



Politique Inclusion & Diversité

SEPTEMBRE 2023

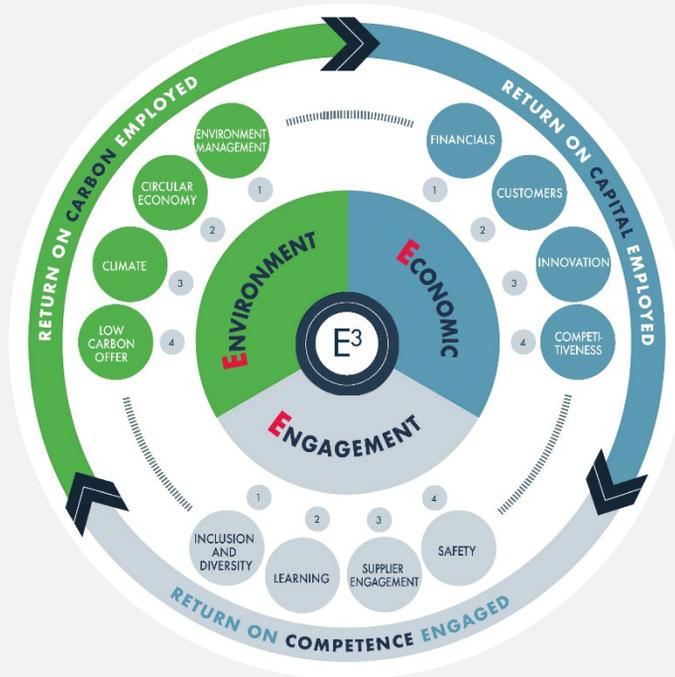
1 | OBJET ET CHAMP D'APPLICATION



OBJECTIF

La politique du Groupe en matière d'inclusion et de diversité (I&D) est un élément clé de notre ambition de nous diriger vers le nouveau monde de l'électrification durable.

Elle est pleinement intégrée à notre modèle de performance E3 (Économie, Environnement et Engagement).



Notre politique d'inclusion et de diversité vise à créer un environnement de travail qui valorise et respecte les différences individuelles, promeut l'égalité des chances et favorise une culture d'inclusion pour tous les employés.

Nous pensons qu'en favorisant un lieu de travail inclusif et en embrassant la diversité, nous pouvons stimuler l'innovation, accroître l'engagement des employés et améliorer les performances globales de l'entreprise.

CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tous les employés et sous-traitants de notre entreprise. Elle couvre tous les aspects de l'emploi, y compris le recrutement, la sélection, la formation, les promotions, la rémunération, les avantages sociaux et le licenciement.

2 | PRINCIPES ET LIGNES DIRECTRICES



La diversité est un fait, l'inclusion est un choix.

DIVERSITÉ

La diversité concerne les différences que nous pouvons mesurer. Nous pouvons considérer trois niveaux de diversité :



1

Les aspects qu'un individu ne peut contrôler (sexe, orientation sexuelle, âge, capacité physique, ethnicité) et qui déterminent la manière dont une personne est traitée lorsqu'elle interagit avec d'autres.

2

Les facteurs externes tels que les habitudes personnelles, les expériences professionnelles, le niveau d'éducation, la situation matrimoniale...

3

Les facteurs organisationnels tels que le lieu de travail, le poste de direction niveau hiérarchique...

INCLUSION

L'inclusion consiste à accepter, accueillir et apprécier ces différences. Il s'agit de créer un environnement de collaboration, de soutien et de respect dans lequel nous comprenons que chaque personne est unique et où nous reconnaissons, respectons et célébrons la valeur ajoutée apportée par les différences. L'inclusion permet aux employés de s'épanouir, en étant la meilleure version d'eux-mêmes.

Nous reconnaissons que nos lieux de travail actuels, nos clients et les communautés dans lesquelles nous opérons, sont intrinsèquement diversifiés, ce qui constitue une force motrice pour Nexans.

Chez Nexans, nous valorisons et respectons toutes les différences qui rendent chaque personne unique. C'est ce que l'inclusion signifie pour nous. Considérer les différentes perspectives et contributions des personnes est une source puissante de performance et d'innovation. Pour y parvenir, nous favorisons le sentiment d'appartenance de nos collaborateurs en créant un environnement de travail ouvert à tous, dans lequel la diversité des talents peut s'épanouir, s'engager et contribuer aux résultats de l'entreprise.

LES CINQ DIMENSIONS DE LA DIVERSITÉ

L'Inclusion et la Diversité incarnent notre histoire et nos valeurs et définissent, par conséquent, ce que nous sommes et la manière dont nous voulons mener nos affaires. Nous pensons également qu'elles forgent notre succès en tant que Groupe, en nous donnant accès à un ensemble plus large de talents et de compétences, en nous positionnant en tant qu'employeur de choix et en nous aidant à renforcer nos relations avec nos parties prenantes et les communautés au sein desquelles nous opérons. C'est ainsi que nous responsabilisons les personnes qui sont au cœur de notre raison d'être et qui sont les piliers de notre réussite.

Dans ce contexte, le Groupe donne la priorité à cinq grandes dimensions de la diversité afin **d'éliminer les obstacles qui empêchent l'accès à l'égalité des chances** :



1. GENDER

Nous nous efforçons de remettre en question les stéréotypes liés au genre. Ainsi, nous œuvrons pour une représentation plus équilibrée des sexes à tous les niveaux de l'entreprise, en particulier au sein des équipes de direction, en assurant l'égalité des chances pour tous et en supprimant les barrières susceptibles de l'entraver. Nous mettons l'accent sur l'égalité professionnelle dans tous nos processus de management, ce qui inclut des processus de recrutement et de sélection équitables et impartiaux, un salaire égal pour un travail équivalent et la promotion d'un environnement de travail intégrant la dimension de genre.

2. SITUATION DE HANDICAP

Nous voulons changer la perception du handicap, en surmontant les stéréotypes. Nous nous engageons à aménager l'environnement de travail de façon raisonnable pour les employés en situation de handicap et à assurer leur pleine intégration sur le lieu de travail. Nous garantissons la confidentialité des informations médicales relatives aux situations individuelles. Nous prêtons également attention au langage et aux mots que nous utilisons.

LES CINQ DIMENSIONS DE LA DIVERSITÉ

3. ÂGE ET EXPÉRIENCE

Nous valorisons les contributions des employés de tous âges et nous nous efforçons de créer un lieu de travail multigénérationnel qui tire parti des compétences et des expériences uniques de chaque employé. Nous encourageons le transfert de connaissances, l'échange d'expériences et l'enrichissement mutuel entre les générations afin de stimuler l'innovation. Il s'agit notamment d'offrir des possibilités d'apprentissage et de développement de façon continue et de promouvoir la diversité des âges dans les fonctions de direction.

4. ORIENTATION SEXUELLE

Nous respectons la diversité des orientations sexuelles et des identités de genre de nos collaborateurs. Nous nous efforçons de créer un environnement de travail inclusif qui soutient tous les employés, quelle que soit leur orientation sexuelle. Il s'agit notamment de mettre en œuvre des politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement, de fournir des ressources de soutien pour les employés LGBTQ+ comme la garantie de l'égalité d'accès aux droits et avantages de l'entreprise pour les partenaires existants et les parents.

5. CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE

L'origine des employés (éducation, statut social et économique, etc...) ne déterminera pas leur avenir au sein de Nexans. Nous faisons davantage les personnes de tous horizons à accéder au marché du travail et à s'y épanouir. Cette forme de diversité est un facteur clé de la performance de l'entreprise.



3 | PROCESSUS ET OUTILS DE MISE EN ŒUVRE



3. PROCESSUS ET OUTILS DE MISE EN ŒUVRE

ENGAGEMENT

Pour garantir la réussite de nos objectifs en matière d'inclusion et de diversité, nous nous engageons à :



ÉTABLIR UNE GOUVERNANCE DÉDIÉE

Un conseil dédié à l'inclusion et à la diversité, responsable du développement, de la mise en œuvre et du suivi des initiatives liées à l'inclusion et à la diversité.



FORMATION ET ÉDUCATION

Nous développons des formations sur des sujets liés à l'inclusion et à la diversité pour tous les employés, comme par exemple une formation sur les préjugés inconscients, un programme pour un leadership inclusif, une formation sur le recrutement inclusif. Nous soutenons les groupes de ressources des employés (ERG) - nous avons un réseau interne d'inclusion et de diversité "WiN/We in Nexans".



INTÉGRATION ET NON-DISCRIMINATION

Nous intégrons l'inclusion, la diversité et la non-discrimination dans tous nos processus humains (recrutement, sélection, promotion), en veillant à ce que la diversité des talents soit prise en compte dans toutes les décisions de recrutement et de gestion des talents. Nous respectons toutes les réglementations nationales relatives à l'égalité des chances.



TRANSPARENCE ET PROGRÈS

Nous définissons un tableau de bord I&D afin de fixer des objectifs mesurables et de suivre nos progrès en matière d'inclusion et de diversité ; nous l'examinons ensuite et agissons en conséquence pour garantir l'efficacité de la stratégie I&D. Nous rendons compte chaque année à l'extérieur de nos progrès et de nos réalisations en matière d'inclusion et de diversité par le biais du rapport ESG et de notre tableau de bord E3.



CULTURE DE L'INCLUSION

Nous visons à créer un sentiment d'appartenance chez nos employés et à les impliquer pleinement dans nos activités. Nous appliquons une tolérance zéro à l'égard de tout type d'intimidation ou de harcèlement sur le lieu de travail et nous fournissons des lignes directrices et des ressources claires pour faire face à tout écart, y compris un système solide de rapport d'incident et d'enquête.

En adoptant cette politique, nous nous engageons à créer un lieu de travail diversifié et inclusif qui permettra à nos employés de s'épanouir et de contribuer au succès de notre entreprise.

4 | CONTACTS



Si vous constatez le contraire, que devez-vous faire ?

Si vous êtes victime ou témoin d'un comportement contraire à notre politique d'inclusion et de diversité, nous vous demandons de contacter quelqu'un. Ce contact restera confidentiel.

Il peut s'agir de :

- votre supérieur hiérarchique direct
- votre responsable RH local (site, Business Unit, Business Group)
- votre responsable WiN (dans votre BU ou votre BG)
- la responsable I&D du groupe, Hélène CASANOVA
- le système d'alerte confidentiel [Speak Up!](https://nexans.speakup.report/) (<https://nexans.speakup.report/>)

Nexans
ELECTRIFY THE FUTURE