

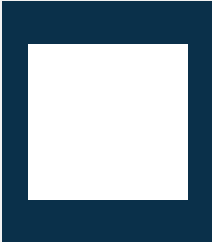


MÅNGFALDS- & INKLUDERINGS- POLICY

Nexans mångfald- och inkluderingspolicy är en grundförutsättning för vår ambition att vara en drivande kraft i övergången till en ny elektrifierad värld. Policyn ligger helt i linje med våra CSR-åtaganden.

Nexans har idag en stor variation av arbetsplatser och kunder och är verksamt i många olika samhällen. Här arbetar män och kvinnor, människor av olika nationaliteter, med olika etnisk bakgrund, ras, ålder, religion, kompetenser, sexuell läggning och även andra skillnader på det personliga eller sociala planet.

På Nexans uppskattar vi och respekterar alla skillnader som gör varje människa unik. Det är vad Mångfald betyder för oss. Vår målsättning är också att se människors olika perspektiv och insatser som en värdefull resurs för att åstadkomma resultat och innovation. För att uppnå detta vill vi att våra medarbetare ska känna sig delaktiga och det gör vi genom att skapa en inkluderande arbetsplats där medarbetarna kan utvecklas, engagera sig och bidra till företagets resultat.



Mångfald och inkludering genomsyrar våra värderingar. De är en viktig del av vår historia och uttrycker på så sätt vilka vi är och hur vi vill driva vår verksamhet.

Vi anser också att mångfald och inkludering ökar våra förutsättningar till framgång, genom att ge oss tillgång till ett bredare spektrum av kompetenser och förmågor. Det gör oss till en attraktiv arbetsgivare och hjälper oss att stärka banden till våra intressenter och de samhällen där vi är verksamma.



Jämlik könsfördelning

Vårt arbete för en jämlik könsfördelning vilar på 3 axlar: **Kvinnor på chefsbefattningar, Kvinnor på toppchefsbefattningar och Kvinnor i ledningsgruppen.**

(1)

Eftersom utgångsläget skiljer sig mellan de olika länderna utgörs den **första axeln** av Kvinnor på chefsbefattningar: från 22 procent 2018, innan vi bildade vårt WIN-nätverk, till 23,7 procent 2020. Målet är att nå 26 procent till 2023. En av våra åtgärder för att uppnå detta mål är att se till att det finns en kvinna med på varje kandidatlista och att runt hälften av alla chefsrekryteringar ska vara en kvinna.



(2)

Den **andra axeln** rör högsta bolagsledningen: som en del av vår CSR-strategi har vi beslutat att lägga till ett mål om att öka den kvinnliga representationen i bolagsledningen. Från 13 procent 2018 till 15 procent 2020, och vi vill se en ökning till 18–20 procent senast 2023.

Vi avser att stärka koncernens interna riktlinjer så att de gör det möjligt att uppnå en mångfaldsbaserad och icke-diskriminerande representation på olika nivåer i organisationen, med särskilt fokus på jämställdhet:

Vi introducerar ett specialprojekt, "Women leadership", som syftar till att utveckla och förbereda fler kvinnor för toppchefsbeftattningar. Detta projekt omfattar 15 kvinnor under 2021 och ska identifiera beftattningar och förbereda kandidaterna inför sådana toppchefsbeftattningar under de kommande fem åren.



Vi har utökat koncernens HR-riktlinjer och HR-policyer för att behålla och rekrytera kvinnor:

- alla slutliga kandidatlistor måste innehålla minst en kvinnlig sökande
- vi har ett särskilt kompetensutvecklingsprogram för kvinnor



Vi följer upp nyckeltal som avser rekrytering, intern rörlighet och karriärutveckling med fokus på könsfördelning.



Vi utvecklar en digital kurs för att öka medvetenheten om mångfald och inkludering som riktar sig mot alla anställda, men också en specialutbildning om omedvetna fördomar som vänder sig till handläggare i rekryteringsprocessen, båda under 2021.



(3) Den **tredje axeln** avser mångfalden i koncernens ledningsgrupp.

I ledningsgruppen, som består av tio personer, är fem olika nationaliteter representerade, däribland vår första norska medlem, som företräder den näst största medarbetarbasen inom Nexans. Andra mångfaldsfaktorer är olika religioner och sexuella läggningar.

I januari 2020 utsåg vi den första kvinnliga ledningsgruppsmedlemmen från verksamheten för att leda ett av våra fyra affärsområden. Detta affärsområde, som är ett stort och centralt område för Nexans strategi, svarade 2020 för 31 procent av rörelseresultatet (EBITDA) och 71 procent av investerings-kostnaderna.

När vi nu går vidare med Equity Story 2021/2024 är vi övertygade om att vi har rätt team för att förverkliga denna strategi.

Den aktuella successionsplanen för ledningsgruppen har identifierat två kvinnor inom företaget som skulle kunna efterträda två manliga medlemmar.

Dessutom har vi åtagit oss att utöka ledningsgruppen med ytterligare en kvinna till slutet av vår Equity Story 2024.

Handlingsplanernas genomförande kommer att följas upp och resultatet kommer att publiceras.



Stödresurser

Vi kommer att lansera en utbildning och vägledning som vänder sig till alla medarbetare och chefer för att säkerställa att alla känner till, förstår och agerar enligt vår mångfalds- och inkluderingspolicy. Samtliga av våra initiativ stöds av Women in Nexans-programmet, vårt första nätverk för mångfald och inkludering.



Icke-diskriminering

Vi garanterar icke-diskriminering i våra personalrutiner, och vi följer alla lokala bestämmelser gällande likabehandling.



Inkluderande företagskultur

Målet är att våra anställda ska känna sig delaktiga i och fullt ut kunna engagera sig i vår verksamhet. Detta är oförenligt med alla former av mobbning och trakasserier på arbetsplatsen, och vi har tagit fram tydliga riktlinjer för hur detta ska hanteras sakligt och seriöst.



Transparens och framsteg

Vi rapporterar årligen våra framsteg och resultat på mångfalds- och inkluderingsområdet, både internt och externt, via Universal Registration Document. Vi följer upp åtgärderna och ansvaret ligger på våra affärsenheter, via affärsenhetens CSR-scorecard.








Integration

Vi integrerar mångfald och inkludering i samtliga våra personalrutiner för att säkerställa att olika kompetenser beaktas vid alla rekryterings- och kompetensutvecklingsbeslut.



Om du märker att någon inte följer policyn... vad gör du då?

Om du utsätts för eller bevittnar någon form av uppträdande som strider mot vår mångfalds- och inkluderingspolicy ber vi dig kontakta någon. Du kan göra det **konfidentiellt**. Det kan vara:

-  din närmaste chef
-  lokal HR-chef eller din fackliga representant
-  WIN-ansvarig
-  Två kontaktpersoner från HR i koncernen – Hélène POUSSIN (Diversity & Inclusion) & Mary MALONE (WiN)
-  Nexans konfidentiella visseblåsarsystem (via intranätet på webbsidan Ethics Compliance). Det finns ett kostnadsfritt telefonnummer för respektive land som du kan ringa. <https://nexans.gan-compliance.com/caseReport>

Välj den kanal som du känner dig mest bekväm med.

Nexans
ELECTRIFY THE FUTURE