



Imerys charter for mangfoldighed og inklusion

Mangfoldighed på arbejdspladsen er en kombination af synlige og usynlige menneskelige forskelle. Disse forskelle kan påvirke medarbejdere i deres holdninger, adfærd, værdier og arbejdsmetoder i deres professionelle miljøer og bl.a. omfatte køn, alder, nationalitet, statsborgerskab, etnicitet, religionsspørgsmål, uddannelse, seksuel orientering, fysiske og psykiske handicap, ægteskabelig og forældrestatus samt politisk tilhørsforhold.

Hos Imerys stræber vi efter at **anerkende, acceptere og værdsætte** forskelle som et aktiv og dermed skabe et ikke-diskriminerende miljø baseret på gensidig respekt og værdighed.

Vi har en aktiv tilstedeværelse i hele verden, og Imerys' medarbejders mangfoldighed er et af vores stærkeste aktiver. Vi ønsker at omfavne denne mangfoldighed og fremme inklusion i alle dets dimensioner for at være en attraktiv koncern for en forskelligartet arbejdsstyrke, skabe et miljø med innovation og kreativitet, træffe bedre forretningsbeslutninger og dermed fremme en højtydende kultur.

Dette charter for mangfoldighed og inklusion beskriver formelt Imerys' engagement og ansvar med henblik på at opnå og værdsætte mangfoldighed og inklusion i hele vores koncern.

I henhold til dette charter forpligter vi os til at:

- **fremme en kultur baseret på gensidig respekt og anerkendelse**, hvor værdien af og bidrag fra den enkelte bydes velkommen og anerkendes
- **udvikle programmer** fokuseret på at opnå øget mangfoldighed samt inklusion på både globalt og lokalt niveau
- respektere og fremme **princippet om ligebehandling og ligestilling** i alle aspekter af vores drift, især med hensyn til personaleledelse
- **samarbejde for at eliminere eventuelle barrierer eller ubevidst forudindtagethed**, der er i strid med den kultur af mangfoldighed og inklusion, som vi ønsker at skabe
- **åbent dele vores forpligtelse** til mangfoldighed og inklusion og **vores forventninger** til ligebehandling for at sikre, at der ikke er plads til nogen form for mobning, chikane eller adfærd, som skaber splittelse eller er åben for misforståelser.



Vi vil holde alle vores **interessenter**, interne såvel som eksterne, **informeret om vores målsætninger** og de **praktiske resultater** af vores fælles forpligtelse ved regelmæssigt at gennemgå og kontinuerligt forbedre vores præstation med henblik på mangfoldighed og inklusion.

Alessandro DAZZA
CEO
17. februar 2020

