
POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Janvier 2026

ACKERMANS VAN HAAREN

An aerial photograph of a city skyline, likely Amsterdam, featuring a prominent building with a tall, dark, conical spire. The building is surrounded by other urban structures, and the sky is a clear, light blue.

POLITIQUE DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Objectif

La création de valeur à long terme n'est possible que si nous attirons et retenons des personnes compétentes et talentueuses. La gestion des talents est identifiée comme une thématique essentielle dans l'analyse de double matérialité (DMA) au niveau du groupe. Ackermans & van Haaren (AvH) vise à être une organisation où la diversité et l'inclusion (D&I) sont des moteurs d'innovation, d'engagement et de croissance durable.

La diversité fait référence aux traits et caractéristiques qui rendent chaque personne unique, tandis que l'inclusion concerne les comportements et normes sociales qui garantissent que chaque collègue se sente accueilli et soutenu pour réaliser son plein potentiel.

AvH recherche activement des compétences et des points de vue complémentaires, convaincue que la diversité des idées renforce notre capacité à relever des défis complexes et à obtenir des résultats durables.

Principes

- **Respect et équité:** Chaque collègue a droit aux mêmes opportunités de s'épanouir, quels que soient son genre, son origine culturelle ou sa situation personnelle.
- **Gestion inclusive des talents:** Les processus de recrutement, d'intégration, de développement, de promotion et de rémunération doivent être conçus et appliqués de manière équitable, inclusive et sans préjugé.
- **La langue comme vecteur d'inclusion:** L'anglais est adopté comme langue de travail afin de garantir à tous un accès égal à l'information et aux opportunités, indépendamment de la nationalité.
- **Sensibilisation aux préjugés:** AvH s'engage à lutter systématiquement contre les préjugés inconscients par le biais de la sensibilisation, de la formation et des processus qui neutralisent leurs effets.
- **Leadership inclusif:** Les dirigeants d'AvH et des entreprises de son portefeuille sont tenus de donner activement l'exemple en matière de comportements inclusifs, de favoriser la sécurité psychologique et de soutenir des conditions de travail saines et durables.
- **Développement équitable:** AvH reconnaît que chaque individu peut avoir besoin de différents types de soutien pour s'épanouir et s'engage à offrir des opportunités de développement adaptées lorsque cela est nécessaire.
- **Rémunération équitable:** A travail égal, salaire égal est une norme non négociable.
- **Gouvernance en matière de D&I:** La diversité et l'inclusion seront une thématique permanente dans l'agenda de gouvernance d'AvH, et seront encouragées dans toutes les sociétés de son portefeuille.

Importance stratégique

AvH poursuit cette politique parce qu'elle correspond à ses valeurs fondamentales ainsi que pour les raisons suivantes:

- Maintenir la pertinence sociétale implique de refléter la diversité des communautés dans lesquelles nous opérons.
- Deux tiers des demandeurs d'emploi tiennent compte de la diversité d'une entreprise dans le choix de leur futur employeur.
- Un environnement de travail inclusif favorise la rétention en renforçant le sentiment d'appartenance et l'engagement.
- La diversité des points de vue et des perspectives stimule l'innovation, la productivité et la sensibilisation aux risques.
- Un engagement visible en faveur de l'inclusion renforce l'attractivité d'AvH en tant qu'employeur et partenaire.

Champ d'application

Cette politique s'applique aux administrateurs et au personnel d'AvH et de ses sous-holdings, et sert de cadre pour encourager et soutenir les initiatives en matière de diversité et d'inclusion au sein des différentes sociétés en portefeuille.

Engagements

AvH s'engage à:

- Mettre en place des pratiques d'embauche garantissant la diversité des candidats et des jurys d'entretien.
- Intégrer la neutralité culturelle et de genre dans la communication, les descriptions de poste et l'image de marque.
- Offrir aux collaborateurs la possibilité de renforcer leurs compétences en anglais.
- Veiller à ce que la formation sur les préjugés inconscients et le leadership inclusif soit accessible à tous les collaborateurs et obligatoire pour les responsables.
- Créer des environnements de travail équilibrés et exempts de discrimination, en portant une attention particulière à la valeur de la diversité et au bien-être personnel.
- Soutenir le développement personnel par le biais d'initiatives collectives et personnalisées.

Suivi et révision

Chaque année, le comité de rémunération et le comité exécutif évaluent les performances et contrôlent le respect de cette politique. Le conseil d'administration a approuvé la Politique de diversité et d'inclusion lors de la réunion du conseil d'administration du 13 janvier 2026. La présente politique sera évaluée régulièrement et mise à jour si nécessaire.