



## Imerys Charta für Vielfalt und Inklusion

Vielfalt am Arbeitsplatz ist eine Kombination aus sichtbaren und unsichtbaren menschlichen Unterschieden. Diese Unterschiede können die Einstellungen, Verhaltensweisen, Werte und Arbeitsweisen der Mitarbeiter in ihrem beruflichen Umfeld beeinflussen und schließen Geschlecht, Alter, Nationalität, Staatsbürgerschaft, ethnische Zugehörigkeit, religiösen Status, Bildungshintergrund, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Fähigkeiten, Familien- und Elternstatus oder politische Zugehörigkeit mit ein, sind aber nicht darauf beschränkt.

**Bei Imerys streben wir danach, Unterschiede als Pluspunkt zu erkennen, zu akzeptieren und wertzuschätzen, und wir fördern ein integratives Umfeld, das auf gegenseitigem Respekt und Würde basiert.**

Da wir auf der ganzen Welt aktiv präsent sind, ist die Vielfalt der Mitarbeiter von Imerys einer unserer größten Vorteile. Wir wollen diese Vielfalt annehmen und die Inklusion in all ihren Dimensionen ermöglichen, um eine attraktive Unternehmensgruppe für eine vielfältige Belegschaft zu sein, ein Umfeld der Innovation und Kreativität zu fördern, unternehmerische Entscheidungen zu verstärken und damit eine Hochleistungskultur voranzutreiben.

In dieser Charta für Vielfalt und Inklusion werden das Engagement und die Verantwortung von Imerys für die Verwirklichung und Wertschätzung von Vielfalt und Inklusion in unserer gesamten Gruppe formell dargelegt.

Im Rahmen dieser Charta haben wir uns zu Folgendem verpflichtet:

- **Förderung einer Kultur des gegenseitigen Respekts und der Wertschätzung**, in der der Wert und der Beitrag jedes Einzelnen begrüßt und anerkannt werden.
- **Entwicklung von Programmen**, die auf eine größere Vielfalt und Einbeziehung sowohl auf globaler als auch auf lokaler Ebene ausgerichtet sind.
- Den **Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit** in allen Aspekten unserer Tätigkeit zu respektieren und zu fördern, insbesondere im Hinblick auf das Personalmanagement.
- **Zusammenzuarbeiten, um alle Hindernisse oder unbewussten Vorurteile zu beseitigen**, die der Kultur der Vielfalt und Inklusion zuwiderlaufen könnten, die wir fördern wollen.
- **Unser Engagement** für Vielfalt und Integration und **unsere Erwartungen** an die Nichtdiskriminierung **offen zu teilen**, um sicherzustellen, dass es keinen Platz für jegliche Form von Mobbing, Belästigung oder Verhalten gibt, das spaltend wirkt oder für Fehlinterpretationen offen ist.



Wir halten alle unsere Stakeholder, intern und extern, über unsere Ziele und die praktischen Ergebnisse unseres gemeinsamen Engagements auf dem Laufenden und überprüfen regelmäßig unsere Leistungen im Bereich der Vielfalt und Inklusion in einem kontinuierlichen Verbesserungszyklus.

Alessandro DAZZA  
Vorstandsvorsitzender  
17. Februar 2020

