

Mitsubishi Electric Europe B.V.

PLAN D'ÉGALITÉ DES GENRES (MEU)

Mitsubishi Electric Europe B.V. (MEU) s'engage à créer un lieu de travail inclusif, équitable et respectueux dans toutes nos opérations européennes. Ce Plan d'égalité des Genres (Gender Equality Plan ou GEP) définit notre approche pour faire progresser l'égalité des genres, et ce, en accord avec :

- **La politique et stratégie « Corporate Human Capital Group » (ci-après « CHG ») de MELCO (exercice 2026)**
- **Les exigences du « GEP Horizon Europe »**
- **Les Directives européennes pertinentes, notamment :**
 - Directive (UE) 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
 - Directive 2010/18/UE relative au congé parental
 - Directive 2003/88/CE sur le temps de travail
 - Directive (UE) 2022/2464 sur les rapports de durabilité des entreprises
 - Directive (UE) 2023/970 sur la transparence salariale

Ce plan s'applique à toutes les succursales de MEU en Europe et complète nos politiques existantes, y compris la **Politique d'équilibre au travail**, la **Politique d'égalité des chances**, la **Politique de digitale**, la **Politique de lutte contre le harcèlement**, et la **Politique de mobilité MOVE ME**.

Notre engagement

Nous visons à :

- Créer une culture où chacun se sent valorisé, respecté et capable d'évoluer.
- Garantir des processus équitables et transparents en matière de recrutement, de rémunération et d'évolution professionnelle.
- Promouvoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que le bien-être au travail.
- Prévenir et traiter le harcèlement et la discrimination.
- Augmenter la représentation des genres dans les rôles de direction et au sein de notre Comité de Direction.

Gouvernance et ressources

- **Cadre de gouvernance au niveau mondial** : Mitsubishi Electric Corporation définit, lors de chaque exercice fiscal, la politique et la stratégie CHG qui comprend la culture organisationnelle, l'inclusivité et le bien-être au travail.
- **Mise en œuvre au niveau européen** : L'équipe RH de MEU Corporate dirige la mise en œuvre de la politique en Europe, avec le soutien de :
 - **Comité d'inclusivité** – supervise la stratégie et l'état d'avancement.
 - **Correspondant locaux de l'inclusivité** – élaborent des plans d'action au niveau des succursales.
- **Ressources dédiées** : Équipes RH et Développement Durable, avec du temps et un budget alloués aux

initiatives de diversité.

Actions clés et domaines d'intervention

1. Publication et transparence

- Ce Plan d'égalité sera publié sur notre site internet et l'intranet de MEU.
- Des points annuels sur l'état d'avancement seront partagés en interne et résumés dans des communications du département Développement Durable.

2. Collecte et surveillance des données

- Rapports sur l'écart de rémunération entre les sexes et l'égalité des genres lorsque le droit des États membres l'exige.
- Représentation de la main-d'œuvre par genre (global, gestion, rôles techniques).
- Données de recrutement et de promotion, suivi de la formation, résultats de l'enquête d'engagement/plans d'action.
- Suivi confidentiel des cas de harcèlement et des réclamations.
- Sous réserve des dispositions des lois sur la protection et la confidentialité des données au niveau de l'Union et de l'État membre.

3. Formation et sensibilisation

- Formation obligatoire pour tous les employés :
 - Inclusivité et sensibilisation culturelle
 - Biais inconscients
 - Lutte contre le harcèlement
 - Sensibilisation au harcèlement sexuel
- Formation des responsables sur le leadership inclusif et la prise de décision équitable.
- Formation des recruteurs sur l'atténuation des biais ainsi que la conformité au RGPD et aux réglementations sur l'IA.

4. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et culture organisationnelle

- La politique d'équilibre professionnel prend en compte la flexibilité et les aménagements à temps partiel.
- Programmes et initiatives de bien-être dans toutes les succursales.
- Réseau de correspondants de l'inclusivité pour promouvoir une culture et un engagement inclusifs.

5. Représentativité des genres dans le leadership

- Processus de recrutement structurés et listes de candidats diversifiées.
- Gestion de carrière, de mentorat et de développement du leadership.
- Politique de mobilité MOVE ME pour garantir un accès équitable aux opportunités internationales.

6. Mesures contre la violence et les agissements sexistes

- Politiques : Lutte contre le harcèlement, Dignité au travail, Code de conduite.
- Canaux de signalement confidentiels et tolérance zéro pour les représailles.
- Enquêtes rapides et impartiales et formation de sensibilisation obligatoire.

Objectifs et délais

- **Représentation de la direction** : Augmenter la proportion de femmes dans la direction de 23,08 % (mars 2025) de +7 points de pourcentage d'ici mars 2028.
- **Représentation du Comité de Direction** : Atteindre au moins 30 % de femmes au Conseil d'ici 2032 (avec des étapes intermédiaires).
- **Écart de rémunération entre les genres** : Réduire continuellement les écarts de rémunération entre les genres conformément aux exigences des États membres et aux situations des succursales dans chaque État.
- **Formation** : 100 % de la formation obligatoire sur l'inclusion et le harcèlement dans chaque succursale sur une base annuelle, à partir d'avril 2026.
- **Indice d'inclusion** : Établir un indice basé sur les résultats de l'enquête sur l'engagement et d'autres sources de données sur l'inclusivité des employés ; favoriser une tendance à long terme à l'amélioration de l'indice.

Examen et responsabilisation

- **Sponsor exécutif** : Président, MEU
- **Cadre responsable** : Directeur général, RH et GA
- **Propriétaires** : Directeur principal, RH ; Directeur de projet, RH ; Directeur adjoint, RH (RH régional EMEA et MEU-Corp) ; Responsables RH de succursale dans chaque État membre.
- **Cycle de révision** : Examen annuel au T1 ; actualisation complète tous les trois ans ou selon les besoins.

Politiques de soutien

- Politique d'égalité des chances
- Politique d'équilibre au travail
- Politique de recrutement numérique
- Politique de lutte contre le harcèlement et l'intimidation
- Politique de mobilité MOVE ME
- Rapports sur les écarts de rémunération entre les sexes
- Déclaration d'inclusivité