

ENGAGEMENT



Rapport sur l'équité et l'inclusion de la diversité

Janvier 2020 – juin 2021



Diversité. Équité. Inclusion.

Ce ne sont pas seulement des mots, ce sont les éléments clés de la culture de Russell Investments. Ces valeurs comprennent le dévouement envers nos employés en appliquant ces 3 piliers ainsi que notre valeur essentielle l'intégrité non négociable. Nous savons que la diversité joue un rôle essentiel dans notre succès et notre croissance, à la fois pour nos clients et pour nos associés.

J'ai rejoint Russell Investments en 1990 et j'ai été inspiré par l'engagement continu de notre groupe pour ces 3 valeurs qui sont : la diversité, l'équité et l'inclusion (DE&I). Je suis honoré d'être nommé sponsor exécutif pour la diversité et l'inclusion en 2021. En réalité, lorsqu'on m'a demandé d'assumer ce rôle, j'ai tout de suite accepté. Il s'agit de l'un des domaines d'intérêt les plus critiques pour notre entreprise, pour notre secteur d'activité et pour notre communauté au sens large. Chez Russell Investments, nous sommes convaincus de l'importance de la DE&I et je m'engage personnellement à faire la différence, avec l'aide de mes équipes, pour faire évoluer ces valeurs.

En ma qualité de responsable du marketing au niveau mondial, je comprends et apprécie la valeur que nos clients accordent à la DE&I. Ils veulent s'associer à des entreprises qui reconnaissent ce défi et déploient tous leurs efforts pour diversifier davantage la composition de leurs équipes, de leurs fournisseurs et leurs opportunités d'investissement. Le secteur mondial de la gestion d'actifs est conscient des vents contraires auxquels nous sommes confrontés, et beaucoup d'entre nous se s'unissent pour cette cause. C'est pourquoi nous collaborons sur de nouvelles initiatives, et plus récemment sur le Projet de diversité de '**Nicsa**' en Amérique du Nord et le Comité de diversité d'investissement institutionnel '**Verus**'. Travailler ensemble nous rend plus forts et permet d'avancer.

Le cheminement vers davantage de diversité et d'inclusion prendra du temps et devra être une priorité. Nous devons sensibiliser le plus grand nombre et encourager la jeune génération sur le secteur de la gestion d'actifs et comment ils peuvent faire la différence grâce à un objectif commun dans le but d'améliorer la sécurité financière des investisseurs. Nous devons rechercher des profils hautement diversifiés pour l'ensemble de notre groupe. C'est pourquoi nous nous sommes associés à de grandes organisations centrées sur la diversité comme The Amos Bursary et Rainier Scholars. Et nous devons investir pour l'ensemble des collaborateurs en place. Pour cette raison nous soutenons des initiatives tels le programme de tutorat pour la diversité et l'excellence des femmes dans la vente 'Diversity Mentorship Programme and Women in Sales Excellence'.

Je suis encouragée par la passion de nos équipes à aider Russell Investments à mener un changement réel et durable. Ensemble, nous faisons la différence et ce n'est qu'ensemble que nous continuerons avancer pour intégrer totalement ces valeurs, que sont la diversité et l'inclusivité au sein de notre culture d'entreprise.

Mollie Jensen
Commanditaire
exécutif D&I
Directeur général, responsable du marketing mondial



Comité mondial de la diversité et de l'inclusion

Russell Investments dispose d'un Comité mondial sur la diversité et l'inclusion (D&I) dédié à :



"Je m'engage à renforcer notre culture et à vivre nos valeurs au quotidien. Chez Russell Investments, nous voulons être une entreprise inclusive où les personnes d'horizons divers ont leur place. Ainsi nous serons plus performants collectivement afin de remplir notre devoir fiduciaire envers nos investisseurs.

Nous travaillons sur cet enjeu majeur depuis plusieurs années pour faire évoluer notre culture d'entreprise et mettons tout en œuvre pour relever ce défi. Grâce à notre engagement envers des organisations telles que Washington Employers for Racial Equity, Verus' Institutional Investing Diversity Cooperative et le Financial Services Council, nous continuerons à nous mobiliser pour augmenter la diversité chez Russell Investments et dans notre secteur d'activité. »

Michelle Seitz Chairman et CEO

Responsabilités du Comité

- Sponsoriser les **Groupes de Travail Dédiés D&I**
- Surveiller les mesures de diversité, identifier les domaines d'intervention
- Examiner les enquêtes et les évaluations des équipes et de l'entreprise D&I, faire des recommandations
- Examiner les chartes D&I, s'assurer que les engagements progressent vers la DEI

Objectifs du Comité en 2021

- Chaque GTD parrainé par au moins 1 membre du Comité
- Valider que chaque initiative dirigée par GTD soutient la mission d'attirer, de développer et/ou de retenir des talents divers
- Examiner les mesures globales de la diversité de l'entreprise, identifier les modèles et les domaines de croissance, présenter des recommandations au comité de gestion

Groupes de travail dédiés D&I

Le Comité de Diversité et d'inclusion de Russell Investments parraine des groupes de travail dédiés D&I mondiaux dirigés par des collaborateurs et conçus pour augmenter l'engagement et la compréhension dans un cadre de travail plus inclusif. Les groupes de travail dédiés (GTD – Associate Ressource Groups ARGs) facilitent également le dialogue et l'apprentissage sur l'inclusion au sein Russell Investments. Ces groupes offrent des opportunités de leadership et de développement aux collaborateurs et soutiennent tous les associés issus d'horizons divers.

Tous les groupes travaillent à l'échelle mondiale avec des représentants pour chaque région. Les GTD travaillent ensemble sur des initiatives globales pour promouvoir l'attraction, le développement et la rétention des collaborateurs.



Groupe de travail LGBT+



Groupe de travail pour les femmes



Groupes de travail pour les personnes de couleurs



Groupe de travail pour les vétérans



Groupe de travail pour l'évolution professionnelle



Groupe de travail multiculturels



"J'ai rejoint Russell Investments en tant que RH en raison de l'aspect diversité et inclusion du rôle. Chaque jour, je suis en relation avec les nombreux membres de nos groupes de travail dédiés D&I mondiaux alors qu'ils travaillent à l'amélioration, à l'attractivité, au développement et à la rétention de nos différents talents. Je suis inspiré par leurs idées et leur passion, et les rejoins dans leur volonté de continuer à faire évoluer l'inclusion et à générer des changements positifs au sein de notre groupe et de nos impératifs stratégiques."

Megan Duffy

Représentante Diversité et Inclusion RH

55 événements

Événements sur la D&I organisés du 1er janvier 2020 au 30 juin 2021, parrainés par Russell Investments, le Comité D&I et les Groupes de Travail D&I



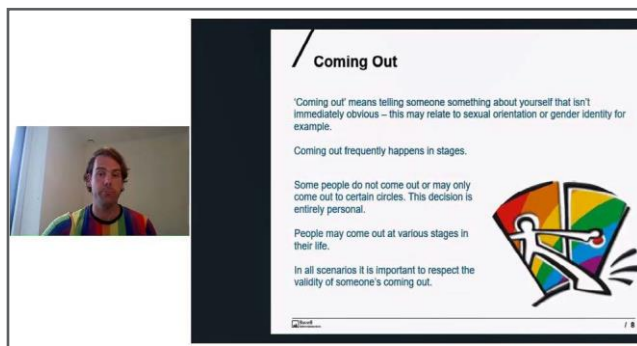
Panel sur la Journée internationale de la femme



Promenade virtuelle sur l'histoire des Noirs de Londres avec Tony Warner



Réflexions d'anciens combattants sur le Memorial Day



Discussion sur l'éducation LGBT



« Je suis très fier du travail que Russell Investments a fait pour soutenir la communauté LGBT. En tant que président d'EMEA LGBT+, j'ai aidé à organiser plusieurs événements pour sensibiliser nos collaborateurs sur l'expérience LGBT+. Notre soutien dans la bourse d'études 'GSBA' aux États-Unis et dans d'autres initiatives communautaires est un excellent moyen d'investir dans nos jeunes et de leur montrer que le secteur de la gestion d'actifs est inclusive et a besoin de leur talent. »

Tom Whateley

Président EMEA, LGBT+

Directeur associé, Solutions de partenariat



"Avec le meurtre de George Floyd et le mouvement accru de lutte contre l'injustice sociale, le GTD sur les inégalités raciales a lancé une série d'événements intitulée « Nous voulons comprendre » pour aider nos associés à en savoir plus sur les inégalités raciales dans le monde et à entendre ce qu'ils peuvent faire pour aider. Cela faisait partie du volet éducatif parrainé par le ce même GTD et complétait nos efforts pour améliorer les efforts de recrutement et de développement. »

Travis Bagley, président mondial, Black Associate Resource Group, directeur, gestion de la transition

Nous voulons comprendre

CONFERENCIERS



Réduire les inégalités raciales.

Avec Catherine L Mann, ancienne économiste en chef chez Citigroup



Manipulation raciale

Avec Angélique Davis, professeur, Université de Seattle

Et Rose Ernst, rédactrice académique



L'histoire et les réalités actuelles des communautés asiatiques

Avec Lorraine Bannai, directrice du Fred T. Korematsu Center for Law and Equality à la Seattle University School of Law et Liani Reeves, avocate chez Bullard Law



Multiculturalisme et promotion d'un milieu de travail inclusif

Avec Gilarly Massa, Inclusive Leaders et Tina Lopes, consultante en développement organisationnel, médiatrice

OBJECTIFS

Doubler le nombre d'organisations avec lesquelles Russell Investments s'associe pour trouver des talents issus de la diversité de 2020 à 2022.

Russell Investments est fier de travailler avec ces organisations et a déjà plus que doublé le nombre de partenariats depuis le début de 2020.



REPRÉSENTANTE 'RISING STAR' EN AMÉRIQUE DU NORD DU PROJET DE DIVERSITÉ NICSA

« Je suis honorée d'avoir été choisie comme représentante Rising Star de Russell Investments. Le programme m'offre un coaching en management, un networking au sein du secteur de la Gestion d'actifs et une exposition à des cadres de toute l'Amérique du Nord, qui m'aideront à développer davantage mes compétences en leadership au fur et à mesure de l'évolution de ma carrière. »

Nazanin Rassouli, Présidente Amérique du Nord Groupe de ressources associé multiculturel, Conseiller juridique principal

Investir dans nos communautés et la prochaine génération.

Russell Investments a élargi ses partenariats communautaires depuis le début de 2020, en contactant les organisations qui se concentrent sur les jeunes issus de la diversité qui sont la prochaine génération de leaders dans le secteur de la gestion d'actifs. En 2021, certains des engagements de Russell Investments comprennent :

- **Stages pour étudiants, de Rainier Scholars (Seattle) et The Amos Bursary (Londres)**
- **Un programme d'immersion en milieu professionnel à Sydney, en Australie, pour les étudiantes intéressées par le secteur de la gestion d'actifs (retardé en raison d'une pandémie)**
- **Une bourse pour les jeunes LGBT avec la Greater Seattle Business Association (GSBA)**



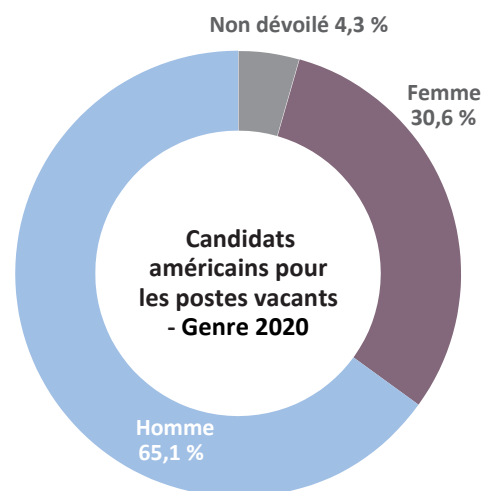
« J'apprécie l'engagement de Russell Investments envers la mission de la bourse Amos consistant à soutenir et à responsabiliser les jeunes talents britanniques d'origine africaine et caribéenne pour qu'ils réalisent leur potentiel académique, leur permettant d'exceller dans l'éducation et au-delà. Mes collègues se sont réunis pour offrir aux hommes et aux femmes d'Amos des ateliers d'aide pour la préparation d'entretiens, la création de CV et le networking. Nous prévoyons d'en faire plus dans les mois à venir. »

Sonia Ayton, membre du comité directeur, Black Associate Resource Group, Agent principal de conformité

Un objectif : Augmenter le pourcentage de candidats issus de la diversité pour les postes vacants, proportionnellement au nombre de postes vacants d'une année sur l'autre de 2020 à 2023. A commencer par les États-Unis puis aux autres pays.

Russell Investments travaille en étroite collaboration avec ses groupes de travail, ses ressources humaines, son recrutement et d'autres départements pour trouver de nouvelles méthodes pour attirer et recruter des candidats issus de la diversité, tout en ajoutant le critère d'identification démographique inclusives pour mettre en évidence l'inclusivité lors des process de recrutement. Lorsque le recrutement se fait par l'intermédiaire d'agences, Russell Investments s'assure que les recherches ciblent les talents issus de la diversité. Le Groupe s'efforce de s'assurer que les candidats issus de la diversité soient bien représentés et ce, pour l'ensemble des postes.

Candidats américains pour les postes vacants - Race/Ethnie	2020
Indien d'Amérique ou natif de l'Alaska	0,4 %
Asiatique (pas hispanique ou latino)	46,1 %
Noir ou afro-américains	3,1 %
Hispanique ou Latino	4,7 %
Natif hawaïen ou autre insulaire du Pacifique	0,2 %
Deux ou plusieurs races	4,0 %
Non dévoilé	7,7 %
Blanc	33,9 %



Source : Russell Investments au 31 décembre 2020.



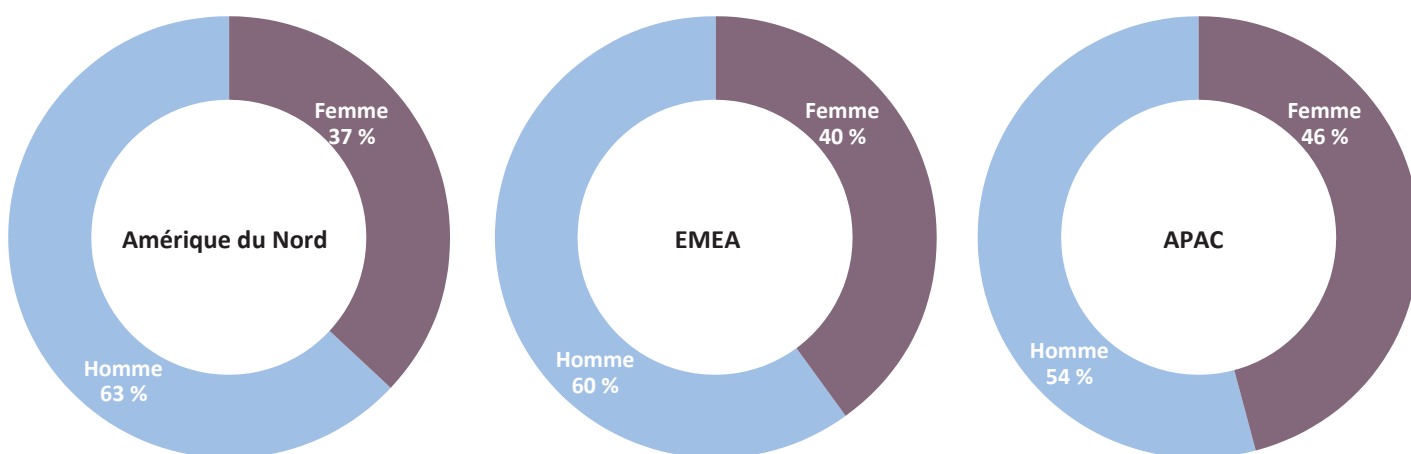
« Je suis fier de l'engagement de longue date de Russell Investments en faveur de la diversité et de l'inclusion. Nous avons établi des partenariats avec des organisations qui soutiennent les communautés marginalisées, investi dans nos groupes de travail, et dispensé des formations anti-préjugés et anti-harcèlement. Nous avons mis en place des revues annuelles d'équité salariale, dans le seul but d'améliorer nos politiques pour garantir un équilibre plus juste. Nous nous sommes efforcés de présenter des listes de candidats issus de la diversité, de former divers panels d'entretiens de recrutement, et créé des programmes de leadership et de mentorat ciblant les talents issus de la diversité, bien avant les événements marquants de 2020. Nous sommes fermement convaincus que notre Groupe est meilleur lorsque nous intégrons la diversité de pensée, de formation et d'expérience. »

**Gene Raffone, membre du Conseil mondial D&I,
Commanditaire D&I, Vétérans Associate Resource Group
Directeur des ressources humaines**

Associé Genre - Mondial

Russell Investments collecte des informations sur le genre (homme/femme) de tous les associés dans le monde. Aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni, Russell Investments offre la possibilité à ses collaborateurs de s'identifier à un genre depuis 2020.

Genre collaborateur - Mondial	2019	2020	6 mois au 30 juin 2021
Femme	38,1 %	38,3 %	39,0 %
Homme	61,9 %	61,7 %	61,0 %



Source : Russell Investments. Diversité des genres par région au 30 juin 2021.

Femmes dans l'excellence commerciale (WISE)

Le programme WISE a été fondé par deux femmes de l'unité vente nord-américaine de Russell Investments pour offrir des opportunités de mentorat et d'éducation aux femmes dans le secteur de la vente. Le programme s'est élargi au début de 2021 pour inclure des femmes dans nos unités commerciales aux États-Unis et au Canada.

Avec plus de 30 membres au 30 juin 2021, WISE parraine des événements de développement trimestriels, offre des opportunités de mentorat et de networking et s'engage dans l'intégration de femmes dans la vente.



Lisa Mumper
Coprésidente, WISE
Directrice régionale associée,
États-Unis



Corrin Conner
Coprésidente, WISE
Consultante régionale, Canada

Leadership exécutif

Le Comité exécutif mondial de Russell Investments est composé du PDG, du président, du directeur informatique et du vice-président du Comité et est composé à 50 % de femmes. Le comité de gestion mondiale de Russell Investments est composé à 23 % de femmes.



« Je suis ravie de rejoindre Russell Investments en tant que directrice des investissements et membre du comité exécutif en 2021. Je sais à quel point la D&I est importante dans notre secteur d'activité et qu'un bon investissement nécessite une diversité de pensée. Nous aspirons à une réflexion et une représentation plus large, dans le seul but d'être juste et d'améliorer les performances. La division des investissements a déjà pris plusieurs engagements en faveur de la diversité et de l'inclusion, notamment en veillant à ce que toutes les missions soient mentionnées pour l'inclusion, que les panels d'entretiens soient issus de la diversité et les listes de candidats présentent une diversité de genre et de l'ethnie. D&I va bien au-delà de la recherche initiale de talents et doit mettre l'accent sur le soutien actif de toutes les personnes talentueuses et issue de la diversité qui tentent de bâtir leur carrière. Notre division disposait déjà d'un groupe de femmes axé sur le développement de carrière de nos professionnelles en placement. Et je lance un programme « Coach to Grow » qui mettra l'accent sur l'aide apportée aux associés et à leurs gérants, afin de les guider dans leur carrière, qu'ils aient plus d'impact et une vision sur le long terme. Je crois que nous devons nous adresser à nos jeunes et leur montrer que la gestion d'actifs, chez Russell Investments, est un excellent choix de carrière. Je crois aussi qu'il est essentiel d'investir et de développer nos talents issus de la diversité pour démontrer notre engagement, car ils sont les futurs leaders. »

Kate El-Hillow, directrice des investissements

« En tant que membre du comité de gestion de Russell Investments, je suis profondément investie dans nos efforts de diversité et d'inclusion. Notre équipe de direction APAC est composée à 33 % de femmes et notre région a le ratio femmes/hommes le plus élevé au sein du groupe. Je suis impliquée dans le FSC et je fais en sorte de prendre davantage d'engagements en faveur de la diversité des genres. Nous lançons bientôt un programme, Workplace Experience, offrant aux étudiantes du secteur financier l'opportunité de faire un stage chez nous. Nous continuons également d'explorer les opportunités de nous engager auprès de nos communautés aborigènes, insulaires du détroit de Torres et Maories. »

**Jodie Hampshire, directrice générale,
Australie et Nouvelle-Zélande**



Ethnie des collaborateurs aux États-Unis

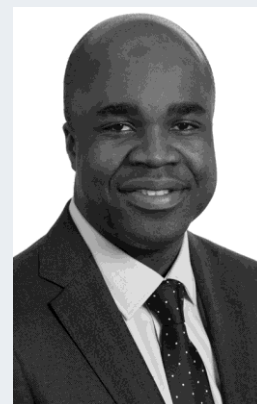
Russell Investments dispose d'informations sur la race et l'origine ethnique d'une majorité de ses collaborateurs aux États-Unis, conformément à la réglementation gouvernementale.

En 2020, Russell Investments a commencé à offrir à ses salariés du Royaume-Uni et du Canada la possibilité de divulguer leur race et leur origine ethnique. Au 30 juin 2021, environ 40 % d'entre eux, n'étaient toujours pas divulgués, pour ces 2 pays. Lorsque Russell Investments atteindra 95 % de divulgation, ces statistiques seront rendues publiques.

En raison des réglementations et des pratiques locales, la race/l'origine ethnique n'est pas collectée pour les collaborateurs des régions Asie-Pacifique, Europe et Moyen-Orient.

Ethnie américaine	2019	2020	6 mois au 30 juin 2021
Indien d'Amérique ou natif de l'Alaska	1,0 %	0,9 %	0,9 %
Asiatique (pas hispanique ou latino)	14,9 %	15,7 %	16,0 %
Noir ou afro-américain	2,1 %	2,3 %	2,6 %
Hispanique ou Latino	1,8 %	2,1 %	1,9 %
Natif hawaïen ou autre insulaire du Pacifique	0,4 %	0,3 %	0,3 %
Deux ou plusieurs races	3,6 %	3,6 %	3,8 %
Non dévoilé	3,7 %	4,0 %	4,2 %
Blanc	72,6 %	71,1 %	70,4 %

Source : Russell Investments au 30 juin 2021.



« Non seulement j'ai aidé à concevoir le programme de mentorat pour la diversité mondiale, mais j'ai également eu l'opportunité d'être coaché par notre PDG, Michelle Seitz. De plus, j'ai été sélectionné pour faire partie du Global Leadership Program et j'ai reçu un coaching exécutif et une formation en leadership avec mes pairs. Toutes ces expériences m'ont aidé à développer mes compétences et à atteindre mon objectif d'accéder à des postes de direction encore plus élevés. »

Danny Kabeya, membre du comité directeur, Black Associate Resource Group, directeur de division

Programme de mentorat pour la diversité mondiale

Russell Investments investit depuis longtemps dans des programmes de mentorat, reconnaissant que le développement des associés est essentiel à la croissance de l'entreprise et à des niveaux plus élevés d'engagement des associés. En 2021, le Black Associate Resource Group, en partenariat avec les ressources humaines, a lancé un programme de mentorat pour la diversité axé sur nos associés noirs du monde entier, reconnaissant qu'un mentorat et un parrainage spécifiques favoriseraient la rétention des associés et le développement continu de la société. Chaque associé du programme a été encadré par un cadre supérieur de l'entreprise et le programme est composé de trois parties.

- Mentorat traditionnel – coaching de développement de compétences et de carrière proposé par le mentor.
- Mentorat inversé - permettant au mentoré de faire profiter son mentor exécutif de ses expériences et de le sensibiliser sur la manière de rendre, de Russell Investments, encore plus inclusive.
- Parrainage - Les mentors offrent une exposition à leur mentoré, les présentent dans leurs réseaux, les incluent dans les projets et les réunions de service et les nomment pour des opportunités à l'échelle de l'entreprise.

Formation

Toutes les nouvelles recrues de Russell Investments doivent suivre une formation sur les préjugés inconscients.

Le groupe offre une formation anti-harcèlement et anti-discrimination aux associés tous les deux ans et, dans plusieurs régions, exige la formation lors de l'embauche. En 2022, Russell Investments lancera une initiative visant à fournir une formation antiraciste à tous les associés dans le monde.

Équité salariale et divulgation

Russell Investments procède chaque année à une revue complète de la rémunération, garantissant un salaire égal pour un travail égal, en mettant l'accent sur la diversité des genres et des races/ethnies. Russell Investments participe volontairement à l'initiative britannique, Gender Pay Gap (sur l'écart de rémunération entre les sexes), et publie ses résultats chaque année.

Politiques et objectifs de performance

Russell Investments veille à ce que ses politiques mondiales et régionales soient inclusives et sans parti pris. En 2020, l'entreprise a mené un examen approfondi de la politique en mettant l'accent sur la diversité et l'inclusion.

Tous les associés mondiaux se voient attribuer un « objectif de citoyen mondial » qui comprend un engagement envers l'inclusion dans le cadre de l'évaluation annuelle des performances.

Diversité des fournisseurs

Fin 2021, Russell Investments lancera une initiative pluriannuelle de diversité des fournisseurs. L'entreprise investira dans des outils et des mécanismes pour examiner les fournisseurs existants et concevoir des procédures d'identification, de catégorisation et de mesure.



« En tant que vétéran, j'ai apprécié le soutien et la croissance que j'ai connus chez Russell Investments. Après avoir débuté dans la sécurité, j'ai occupé un poste de premier échelon dans les ressources humaines et j'ai eu l'opportunité de faire évoluer ma carrière à travers de nombreuses fonctions RH, essentiellement. Je fais maintenant partie de l'équipe Total Rewards, qui se concentre à la fois sur la rémunération et la mobilité mondiale. Russell Investments a continué à soutenir ses associés actuels qui sont des vétérans et s'associent à des organisations externes qui les aident à passer de l'armée à une carrière en entreprise. »

Anthony Roethel

Président de l'Amérique du Nord, consultant en rémunération du groupe de ressources associé des anciens combattants

Informations importantes

Réservé aux clients professionnels.

Ceci n'est pas un document marketing. Sauf mention contraire, Russell Investments est la source de toutes les données. Toutes les informations contenues dans ce document sont valables à la date de publication et exactes en l'état actuel de nos connaissances. Les opinions exprimées par Russell Investments ne sont pas un état de fait, elles peuvent évoluer et ne constituent nullement un conseil d'investissement.

Publié par Russell Investments France - 6, rue Christophe Colomb – 75008 Paris. Société de gestion de portefeuille titulaire de l'agrément AMF N° GP-12000010 en date du 28 mars 2012. S.A.S. au capital de 3 370 000 euros immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 750 380 214 R.C.S. Paris.

© 1995-2021 Russell Investments Group, LLC. All rights reserved.

© 1995-2021 Russell Investments Group, LLC. Tous droits réservés.