



# **POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

**La Política de Inclusión y Diversidad del Grupo Nexans es un instrumento clave en nuestra ambición de liderar la acción al nuevo mundo de la electrificación. Está completamente integrada a nuestro compromiso de responsabilidad social.**

Sabemos que nuestros lugares de trabajo, nuestros clientes y las comunidades en las que operamos son intrínsecamente diversas. Están formadas por hombres y mujeres, gente de diferentes nacionalidades, etnias y antecedentes raciales, generacional, religión, habilidades, orientación sexual y muchas otras diferencias individuales y grupales.

En Nexans, valoramos y respetamos todas las diferencias que hacen a cada persona única. Esto es lo que Diversidad significa para nosotros. Además, apuntamos a elevar las diversas perspectivas y aportes de las personas como una potente fuente de eficiencia e innovación. Para lograr esto, promovemos el sentido de pertenencia de los trabajadores, creando un ambiente de trabajo inclusivo en el que la diversidad del talento pueden prosperar, comprometerse y contribuir a los resultados del negocio.



**La diversidad y la inclusión están arraigados en nuestros valores. Ellos encarnan nuestra historia y, por lo tanto, definen quiénes somos y cómo queremos conducir el negocio.**

También creemos que la Diversidad y la Inclusión amplifican las condiciones de nuestro éxito como Grupo, dándonos acceso a un conjunto más amplio de talentos y habilidades, posicionándonos como un empleador elegible y ayudándonos a estrechar lazos con nuestros grupos de interés y las comunidades en las que operamos.



# Diversidad de Género

Nos enfocamos en la diversidad de género a través de tres ejes: **mujeres en posiciones Management, mujeres en posiciones Top Management y mujeres en el Comité Ejecutivo.**

(1)

Teniendo en cuenta un punto de partida relacionado en cada uno de los diferentes países, el **primer eje** cubre Mujeres en Posiciones Management: de 22% en el 2018, antes de la creación de la red WiN, a 23.7% en el 2020, nuestro objetivo es alcanzar 26% en el 2023. Una de nuestras acciones para lograr esto es asegurar que haya una mujer en cada preselección de candidatos y que aproximadamente la mitad de todas las posiciones management reclutadas, sean mujeres.



## (2)

El segundo eje se refiere a la Alta Gerencia: como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad corporativa, hemos decidido agregar el objetivo de incrementar la representación femenina en la Alta Gerencia. De 13% en el 2018 a 15% en 2020, queremos incrementar de 18-20% para el 2023.

Vamos a fortalecer las políticas internas del Grupo, accediendo a un representación diversa y no discriminatoria en los diferentes niveles de la organización, con focalización específica en paridad de género:

Estamos desarrollando un programa ad-hoc "Liderazgo de Mujeres" que tiene como objetivo desarrollar y preparar más mujeres para las posiciones de Alta Gerencia: este programa estará dirigido a 15 mujeres en el 2021, identificando futuras posiciones y preparándolas para tomar posiciones de alto nivel en los próximos cinco años.



Hemos fortalecido nuestros procedimientos y políticas de RRHH referidas a retención y contratación femenina:

- Cada lista final de candidatos deberá contar con al menos un perfil femenino.
- Tenemos una revisión de talento dedicada a las mujeres.



Monitoreamos los KPI's (indicadores) referidos a la contratación, movimiento interno y desarrollo profesional con enfoque en la diversidad de género.



Estamos preparando sesiones digitales sobre sensibilización en Diversidad e Inclusión para todos los colaboradores y una capacitación especial sobre sesgos inconscientes para los principales grupos de interés durante el proceso de contratación, ambos durante el 2021.





(3)

El **tercer eje** se refiere a la diversidad del Comité Ejecutivo del Grupo.

De los 10 miembros del Comité Ejecutivo, tenemos 5 de diferentes nacionalidades, incluyendo a nuestro primer integrante noruego, representando la segunda unidad más grande de Nexans. Otras diversidades incluyen diferentes religiones y orientaciones sexuales.

En enero 2020, nominamos a la primera mujer integrante del Comité Ejecutivo de Operaciones para dirigir 4 Business Group y una gran unidad que en el 2020 representó el 31% del EBIDTA y 71% del CAPEX que es el corazón de la estrategia de Nexans.

A medida que brindamos nuestra historia de equidad 2021/2024, creemos que tenemos el equipo correcto para hacer realidad la estrategia.

El actual plan de sucesión para el Comité Ejecutivo ha identificado dos mujeres internamente quienes podrán reemplazar a dos integrantes titulares.

En adición, tenemos el compromiso de incluir a una mujer al Comité Ejecutivo para el final de nuestra Historia de Equidad en el 2024.

La implementación del plan de acción será monitoreado y los resultados publicados.



## Recursos de Apoyo

Lanzaremos una capacitación sobre concientización y orientación para los colaboradores y directivos para asegurar que nuestro compromiso con la Diversidad y la Inclusión sea conocido, comprendido y aplicado. Todas nuestras iniciativas están apoyadas en el programa Women in Nexans, nuestra primera red en Diversidad e Inclusión.



### No Discriminación

Garantizamos la no discriminación en los procesos de nuestro personal y cumplimos con todas las normas legales en materia de igualdad de oportunidades.



### Cultura de Inclusión

Nuestro objetivo es crear un sentido de pertenencia en nuestros colaboradores e involucrarlos completamente en nuestro negocio. Esto es incompatible con cualquier tipo de intimidación o acoso en el lugar de trabajo, por lo que hemos desarrollado normativas claras para tratar estos temas de manera seria e imparcial.



### Transparencia y Avance

Reportamos nuestros progresos y logros en Diversidad e Inclusión tanto interna como externamente en una base anual a través del Documento de Registro Universal. Hacemos seguimiento a nuestros esfuerzos llevando cuenta a través de reportes de Responsabilidad Social Corporativa de las BU.



### Integración

Hemos integrado la Diversidad e Inclusión en todos los procesos de nuestra gente, asegurando que la diversidad de talentos sea considerada en todas las decisiones de contratación y gestión del talento.



## Si ves lo contrario... ¿Qué debes hacer?

Si eres víctima o testigo de cualquier forma de comportamiento que vaya en contra de nuestra política de Diversidad e Inclusión, por favor ponte en contacto con alguna de estas personas. Se mantendrá en forma **confidencial**.

- 👤 Jefe directo
- 👤 Gerente/Responsable local de RR.HH.
- 👤 Representante de los trabajadores
- 👥 WiN líder local
- 👥 Dos contactos de RR.HH. del Grupo: Hélène POUSSIN (jefe de Diversidad e Inclusión) y Mary MALONE (líder de proyecto WiN)
- ⚠️ El sistema confidencial de denuncias de Nexans (vía el sitio en Intranet de Ethics Compliance). Contamos con un número telefónico sin costo para cada país. <https://nexans.gan-compliance.com/caseReport>

Escoge el canal en el que te sientas más cómodo/a.

 Nexans

