



# Policy för inkludering och mångfald

SEPTEMBER 2023



# 1 | SYFTE OCH OMFATTNING

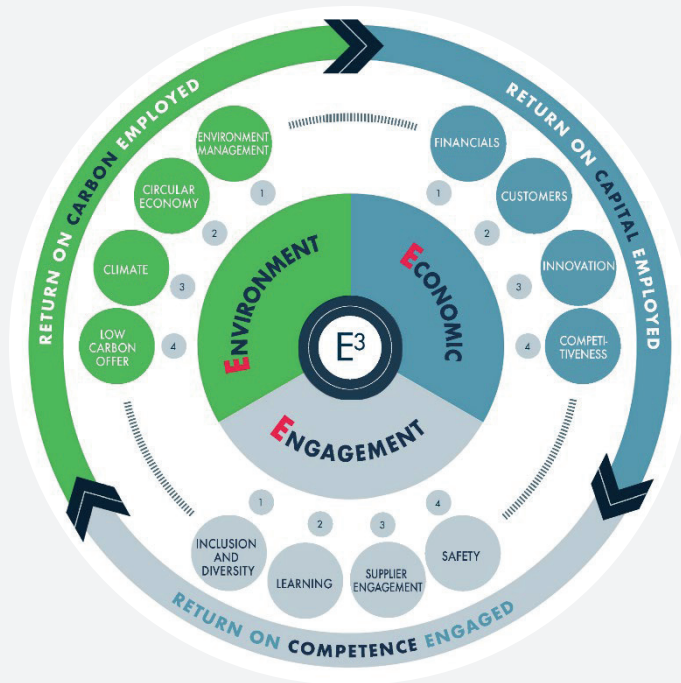


# 1. SYFTE OCH OMFATTNING

## SYFTE

Koncernens policy för inkludering och mångfald är en viktig grundsten för vår ambition att leda utvecklingen mot hållbar elektrifiering.

Policyn är en integrerad del av vår **E3-strategi** – Ekonomi, miljö (Environment) och delaktighet (Engagement):



Syftet med policyn för inkludering och mångfald är att skapa en arbetsmiljö där vi sätter värde på och respekterar individuella skillnader och främjar lika möjligheter och en inkluderande kultur för alla medarbetare.

Genom att främja en inkluderande arbetsplats och välkomna mångfald kan vi driva innovation, öka medarbetarnas delaktighet och nå bättre affärsresultat generellt.

## OMFATTNING

Den här policyn gäller för alla anställda på företaget och alla våra underleverantörer. Den omfattar alla aspekter av anställningsförhållandet inklusive rekrytering, urval, fortbildning, befordringar, löner, förmåner och uppsägning.



# 2 | PRINCIPER OCH RIKTLINJER



# Mångfald är ett faktum. Inkludering är ett val.

## MÅNGFALD

Mångfald handlar om mätbara skillnader och olikheter. Generellt kan vi dela in mångfaldsaspekter i tre kategorier.



1

Aspekter som individen inte råår över (**genus, sexuell läggning, ålder, fysisk förmåga, etnicitet**) och som påverkar hur individen behandlas när hen interagerar med andra.

2

Externa faktorer som **personliga vanor, arbetslivserfarenheter, utbildningsbakgrund, civilstånd osv.**

3

Organisatoriska faktorer som **fysisk arbetsplats, position i företagshierarkin osv.**

## INKLUDERING

Inkludering handlar om att acceptera, välkomna och uppskatta dessa skillnader och olikheter. Det handlar om att skapa en samarbetsinriktad, stödjande och respektfull miljö med förståelse för att varje människa är unik, och där vi erkänner, respekterar och hyllar det mervärde som olikheter för med sig. Inkludering hjälper medarbetarna att växa och må bra, och att utveckla hela sin potential.

Vi är medvetna om att mångfald är en naturlig del av våra befintliga arbetsplatser, våra kunder och de samhällen där vi verkar, och detta är en drivkraft för Nexans.

På Nexans värdesätter och respekterar vi alla de olikheter som gör varje människa unik. Det här är vad inkludering betyder för oss. Genom att låta varje människa bidra med sina unika perspektiv och kompetenser främjar vi bättre prestationer och innovationer. Vi verkar för inkludering genom att sträva efter att varje medarbetare ska känna sig delaktig, med inkluderande arbetsmiljöer där många olika slags talanger kan mötas, utvecklas och bidra till goda affärsresultat.



# FEM ASPEKTER AV MÅNGFALD

Inkludering och mångfald genomsyrar vår historia och våra värderingar. Det ligger till grund för vilka vi är och hur vi vill bedriva vår verksamhet. Vi menar att inkludering och mångfald skapar bättre förutsättningar för våra framgångar som koncern. Det ger oss tillgång till fler talanger och färdigheter av olika slag, gör oss attraktivare som arbetsgivare och stärker banden med våra intressenter och de samhällen där vi verkar. Genom det här arbetet lyfter vi de människor som är kärnan i allt vi gör och motorn för våra framgångar.

Mot den här bakgrunden har koncernen prioriterat fem mångfaldsaspekter där vi **undandröjer hinder för att ge alla tillgång till lika möjligheter:**



### 1. GENUS

Vi strävar efter att utmana könsstereotyper. Vi arbetar för att jämna ut könsfördelningen på alla nivåer i företaget, särskilt på ledande positioner, genom att säkerställa lika möjligheter för alla och undandröja hinder. Vi fokuserar på jämställdhet i alla våra ledningsprocesser, vilket innefattar rättvisa och opartiska rekryterings- och urvalsprocesser, lika lön för lika arbete och främjande av en genusinkluderande arbetsmiljö.

### 2. FUNKTIONSARIATIONER

Vi strävar efter att förändra attityder till funktionsvariationer genom att motverka stereotyper. Vi arbetar målmedvetet med att tillhandahålla lämpliga anpassningar för anställda med funktionsnedsättningar och se till att de alltid inkluderas på arbetsplatsen. Vi garanterar sekretessen för medicinsk information i enskilda situationer, och vi är noggranna med vårt språkbruk och våra ordval.

### 3. ÅLDER OCH ERFARENHET

Vi värdesätter de insatser som medarbetare i alla åldrar kan bidra med och strävar efter att skapa arbetsplatser med flera generationer där vi tar vara på varje medarbetares unika kompetens och erfarenheter. Vi främjar utbyte av kunskaper och erfarenheter och generationsöverskridande samarbetsformer för att stimulera innovationsarbetet. Det här innebär även att vi skapar möjligheter för kontinuerligt lärande och utveckling och att vi främjar större åldersmångfald på ledande befattningar.

# FEM ASPEKTER AV MÅNGFALD

## 4. SEXUELL LÄGGNING

Vi respekterar medarbetarnas olika sexuella läggningar och könsidentiteter. Vi arbetar för att skapa en inkluderande och stödjande arbetsmiljö för alla anställda oavsett sexuell läggning. Vi tillämpar policyer mot diskriminering och trakasserier och tillhandahåller olika former av stöd för HBTQ+-anställda, till exempel genom att vi säkerställer rättvis tillgång till företagets förmåner för befintliga partners och medföräldrar.

## 5. SOCIOEKONOMISK BAKGRUND

Medarbetarnas bakgrund (utbildning, social och ekonomisk status osv) påverkar inte deras framtid inom Nexans. Vi arbetar målmedvetet för att hjälpa människor från alla bakgrunder in på våra arbetsplatser och se till att de trivs på jobbet. Den här aspekten av mångfald är en viktig bidragande faktor till företagets resultat.





# 3 | IMPLEMENTERING PROCESSER OCH VERKTYG





# ÅTAGANDEN

För att uppnå våra mål för inkludering och mångfald åtar vi oss följande:



### ETT DEDIKERAT RÅD FÖR MÅNGFALDSFRÅGOR

Ett dedikerat råd för mångfald och inkludering ansvarar för att utveckla, genomföra och följa upp alla initiativ som rör inkludering och mångfald.



### FEEDBACK, UTBILDNING OCH FORTBILDNING

Vi tar fram utbildningar inom mångfald och inkludering för alla medarbetare, till exempel om omedvetna fördomar, inkluderande ledarskap och inkluderande rekrytering. Vi stödjer personalresursgrupper (ERG) och har ett internt nätverk för inkludering och mångfald: "WiN/We in Nexans".



### INTEGRERING OCH ICKE-DISKRIMINERING

Vi integrerar inkluderings-, mångfalds- och icke-diskrimineringsaspekter i alla personalprocesser (rekrytering, urval, befordring) och ser till att talangmångfald alltid beaktas i varje beslut om rekrytering och talanghantering. Vi följer alla nationella lagar och bestämmelser om lika möjligheter.



### TRANSPARENS OCH FRAMSTEG

På vår instrumentpanel för inkludering och mångfald kan vi formulera mätbara mål och följa våra framsteg mot dem. Därmed kan vi granska vårt arbete och agera utifrån instrumentpanelen för att säkerställa att vår strategi för inkludering och mångfald är effektiv. Vi rapporterar våra framsteg och resultat inom inkludering och mångfald externt på årsbasis genom ESG-rapporten och vårt E3-styrkort.



### KULTUR SOM PRÄGLAS AV INKLUDERING

Vi strävar efter att skapa en känsla av tillhörighet hos våra medarbetare och göra dem delaktiga i verksamheten. Vi har nolltolerans mot alla typer av mobbning och trakasserier på arbetsplatsen och vi tillhandahåller tydliga riktlinjer och resurser för att hantera eventuella avvikelser, inklusive ett robust system för rapportering och utredning.

Genom att anta denna policy åtar vi oss att skapa en **arbetsplats som präglas av mångfald och inkludering**, där varje medarbetare kan **växa** och **utvecklas** och bidra till företagets framgångar.

# 4 | KONTAKT- INFORMATION



# Vad ska du göra om du misstänker en avvikelse?

Om du utsätts för eller bevittnar någon typ av beteende som strider mot vår policy för inkludering och mångfald vill vi att du kontaktar någon om det. Ärendet kommer att hanteras konfidentiellt.

Du kan till exempel kontakta:

- o din närmaste chef
- o din lokala HR-chef (för anläggningen, affärsenheten eller affärsgruppen)
- o din WiN-ledare (för affärsenheten eller affärsgruppen)
- o koncernens chef för inkluderings- och mångfaldsfrågor, Hélène CASANOVA
- o du kan även använda det konfidentiella visselblåsarsystemet **Speak Up!**  
(<https://nexans.speakup.report/>)

**N**exans  
ELECTRIFY THE FUTURE