



Imerys stadgar för mångfald och inkludering

Mångfald på arbetsplatsen utgörs av en kombination av synliga och osynliga mänskliga skillnader. Dessa skillnader kan påverka medarbetarna i deras attityder, beteenden, värderingar och arbetssätt inom deras arbetsmiljö och omfattar bland annat kön, ålder, nationalitet, medborgarskap, etniskt ursprung, religiös status, utbildningsbakgrund, sexuell läggning, fysiska och mentala färdigheter, civilstånd, föräldraskap och politisk anknytning.

Med aktiv närvaro runt om i världen, strävar vi på Imerys efter att **identifiera, acceptera och värdesätta** skillnader som tillgångar, och främja en inkluderande miljö som bygger på ömsesidig respekt och värdighet.

Vår målsättning är att ta vara på denna mångfald och underlätta inkludering på alla sätt för att vara en attraktiv koncern när det gäller medarbetarnas mångfald, för att främja en miljö med innovation och kreativitet, för att förbättra affärsbeslut och därmed skapa en högpresterande kultur.

Dessa stadgar för mångfald och inkludering beskriver formellt Imerys åtagande och ansvar för att uppnå och värdesätta mångfald och inkludering i hela koncernen.

Utifrån dessa stadgar arbetar vi för att:

- **Skapa en kultur som bygger på ömsesidig respekt och uppskattning**, där varje persons värde och insats välkomnas och erkänns.
- **Utveckla program** med fokus på att uppnå större mångfald och inkludering på både global och lokal nivå.
- Efterleva och arbeta för **principen om icke-diskriminering och jämlikhet** i alla delar av vår verksamhet, i synnerhet med avseende på personalhantering.
- **Samarbeta för att eliminera eventuella hinder eller omedvetna fördomar** som kan strida mot den kultur av mångfald och inkludering som vi vill främja.
- **Öppet dela med oss av vårt engagemang** för mångfald och inkludering samt **våra förväntningar** om icke-diskriminering, och säkerställa att det inte finns något utrymme för någon som helst typ av mobbning, trakasserier eller beteenden som är splittrande eller kan feltolkas.

Vi ska **informera alla våra intressenter**, interna och externa, **om våra mål** och de **praktiska resultaten** av vårt kollektiva engagemang, och regelbundet granska vårt arbete med mångfald och inkludering i en kontinuerlig förbättringscykel.

Alessandro DAZZA
Verkställande direktör
17 februari 2020