



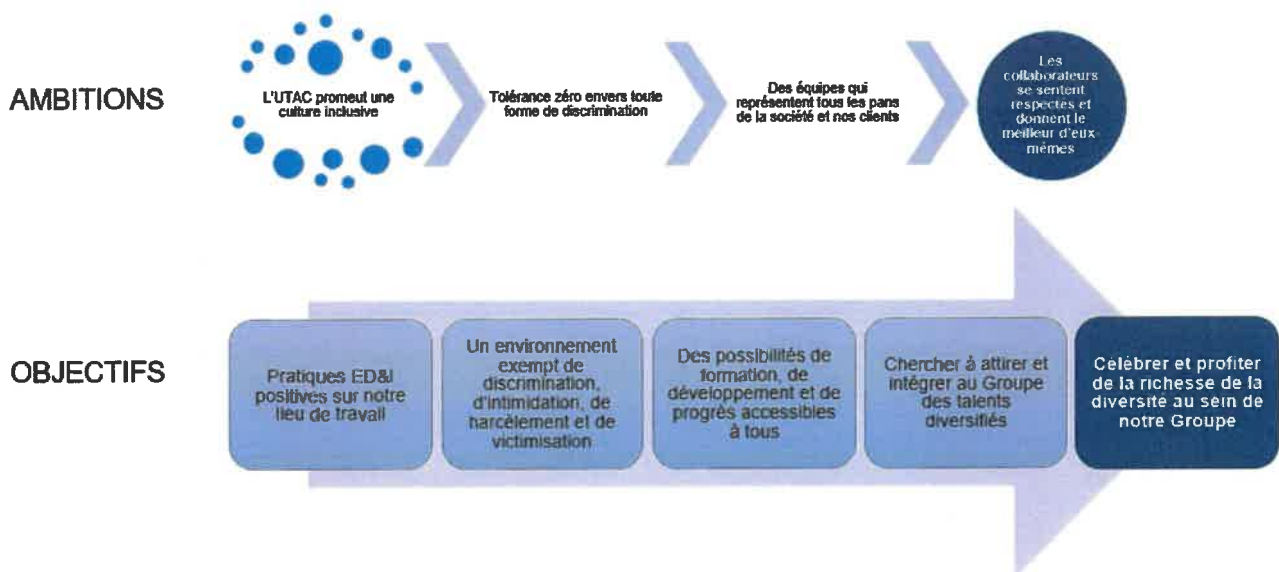
**POLITIQUE EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ,  
DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION**

UTAC s'engage à favoriser **l'équité, la diversité et l'inclusion** au sein de ses équipes. Cette démarche s'appuie sur la Méthode de UTAC de même que sur nos valeurs fondamentales, l'expertise, l'innovation et l'intégrité.

Nous voulons que nos équipes soient réellement représentatives de tous les pans de la société et de nos clients, que chaque collaborateur se sente respecté et puisse exprimer tout son potentiel.

Nous appliquons une tolérance zéro envers toute forme de discrimination.

Nous pensons que le respect de la diversité peut être source d'avantages considérables pour le Groupe en garantissant un meilleur environnement de travail à nos collaborateurs, une expérience de qualité pour nos clients et de meilleurs rendements pour nos actionnaires.



## DÉCLARATION SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

### Équilibre hommes-femmes

L'amélioration de l'équilibre hommes-femmes est l'un de nos axes prioritaires et nous nous mobiliserons pour attirer, développer et conserver davantage de femmes au sein de nos effectifs, conscients de la valeur que leur talent apportera au Groupe.

### Équilibre des âges

Nous valorisons le talent de tous les collaborateurs, quel que soit leur âge, et nous cherchons à développer et fidéliser les personnes de tous âges.

Nous nous efforcerons de maintenir une diversité et un équilibre de nos collaborateurs en termes d'âge.

### Diversité culturelle

La diversité culturelle soutient nos activités mondiales et constitue l'une des clés de notre succès.

Nous nous engageons en faveur de la diversité culturelle et nous nous efforcerons de veiller à ce que les collaborateurs de UTAC soient représentatifs des pays où nous évoluons.

### Handicap

Nous estimons tous nos collègues, indépendamment de tout handicap physique ou mental.

Nous veillerons à ce que nos politiques et pratiques ne créent pas d'obstacles pour que nos collaborateurs puissent poursuivre une carrière épanouissante au sein de UTAC.

### LGBTQ+

Nous voulons que tous les collègues puissent exprimer leur personnalité réelle dans leur environnement professionnel au sein de UTAC.

Nous veillerons à ce que nos politiques et pratiques soient exemptes de préjugés concernant l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

  
Laurent BENOIT,  
Président Exécutif

08/03/2023



## NOS ENGAGEMENTS

### UTAC s'engage à :

1. Encourager l'équité, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail par des actions positives.
2. Veiller à ce que notre environnement de travail soit exempt des toutes formes d'intimidation, de harcèlement, de victimisation et de discrimination illicite, promouvoir la dignité et le respect de chacun et faire en sorte que les différences individuelles et les contributions de tous les collaborateurs soient reconnues et valorisées.

Cet engagement comprend la formation des responsables et de tous les autres collaborateurs sur leurs droits et responsabilités en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Chacun dans l'entreprise se doit d'agir de manière à ce que l'organisation offre des opportunités d'emploi égales en prévenant toute forme d'intimidation, de harcèlement, de victimisation ou de discrimination illicite.

Tous les collaborateurs doivent comprendre que leur responsabilité, comme celle de UTAC, pourrait être engagée en cas d'actes d'intimidation, de harcèlement, de victimisation et de discrimination illicite commis dans le cadre professionnel envers leurs collègues, des clients ou des fournisseurs personne externe.

3. Prendre au sérieux les plaintes émanant de collaborateurs, de clients, de fournisseurs, de visiteurs, personne externe et de toute autre personne faisant état d'actes d'intimidation, de harcèlement, de victimisation et de discrimination illicite survenus dans le contexte des activités professionnelles de l'entreprise.

De tels actes seront traités comme une faute dans le cadre des procédures disciplinaires et/ou de traitements des griefs de l'organisation, et des sanctions appropriées seront prises. Les plaintes particulièrement graves peuvent constituer une faute grave et donner lieu à un licenciement sans préavis.

4. Offrir des possibilités de formation, de développement et de progrès à tous les collaborateurs, qui seront encouragés à développer leur plein potentiel afin que leurs talents et ressources puissent être utilisés au mieux pour maximiser l'efficacité de l'organisation.
5. Prendre des décisions concernant les collaborateurs sur la base du mérite (à l'exception des exemptions et exceptions nécessaires et limitées autorisées par la législation en matière d'égalité professionnelle).
6. Examiner les pratiques et procédures en matière d'emploi lorsque cela est nécessaire pour assurer l'équité, et les mettre à jour ainsi que la politique associée de manière à tenir compte de changements apportés à la loi.
7. Surveiller la diversité de nos collègues sur des paramètres tels que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances ainsi que le handicap afin d'encourager l'équité, la diversité et l'inclusion, et respecter les objectifs et engagements énoncés dans la présente politique.