

ARDIAN

Inclusion & Diversité

The title 'Inclusion & Diversité' is rendered in a red serif font. A large, black ampersand is positioned between the two words. A man in a blue shirt and dark pants is walking on top of the word 'Diversité', carrying a laptop. A woman in a yellow top and pink pants is sitting on the ampersand, also using a laptop. The background features large, light blue, stylized letters 'A' and 'D'.

CHARTRE

RESSOURCES HUMAINES

Ardian est l'un des leaders mondiaux de l'investissement privé avec des actifs gérés et/ou conseillés en Europe, en Amérique, en Asie et au Moyen-Orient. 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 travaillons activement 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 CONCRETS.

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 est 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.

> METTRE EN AVANT NOTRE POLITIQUE DE TRAVAIL FLEXIBLE

- Ardian reconnaît que sa politique de télétravail flexible est un levier de rétention des talents. Cette politique élaborée par le Millennial Comex avec le soutien des RH et de l'IT, a été construite en fonction des besoins spécifiques des salariés et des managers.
- Une attention particulière est portée aux aspects non discriminants de cette politique et la société veille à ce que l'ense_T^WVW_b^àkÙeæ[WfWUagcSYÙeOW TÛ ÜXUWZ

> SOUTENIR LA PARENTALITÉ

- Avec l'allongement de la durée du congé paternité à 6 semaines.
- Avec un travail pour harmoniser la durée du congé maternité à travers nos différents bureaux.
- Avec l'objectif de constamment étudier de nouvelles pistes d'avantages à offrir aux parents chez Ardian



DÉVELOPPER DES ACTIONS SUR TROIS AXES PRIORITAIRES : DIVERSITÉ DE GENRE, DIVERSITÉ SOCIALE ET HANDICAP, AVEC DES OBJECTIFS CONCRETS.

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.

> PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

- Une attention particulière est portée aux fonctions de management et de professionnels de l'investissement.
- A travers des processus RH inclusifs durant lesquels Ardian s'engage à :
 - ce que les candidats rencontrent au moins une personne de chaque genre.
 - retenir au moins une personne de chaque genre dans les shortlists.
 - assurer une présence mixte sur les forums étudiants ou de recrutement.
 - étudier les engagements Inclusion & Diversité des cabinets de recrutements avec lesquels nous travaillons
 - 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.
- Ardian s'engage également à promouvoir l'égalité femmes/hommes à travers 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 40% de femmes dans les équipes d'investissement d'ici 2030. 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 CONCRETS.

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

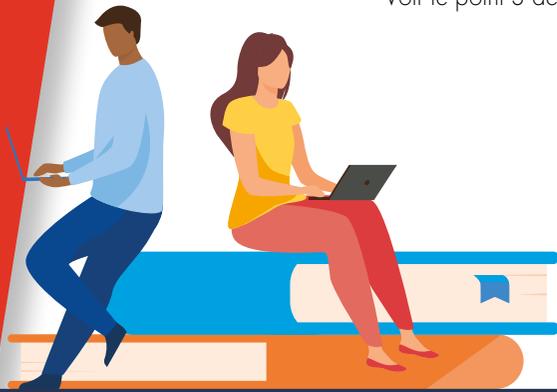
- Ardian s'engage à poursuivre son programme de formation aux softskills pour les étudiants issus de milieux modestes. Ce programme, est aujourd'hui développé en partenariat avec l'association Voxpopuli. Ardian continue aussi d'explorer toutes les possibilités de collaboration avec la Fondation Ardian afin de sourcer des talents issus de milieux modestes et d'étudier d'autres options de partenariat.

➤ APPLIQUER DES PROCESSUS DE RECRUTEMENT, DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET DE MOBILITÉ INCLUSIF, BASÉS SUR LES COMPÉTENCES TECHNIQUES, COMPORTEMENTALES ET ACADÉMIQUES

- Avec un référentiel de compétences et de formations pour éviter toutes formes de discrimination.
- En diminuant 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.



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 des 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**, avec une liste d'actions pouvant être effectuées.
- Certification **EDGE** sur l'égalité Hommes/Femmes : premier niveau de certification obtenu en 2020 et deuxième niveau de certification obtenu en 2022.
- Signature de la charte **FrancInvest/Sista**.
- Réalisation d'**audits externes** de nos processus RH (EDGE, recrutement, ...).
- **Benchmark** sur les meilleures pratiques ; **veille** sur les dernières études et recherches.
- Réalisation d'une **étude** annuelle sur le **sentiment d'inclusion chez les salariés d'Ardian**.
- Réalisation annuelle d'une enquête sur les **risques psychosociaux (RPS)** pour identifier les populations à risques.
- Réalisation régulière d'une **enquête d'engagement** auprès des collaborateurs.

