



Politique de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance

Version	Propriétaire (département ou fonction)	Public visé	Approuvé par	Date d'approbation	Fréquence des examens	Sujets abordés
1	Département des ressources humaines	Chaîne de valeur, collaborateurs	Comité exécutif		Au moins tous les 3 ans	/

I. Introduction

Cette politique se concentre spécifiquement sur les principes de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance (DEI&A) et sur la façon dont ceux-ci peuvent soutenir l'atteinte de nos objectifs commerciaux.

Chez VPK Group, nous nous engageons à créer un environnement de travail inclusif. Nous valorisons la diversité et encourageons tout le monde à rejoindre VPK, indépendamment de ses origines, de son sexe, de son âge, de son orientation sexuelle, de sa religion, de sa nationalité ou de ses capacités physiques. Notre organisation s'efforce de créer un milieu de travail où chacun se sent le bienvenu, respecté et valorisé.

II. Portée

Nous respectons et promouvons la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEI&A) dans **nos propres opérations et dans l'ensemble de notre chaîne de valeur.**

Dans la réalisation de notre mission d'entreprise, nos employés jouent un rôle de premier plan. En tant que direction, nous croyons que les employés sont notre atout le plus précieux. Nous nous engageons à créer un espace pour la diversité, à veiller à ce que tout le monde ait les mêmes chances et à œuvrer à l'adoption d'une politique inclusive où les idées de chacun sont entendues. En valorisant la diversité, l'égalité et l'inclusion, nous sommes en mesure de créer une organisation créative et agile prête à répondre aux attentes de nos parties prenantes. La diversité de nos employés et de leurs idées contribue directement à notre objectif de soutenir durablement nos clients dans leurs processus logistiques.



Diversité

Nous nous efforçons d'avoir une main-d'œuvre qui reflète la société dans laquelle nous opérons. Cela comprend le recrutement actif de talents d'origines, d'expériences et de perspectives diverses. Nous considérons la diversité comme une source d'innovation et de créativité, et nous nous engageons à favoriser une culture inclusive où chaque contribution unique est valorisée.

Équité

Pour nous, l'égalité signifie donner à chacun les mêmes chances de grandir et de se développer professionnellement. Nous nous engageons à adopter des pratiques d'embauche et de promotion équitables et transparentes et à cerner et à éliminer les obstacles systémiques. Cela comprend l'égalité d'accès aux ressources, à la formation et aux possibilités de développement pour tous nos employés.

Inclusion

L'inclusion va au-delà de la reconnaissance de la diversité ; Il s'agit de créer un lieu de travail où chacun se sent inclus et valorisé. Nous favorisons une culture d'ouverture, de respect et de collaboration, où chaque voix est entendue et respectée. L'inclusion signifie travailler activement à la création d'un environnement où chacun se sent en sécurité et soutenu pour être lui-même.

Engagement - Appartenance

Nous pensons que l'engagement conduit à une plus grande satisfaction et à une productivité accrues des employés. Par conséquent, nous créons des occasions pour les employés de se sentir liés à leur travail, à leurs collègues et à notre organisation. Il s'agit notamment d'encourager la participation aux processus décisionnels, de fournir des plateformes pour la rétroaction et de reconnaître les contributions au succès de l'organisation.

Formation et développement

Nous investissons dans la formation et le développement continu de nos employés, en mettant l'accent sur les principes DEI&A. Cela comprend une formation sur les préjugés inconscients, la compétence culturelle et le leadership inclusif. Nous nous efforçons de fournir à nos employés les outils et les connaissances nécessaires pour favoriser un environnement de travail inclusif.

Responsabilité et transparence



Nous sommes transparents sur nos objectifs et nos progrès en matière de DEI&A. Cela comprend des rapports systématiques et des mises à jour à l'intention de tous les employés sur nos échecs et nos réalisations en matière de diversité et d'inclusion. Nous fixons des objectifs clairs, mesurons nos progrès et nous nous tenons responsables de l'atteinte de ces objectifs.

Engagement communautaire

Nous reconnaissons l'importance de notre rôle plus large dans la communauté et nous nous engageons à promouvoir la diversité et l'inclusion au-delà de notre organisation durable. Cela comprend des partenariats de chauffage urbain, les établissements d'enseignement et les organismes à but non lucratif pour soutenir un changement social plus large.

Chez VPK, nous nous engageons à créer une culture de diversité, d'égalité, d'inclusion et d'engagement. En définissant ces principes dans toutes nos activités, nous nous efforçons de créer un milieu de travail dans lequel chacun peut s'épanouir et contribuer au succès et à la pérennité de notre organisation.

III. Engagements

Le Groupe VPK définit son approche en matière de DEI&A dans le *Code de conduite du Groupe VPK* et s'engage à maintenir son approche conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme (betrokken)

Nous nous efforçons de mener une procédure similaire pour surveiller et guider nos clients vers les principes de la DEI&A.

Nous nous engageons à fournir ou à soutenir l'accès à des recours lorsque nous constatons ou prenons connaissance d'impacts négatifs DEI&A sur les individus ou les communautés causés par nos activités commerciales au sens le plus large possible, y compris notre chaîne de valeur en amont ou en aval (*cf. Politique de dénonciation du Groupe VPK*).

Notre objectif est de rendre compte de manière transparente de la diversité, de l'équité et de l'inclusion par le biais de notre rapport annuel sur le développement durable (publié sur notre site Web).

Enfin, nous mettons à la disposition de l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes un système d'alerte dédié permettant de signaler les griefs concernant toute éventuelle violation des principes de DEI&A, même de manière anonyme



(<https://www.vpkgroup.com/en/whistleblowing-system> ; *Politique de dénonciation du Groupe VPK et Code de conduite du Groupe VPK*).

Nous enquêtons sur toutes les préoccupations soulevées de manière approfondie et impartiale et ne tolérons pas de représailles pour des signalements faits de bonne foi. Les infractions relatives à la DEI&A peuvent être signalées à tout moment au gestionnaire, à la GRH ou via la procédure de signalement. Des mesures appropriées seront prises, comme indiqué dans le Code de conduite.

IV. Cibles

Nous visons les objectifs suivants :

- Lors du recrutement de nouveaux employés, la diversité et l'inclusion sont toujours gardées à l'esprit. Sur deux candidats ayant les mêmes compétences, la candidate sera choisie jusqu'à ce que le nombre de femmes atteigne 1/3 de l'équipe.

V. Responsabilité et gouvernance

Le conseil d'administration et le comité exécutif sont responsables de la stratégie et de l'approche en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et ont défini clairement les rôles et responsabilités au sein du groupe VPK afin de parvenir à une action coordonnée. Le comité de pilotage du développement durable est chargé de suivre les objectifs.

Responsables des KPI : service RH et juridique, sous rapport au comité de pilotage du développement durable et à la direction.