



Politique Diversité et Inclusion Groupe Carrefour

I.Contexte

Cadre général

Depuis sa création, Carrefour est attaché à refléter et à intégrer, dans sa culture d'entreprise, la diversité et la mixité sociale de ses lieux d'implantation. En effet, le Groupe est convaincu que représenter l'ensemble de ses clients, dans leur diversité culturelle, et leur proposer un environnement inclusif est un avantage compétitif réel en faveur d'un meilleur service clients. Il s'agit également d'un facteur crucial pour l'attraction et la rétention des collaborateurs. Carrefour a inscrit la Diversité et l'Inclusion au cœur de sa stratégie et a décidé d'en définir des axes majeurs.

En tant qu'acteur engagé sur les enjeux de société, il est de notre devoir d'agir au sein de Carrefour d'une part, mais aussi à l'externe. Cette politique sera donc mise en œuvre au moyen d'actions ayant un impact chez Carrefour mais aussi sur la société plus largement.

Afin d'assurer l'application effective de ces directives, une organisation fondée sur une gouvernance efficace, une mesure de la performance et une stratégie de consultation de nos parties prenantes est en place au sein du Groupe.

Mot du dirigeant

“ La diversité est au cœur du projet social de Carrefour. La culture de notre Groupe est fondée de longue date sur la promotion au mérite et sur l'inclusion de tous les talents. Avec Carrefour 2026, nous accélérons nos actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, de l'inclusion des personnes en situation de handicap et de lutte contre les discriminations, qui sont aussi un pilier de notre partenariat pour les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. “

Alexandre BOMPARD PDG Carrefour Groupe

II. Organisation

1. Gouvernance

- **Une Direction D&I* Groupe**

2022 marque un grand tournant pour Carrefour avec la création d'une nouvelle Direction dédiée à la Diversité et l'Inclusion pour le Groupe. Cette Direction est rattachée à la Direction Exécutive de l'Engagement du Groupe.

- **Une communauté de référents D&I***

Dans chaque pays du Groupe, des référents ont été désignés pour mettre en œuvre la politique D&I* et reporter à la direction D&I Groupe. Cette communauté de référents se réunit mensuellement dans l'objectif de réaliser un reporting chiffré, d'échanger les bonnes pratiques et de suivre la performance du Groupe.

- **Une stratégie élaborée grâce au dialogue social au sein de la DRH**

Le Groupe Carrefour est signataire depuis 2007 d'un accord-cadre mondial avec la fédération syndicale mondiale UNI Global Union. Celui-ci vise notamment à promouvoir et encourager la diversité et l'égalité des chances sur le lieu de travail par le biais d'initiatives conjointes, portant notamment sur l'équilibre hommes-femmes, sur la lutte contre la discrimination et les violences faites aux femmes.

Conformément à sa culture du dialogue social, les politiques mises en place dans le Groupe sont le fruit de discussions avec les instances représentatives du personnel local.

2. Mesure de la performance

- **Indicateurs de performance D&I***

La politique D&I du Groupe fait l'objet d'un reporting régulier et approfondi sur des indicateurs clés mesurant l'impact des actions mises en œuvre par Carrefour. La consolidation des indicateurs remontés par les pays est réalisée au sein de la Direction des Ressources humaines Groupe. Par ailleurs, plusieurs indicateurs D&I* ont été intégrés à l'"indice RSE et de transition alimentaire" du Groupe. Il se compose d'objectifs chiffrés, publics et dont le niveau d'atteinte entre en compte dans la rémunération variable des dirigeants.

- **Questionnaires de performance extra-financière**

Carrefour répond annuellement à des questionnaires de performance extra-financière, sur le périmètre du Groupe. Les pratiques et la performance chiffrée sont évaluées de manière indépendante par des agences de notation. Les résultats de ces évaluations sont analysés par nos équipes pour connaître les attentes de nos parties prenantes et pour améliorer la qualité de nos données publiques pour les années suivantes.

- **Certification**

Pour aller plus loin et dans le cadre d'une démarche volontaire, les pays du Groupe sont certifiés chaque année par un organisme de certification indépendant leur permettant d'évaluer et de piloter leurs actions mises en place en matière de Diversité.

3. Stratégie de consultation

Le dialogue avec les salariés et les parties prenantes est un des éléments essentiels pour créer un climat de confiance propice au sentiment d'appartenance au Groupe. Carrefour s'est engagé à déployer une stratégie d'écoute impartiale, régulière et suivie auprès de ses collaborateurs et de ses parties prenantes.

- **tables rondes et enquêtes clients**

Afin de favoriser l'innovation, de mieux comprendre et d'apporter une réponse pertinente aux attentes de ses clients, Carrefour consulte régulièrement ses clients, au moyen de tables rondes ou d'enquêtes écrites.

- **Sondages internes**

Afin d'accompagner le changement de culture de l'entreprise, Carrefour a intégré le suivi de son indicateur de l'engagement des collaborateurs, «Recommandations Employeur » au sein de son "Indice RSE et de transition alimentaire". La performance du Groupe relative à cet indicateur est assortie d'un objectif chiffré et publié chaque année. Carrefour est également doté d'une plateforme d'écoute permanente mise en place à l'échelle du Groupe.

III. Objectifs :

Carrefour s'engage à promouvoir la Diversité et l'Inclusion dans tous les pays du Groupe, aussi bien pour ses Collaborateurs, ses clients et ses partenaires. Au niveau du Groupe, cet engagement se traduit par des actions s'articulant autour de 3 axes majeurs :

1. Égalité Hommes - Femmes

- **Chez Carrefour:**

- **Féminisation des instances dirigeantes**

- Carrefour s'engage à œuvrer pour augmenter la parité au sein des instances dirigeantes du Groupe. A cet effet, des programmes de coachings individuels et de mentorats pour les femmes existent afin d'augmenter le nombre de femmes parmi les hauts potentiels. Des partenariats dédiés à l'égalité professionnelle Hommes - Femmes ont également été mis en place, pour promouvoir la parité au sein de Carrefour et permettre aux femmes de développer leurs connaissances et leurs réseaux.

- > **Indice RSE- TA:** Cet engagement se traduit par le suivi d'un indicateur clé intégré à notre "Indice RSE et de transition alimentaire".

- **Egalité salariale**

- Le Groupe mène également une politique de rémunération équitable. Concrètement, cela signifie que dans tous les pays du Groupe, les salaires, catégorisés dans des grilles préétablies, sont attribués en fonction de critères objectifs. Chaque entité du Groupe veille à ce que ses pratiques salariales effectives soient le reflet de cette politique.

- **Equilibre des temps de vie**

- Afin de permettre à ses collaborateurs de s'épanouir dans leur activité professionnelle, Carrefour s'attache à favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Dans ce cadre, les mesures mises en place par le Groupe bénéficient aux femmes comme aux hommes. Des actions spécifiques sont également menées par les pays.

- **Culture d'entreprise / sensibilisation:** Le Groupe s'engage également à promouvoir l'égalité des genres au sein de son organisation. Il met en place des réseaux internes dédiés, un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au quotidien et des actions de sensibilisation et de formation à destination de ses collaborateurs.

- **A l'externe :**

- En tant qu'entreprise engagée sur les enjeux de société, Carrefour se mobilise sur de nombreux sujets au bénéfice de femmes en situations difficiles. Cette mobilisation se traduit par une aide financière au profit de nos partenaires et de nos associations spécialisées. Des campagnes de sensibilisation internes et externes ponctuent l'année en faveur, par exemple, de la lutte contre les violences faites aux femmes et de la lutte contre le cancer du sein.

2. Le Handicap

Carrefour a fait du Handicap la grande cause de son plan stratégique 2026 et a pris deux engagements: recruter 15000 collaborateurs en situation de Handicap et résoudre les problématiques rencontrées par nos clients en situation de Handicap lors de leur parcours d'achat en magasins et en digital (sites internet et applications).

- **Chez Carrefour:**

- **Emploi de personnes en situation de Handicap**

- Dans le cadre de sa politique en faveur de la Diversité et de l'Inclusion, Carrefour se fixe également comme objectif de promouvoir l'emploi des personnes en situation de Handicap et de développer leur singularité au sein de ses équipes. Les démarches liées au recrutement, à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de Handicap sont au cœur de sa politique de ressources humaines et de la stratégie globale du Groupe. Pour favoriser le maintien dans l'emploi, le Groupe investit dans des aménagements matériels ou humains pour améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs en situation de Handicap. Pour favoriser le recrutement, Carrefour signe des partenariats avec des acteurs spécialisés.

- > **Indice RSE-TA** : L'objectif des 15000 collaborateurs en situation de Handicap dans le Groupe est inscrit dans "Indice RSE et de transition alimentaire"

- **Culture d'entreprise / sensibilisation:**

- Soucieux de faire bouger les lignes et de changer le regard sur le Handicap, Carrefour soutient et participe à des événements de sensibilisation au Handicap ou à la prise en compte de la différence au sein des équipes dans tous les pays du Groupe.

- **A l'externe :**

- **Améliorer le parcours d'achat de nos clients en situation de Handicap**

- Carrefour est focalisé sur l'amélioration permanente de son service clients. Il a pour ambition d'offrir une expérience plus inclusive à sa clientèle. Le groupe s'engage à travailler sur l'amélioration de l'accueil des personnes en situation de Handicap en magasin : par exemple en adaptant les conditions sonores et lumineuses de nos magasins pour nos clients ayant des besoins spécifiques. Dans le cadre de sa transformation digitale, Carrefour a également pour objectif d'améliorer l'accessibilité numérique de nos sites internet et applications.

3. Diversité et lutte contre les discriminations et le harcèlement

- **Culture inclusive**

Le Groupe Carrefour agit pour favoriser la diversité au sein de ses équipes. Chacun doit se sentir respecté et libre d'être soi-même au quotidien. De nombreuses **actions de sensibilisation et de formation** sont mises en œuvre au niveau du Groupe et dans les pays pour toucher un maximum de collaborateurs, de clients et de partenaires .

Cette culture inclusive est également ancrée dans le modèle de management Carrefour, Act for Change : promouvoir la Diversité est l'une des compétences clés du référentiel d'évaluation de tous les collaborateurs Carrefour.

- **Zero discrimination**

La diversité et l'inclusion font partie des engagements majeurs de Carrefour. Au sein du Groupe, l'égalité des chances et la culture du respect sont promues et traduites en actions concrètes et cohérentes pour donner à tous, et dans tous les pays, les mêmes opportunités de recrutement et d'évolution professionnelle, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine ou encore de qualification. **Toutes les formes de discrimination sont exclues.**

Cette politique s'exerce au moyen de nombreux leviers et à tous les niveaux : des accords Groupe et nationaux conclus avec les partenaires sociaux, une Charte de la Diversité, des programmes développés sous l'égide d'organismes internationaux, des coopérations sur le terrain avec des ONG et des associations.

Le Groupe Carrefour a déployé un **système d'alerte éthique** permettant aux collaborateurs ou parties prenantes qui le souhaitent de signaler les situations ou les comportements en contradiction avec la charte des "Principes éthiques" du Groupe. Ce système d'alerte couvre toutes les thématiques et notamment le harcèlement et la discrimination. L'existence de ce dispositif permet à Carrefour de prévenir les atteintes graves et de prendre les mesures nécessaires en cas de manquement avéré. Ce système fait partie des outils promus dans l'accord signé par Carrefour et UNI Global Union.