STAGE OU RECRUTEMENT (VOXPOPULI, FONDATION ARDIAN, ASSOCIATIONS SUR LE HANDICAP, ETC.)

- Voir le point 2.2 de notre plan d'action.



UTILISER NOS DIFFÉRENTES INSTANCES POUR CONTINUER À AMÉLIORER NOS INITIATIVES ET MESURER LEUR SUCCÈS

> MOBILISATION DES ACTEURS ET RESSOURCES D'ARDIAN SUR CES OBJECTIFS ET PLAN D' ACTIONS

- Le **Comité Exécutif** régulièrement sensibilisé aux enjeux et effectuant un suivi régulier des plans d'actions et résultats.
- Des **Comités Diversité** regroupant des collaborateurs, managers et RH, ont été créés (France, Royaume-Uni, États-Unis et Italie) avec notamment un rôle de coordination des initiatives et d'apport d'idées.
- Le **Sustainability Committee** pour s'assurer du partage des bonnes pratiques avec les sociétés en portefeuille et les gérants dans lesquels nous investissons.
- Le **Millennial Comex**, avec 15 talents basés dans différents bureaux d'Ardian, pour agir comme levier dans la mise en place de cette politique.
- Les **consultants spécialisés** qui apportent leur expertise et leur soutien continu pour développer notre approche sur cette thématique.

> MESURE DE L'EFFICACITÉ DES ACTIONS EN S'APPUYANT NOTAMMENT SUR DES CERTIFICATIONS ET AUDITS

- Un **objectif I&D** intégré dans les **entretiens de fin d'année** de **l'ensemble des collaborateurs** d'ici 2022, avec une liste d'actions pouvant être effectuées.
- Certification **EDGE** sur l'égalité Hommes/Femmes : premier niveau de certification obtenu en 2020 et mise en place d'un plan d'actions pour atteindre le second niveau en 2022.
- Signature de la charte **Francelvest/Sista**.
- Réalisation d'**audits externes** de nos processus RH (EDGE, CNIL, recrutement, ...).
- **Benchmark** sur les meilleures pratiques ; **veille** sur les dernières études et recherches.
- Réalisation d'une **étude** globale sur le **sentiment d'inclusion chez les salariés d'Ardian**.

