



# POLITIQUE RH

## LA POLITIQUE DES DIVERSITÉS

LA POLITIQUE DES DIVERSITÉS DE CRÉDIT AGRICOLE S.A., VISE À ASSURER UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF, FONDÉ SUR LA CONFIANCE ET LA COHÉSION, PROPICE À L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS ET À LA PERFORMANCE DURABLE. EN FAVORISANT LA VARIÉTÉ DES PROFILS ET DES PARCOURS, ELLE EST UN LEVIER D'ATTRACTIVITÉ ET DE FIDÉLISATION POUR ACCOMPAGNER LES COLLABORATEURS DANS LEURS ACTIONS AU SERVICE DES TRANSFORMATIONS DU GROUPE.

### PRINCIPES

**La politique des diversités de Crédit Agricole S.A. s'inscrit dans une approche globale et d'ouverture à toutes les formes de diversités. Elle est déployée sur l'ensemble des géographies et des métiers du Groupe.**

Actualisée en 2022, avec une approche de co-construction mixte et multigénérationnelle, cette politique est le fondement de la transformation culturelle menée avec le Projet Humain depuis plus de 10 ans. Chaque nouveau plan moyen terme est l'occasion pour Crédit Agricole S.A. d'affirmer sa volonté permanente de faire des diversités un levier majeur de cohésion, de transformation et d'innovation.

Cette politique permet le partage d'une culture commune qui favorise l'inclusion et la valorisation des collaborateurs en créant un environnement où la diversité des expériences et des compétences est un atout.

### PARLER DE LA DIVERSITÉ...

La diversité est un principe fondamental de l'humanité. Elle favorise l'innovation et la créativité. Elle est importante pour la justice sociale et l'équité. Tous les êtres humains ont le droit d'être traités équitablement. La diversité est essentielle pour promouvoir la compréhension, l'inclusion et le respect mutuel.

*Définition proposée par la cinquantaine de collaborateurs du Groupe à l'issue d'ateliers pour coconstruire la politique des Diversités.*

### ACTEURS

**La diversité est l'affaire de tous.** Différents acteurs identifiés sont plus particulièrement porteurs d'actions pour irriguer cette politique des diversités au sein des métiers de Crédit Agricole S.A. en France et à l'international :

- **La Direction des Ressources humaines du groupe Crédit Agricole S.A.**, porte la voix du Comité exécutif de Crédit Agricole S.A., en tant que sponsor de la Politique des Diversités. Les messages et actions sont relayés à tous les niveaux de l'organisation par la **Direction Développement RH de Crédit Agricole S.A.** qui pilote les actions venant diffuser la politique des diversités et en renforcer son impact.
- Les Directions **Générales et les directions des Ressources Humaines de CA S.A. et de ses filiales** déclinent la politique des diversités dans les métiers en déployant les actions Groupe et leurs initiatives locales.
- **Tous les Dirigeants et Managers** sont engagés dans les actions propres à leurs métiers et sont formés au leadership inclusif pour accompagner le développement des compétences de l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices.
- Enfin, **tous les collaborateurs du Groupe** sont invités à être les acteurs d'un environnement de travail inclusif.

## ENGAGEMENTS

La politique des diversités de Crédit Agricole S.A. concerne toutes les formes de diversités (genre, âge, handicap, orientation sexuelle, ethnie, origine socio-culturelle, multigénérationnel etc.). Elle est animée par des initiatives à l'échelle de Crédit Agricole S.A. et de ses métiers.

Elle s'articule autour de cinq engagements phares :

- **égalité des chances** : donner à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, les mêmes opportunités d'accéder à des postes, des promotions et des expériences sur la base de leurs compétences et de leurs performances ;
- **ouverture et curiosité** : s'intéresser aux autres, s'ouvrir à la différence et l'accepter, faire connaître et comprendre la politique des diversités et mettre en avant ses bénéfices pour accélérer et renforcer une culture d'entreprise inclusive ;
- **représentativité** : être à l'image des clients et de la société, en constante évolution, en prenant en compte différents critères (âge, handicap, parité femme-homme), dans tous les métiers et à tous les niveaux de l'organisation ;
- **solidarité** : placer l'entraide et la collaboration au centre des politiques, par le biais d'actions internes ou d'initiatives tournées vers l'externe ;
- **responsabilité** : faire de la promotion des diversités l'affaire de chacun.

## Exemples d'actions en faveur des diversités

### • Plan jeunesse

Dispositif engagé en faveur de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes, notamment via l'alternance et les stages, que ce soit au sein des banques de proximité et des métiers du Groupe, en France ou à l'international.

### • Mécénat de compétences

Par l'intermédiaire de son programme interne "J'agis", les collaborateurs peuvent approfondir leur engagement social et sociétal en agissant au profit d'associations qui œuvrent en matière d'inclusion des jeunes et d'égalité des chances, notamment au travers d'actions de mentorat ou de sessions de conseils et de coaching pour favoriser l'insertion dans l'emploi.

### • Programmes Mentorat internes

Depuis 2015, des dispositifs incarnent l'engagement du Groupe à renforcer la diversité, à promouvoir des parcours équitables et à faire émerger des leaders inclusifs. Ces dispositifs créent des liens avec des dirigeants mentors, offrent aux mentorés des opportunités uniques : développer leurs compétences, élargir leur réseau et bénéficier de conseils pour accélérer leur carrière.

### • Temps forts dédiés aux diversités et à l'inclusion

Ces temps forts, animés plusieurs fois par an, créent des espaces dédiés et porteurs de sens, pour déployer des actions de réflexion et de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs, quels que soient les métiers, les géographies et les niveaux de l'organisation.

Ces actions favorisent l'engagement collectif et contribuent à ancrer la diversité et l'inclusion comme leviers essentiels de transformation du Groupe.

