

# PLAN DE FORMATION COMITÉ DE DIRECTION ET CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Nom de l'entreprise :** RAIFFEISEN

**Secteur d'activité :** Activités financières et d'assurance

**Catégorie de l'entreprise :** Grande Entreprise

## Description de l'action

La Banque Raiffeisen place la diversité, l'équité et l'inclusion au cœur de sa stratégie. Nous sommes convaincus que ces enjeux ne peuvent se concrétiser qu'à travers un engagement fort et structuré. C'est pourquoi nous avons mis en place des actions, visant à définir clairement nos attentes, à obtenir le soutien actif de nos instances décisionnelles (Conseil d'administration et Comité de direction) et à diffuser une véritable culture de diversité au sein de toutes nos équipes. La diversité n'est pas seulement un principe, mais un axe stratégique qui guide nos actions et décisions à tous les niveaux.

## Contexte

La Banque cherche à formaliser et renforcer ses engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) dans le cadre de sa stratégie globale. Nous souhaitons mettre en place des initiatives concrètes pour promouvoir ces valeurs et les intégrer profondément dans notre fonctionnement, notre culture et nos processus décisionnels.

## Objectifs

- Identifier des actions concrètes adaptées aux objectifs et culture de la banque avec le soutien et l'engagement proactif du Comité de direction et du Conseil d'administration
- Sensibiliser sur les enjeux de la diversité, les tendances globales et les meilleures pratiques, en démontrant en quoi ce sujet est clé pour la performance de l'entreprise
- Explorer les perceptions individuelles pour débloquer ces barrières

## Approche

1ère phase : impliquer nos organes décisionnels

Ateliers de formation animés par un prestataire externe sur les enjeux de la diversité à destination de notre Conseil d'administration et de notre Comité de Direction de décembre 2024 à décembre 2025.

3 workshops sont/seront organisés : focus diversité de genre, diversité générationnelle, diversité culturelle. Insérer ces réflexions dans notre plan d'actions DE&I déjà établi et suivre l'implémentation des actions.

2ème phase : sensibiliser l'ensemble de notre personnel

## Impact

Par ces actions, nous souhaitons améliorer la gestion des talents, renforcer l'attractivité de la Banque en tant qu'employeur et favoriser un environnement de travail plus inclusif et respectueux pour tous les collaborateurs. En mettant en place un plan de formation et un processus de sensibilisation au sein de nos équipes, nous cherchons à garantir que ses valeurs de DEI soient non seulement respectées, mais aussi activement soutenues par les dirigeants et incarnées au quotidien dans la vie professionnelle de ses collaborateurs.

Nous tenons aussi à répondre à des exigences légales, sociétales et faire partie d'une démarche de responsabilité

sociétale d'entreprise (RSE) visant à montrer un leadership en matière de diversité et à renforcer la cohésion et la performance collective au sein de la Banque.

## « A faire »

S'assurer que sont de véritables enjeux pour la Banque en questionnant le Comité de direction  
Créer un espace ouvert pour un vrai dialogue sur ce sujet ; stimuler un échange de perspectives, d'expériences et d'idées ; s'inspirer de l'intelligence collective (pas uniquement des formations ou conférences)

## « Ne pas faire »

Ne pas proposer d'actions ponctuelles sans avoir de sponsorship/volonté fort(e) au plus haut niveau