



Titel: **Grundsätze der Integration und Vielfalt**
Verantwortlicher: **Chief Human Resources Officer**
Abteilung: **Personalabteilung**
Umgesetzt am: **1. März 2021**

NEP: Wo Vielfalt Innovation antreibt.

1.0 Grundsätze der Integration und Vielfalt

Unser Unternehmensleitsatz

Bei NEP treibt Vielfalt unsere Leidenschaft für Innovation an.

NEP ist bestrebt, ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld zu fördern, in dem alle Menschen bei der Arbeit sie selbst sein können und mit Würde, Anstand, Fairness und Respekt behandelt werden. Als globaler Branchenführer begrüßen wir die Unterschiede unserer Mitarbeiter und wissen den Wert zu schätzen, den diese Unterschiede unserem Unternehmen bringen. Wir setzen uns dafür ein, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der Innovation inspiriert, Veränderungen akzeptiert und Teamarbeit und Integration fördert. Wir befürworten die einzigartigen Ideen, das Wissen, den persönlichen Ausdruck, die Talente und die Lebenserfahrung jedes Mitarbeiters, um unser Denken kontinuierlich herauszufordern und uns anzutreiben, das Beste zu geben und zu liefern.

Unsere Grundsätze

1. Unser Ziel ist es, eine integrative Arbeitskultur zu schaffen, die Unterschiede respektiert und schätzt, während wir Einzelpersonen bestärken, ihr Bestes zu geben.
2. Wir sind davon überzeugt, dass die Schaffung einer integrativen Kultur und die Förderung der Mitarbeitervielfalt das Richtige für unser Unternehmen, unsere Kunden und unsere Mitarbeiter ist. Indem wir diese Dinge tun, sind wir in der Lage, allen besser zu dienen, indem wir jeden Tag unser bestes Selbst zur Arbeit bringen, mit einer Vielfalt von Gedanken und unterschiedlichen Perspektiven, die Innovationen hervorbringen, die das Lebenselixier unseres Unternehmens sind.
3. Wir verpflichten uns zur (neuen) Definition von Prozessen und Arbeitsweisen, um sicherzustellen, dass wir ein integratives und vielfältiges Arbeitsumfeld fördern, pflegen und erhalten.
4. Wir verpflichten uns, talentierte Menschen mit unterschiedlichstem Hintergrund zu unterstützen, damit sie ihr Potenzial auf allen Ebenen des Unternehmens entfalten können.
5. Wir tolerieren keine unrechtmäßige Diskriminierung aus irgendeinem Grund.
6. Wir erwarten, dass alle Mitarbeiter, unabhängig von Ebene, Dienstalter, Abteilung oder Standort, die Schaffung eines integrativen und vielfältigen Arbeitsplatzes unterstützen.

2.0 Anwendungsbereich

Die Initiativen von NEP für Integration und Vielfalt gelten für alle Praktiken, Richtlinien und Verfahren von NEP am Arbeitsplatz, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Einstellung und Auswahl, Vergütung und Leistungen, berufliche Entwicklung und Schulung, Beförderungen, Versetzungen, Sozial- und Freizeitprogramme, Entlassungen und Kündigungen.

3.0 Definitionen

Bei der **Integration** geht es darum, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich Menschen zugehörig fühlen. In einem integrativen Umfeld fühlen sich Menschen respektiert und wertgeschätzt für das, was sie als Individuum sind; sie fühlen sich wohl, wenn sie an Meetings/Projekten/Veranstaltungen teilnehmen und sie teilen ein Maß an unterstützender Energie untereinander und engagieren sich füreinander und mit anderen. Integration ermöglicht ein Arbeitsumfeld, in dem alle Personen geschätzt, respektiert und fair behandelt werden und den gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen haben.

Bei **Vielfalt** geht es darum, Unterschiede zu erkennen und zu respektieren. Sie bezieht sich auf jede Dimension, die verwendet werden kann, um Menschen voneinander zu unterscheiden, z. B. Ethnizität, Hautfarbe, Religion (einschließlich religiöser Kleidung und Pflegepraktiken), nationale Herkunft, Geschlecht, Gender (einschließlich Schwangerschaft, Geburt oder damit zusammenhängender Gesundheitszustände sowie das Stillen), sexuelle Orientierung, Alter oder körperliche und geistige Behinderung. Vielfalt begrüßt die Einzigartigkeit eines jeden Menschen und schließt alle unsere Unterschiede ein.

4.0 Verpflichtungen

Beschäftigungsbedingungen

Als Arbeitgeber behandeln wir alle Mitarbeiter und Stellenbewerber gleich und fair und setzen sie keiner unrechtmäßigen Diskriminierung aus. Wir stellen zum Beispiel sicher, dass Vereinbarungen für die Rekrutierung und Auswahl, Beschäftigungsbedingungen, Zugang zu Schulungsmöglichkeiten, Zugang zu Beförderungen und Versetzungen, Beschwerde- und Disziplinarverfahren, Herabstufungen, Auswahl für Entlassungen, Dresscode, Referenzen, Bonusprogramme, Arbeitszuweisungen und andere beschäftigungsbezogene Aktivitäten keine unrechtmäßige Diskriminierung darstellen, und wir unterstützen die Schaffung eines integrativen Arbeitsplatzes.

Rekrutierung und Auswahl

Wir erkennen den Wert einer vielfältigen und integrativen Belegschaft an und werden Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass (i) wir aus dem größtmöglichen Pool qualifizierter Bewerber rekrutieren; (ii) Beschäftigungsmöglichkeiten für alle Bewerber auf der Grundlage ihrer individuellen Qualitäten und Verdienste offen und zugänglich sind; und (iii) alle für NEP tätigen Personalvermittlungsagenturen sich dieser Richtlinie bewusst sind und in Übereinstimmung mit ihr handeln.

Beförderung und Karriereentwicklung

Wir erkennen den Wert einer vielfältigen und integrativen Belegschaft an und werden Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Möglichkeiten für alle Bewerber offen und zugänglich sind, basierend auf ihren individuellen Qualitäten und Verdiensten. Alle Mitarbeiter haben den gleichen Zugang zu Schulungen und anderen Karriereentwicklungsmöglichkeiten, die ihren Erfahrungen und Fähigkeiten entsprechen.

Kontinuierliche, offene Kommunikation

Wir erkennen an, dass Mitarbeiter in der Lage sein sollen, ihre Ideen, Ansichten, Fragen und Bedenken offen zu äußern, ohne Angst vor Belästigungen oder Vergeltungsmaßnahmen zu haben, und sie müssen andere mit Würde und Respekt behandeln, auch wenn sie nicht derselben Meinung sind. Wir verpflichten uns, Kommunikationstools zur Verfügung zu stellen, die eine offene, ehrliche und kontinuierliche Kommunikation unterstützen, und die Mitarbeiter auf allen Ebenen darin zu schulen, stärkere, integrativere Fähigkeiten beim Zuhören und Feedback sowie andere Kommunikationsfähigkeiten zu entwickeln.

5.0 Verantwortlichkeiten/Umsetzung

Die NEP übernimmt die Hauptverantwortung für den Aufbau und die Pflege einer integrativen und vielfältigen Kultur.

Das Führungsteam und die leitenden Führungskräfte verpflichten sich zu Folgendem:

1. Eine Kultur der Integration anzunehmen und als Vorbilder zu dienen.
2. Integration und Vielfalt zur Priorität und zur Arbeitsweise zu machen.
3. Den Integrations- und Vielfältigkeitsinitiativen sichtbare Unterstützung zu bieten.
4. Aktiv Ideen/Gedanken einzubringen und sicherzustellen, dass das Unternehmen eine Kultur pflegt, in der die Ideen aller Gehör finden.
5. Entsprechende Ressourcen (Zeit, Geld, Personen) nach Bedarf bereitzustellen.

Der **Globale Rat für Integration**, zu dem Vertreter aller Geschäftseinheiten gehören, hat die folgenden Aufgaben:

1. Definieren der Ziele und Leitprinzipien von NEP;
2. Möglichkeiten zur Schaffung einer Kultur der Integration zu identifizieren;
3. Identifizierung und Verpflichtung zu Vielfältigkeitsinitiativen, die auf lokaler Ebene sinnvoll sind.

Zusätzlich zu den Unternehmensinitiativen und -verpflichtungen von NEP sowie anderen geltenden NEP-Richtlinien und -Verfahren haben **alle** NEP-Mitarbeiter die Verpflichtung, andere jederzeit mit Würde und Respekt zu behandeln. Das bedeutet, dass von allen Mitarbeitern Verhaltensweisen erwartet und gefordert werden, die die Integration während der Arbeit, bei NEP-Veranstaltungen am und außerhalb des Arbeitsplatzes und bei allen anderen vom Unternehmen gesponserten Veranstaltungen fördern. Wir sind uns bewusst, dass unbewusste Vorurteile sich auf den Arbeitsplatz auswirken, und wir verpflichten uns, diese Probleme anzusprechen, indem wir Personen im Rahmen unseres Prozesses der Integration und Vielfalt unterstützen und coachen.

Darüber hinaus sind die Mitarbeiter, wenn dies von NEP angeboten wird, verpflichtet, an einer Sensibilisierungs-Schulung für Integration und Vielfalt teilzunehmen und diese zu absolvieren, um ihr Wissen über diese wichtigen Unternehmensziele zu vertiefen und die Verantwortung, diese Ziele zu fördern, effektiver zu erfüllen.

Jeder Mitarbeiter, der ein Verhalten an den Tag legt, das gegen die Ziele von NEP in Bezug auf Integration und Vielfalt verstößt, kann disziplinarisch zur Verantwortung gezogen werden bis hin zur Kündigung. Darüber hinaus sollten Mitarbeiter, die glauben, einer Diskriminierung ausgesetzt zu sein, die im Widerspruch zu den Zielen von NEP in Bezug auf Integration und Vielfalt steht oder gegen andere Richtlinien und Verfahren von NEP verstößt, sich unverzüglich an einen Vorgesetzten oder einen Vertreter der Personalabteilung wenden. In solchen Fällen haben die Mitarbeiter zusätzliche Rechtsmittel gemäß der *globalen Richtlinie von NEP zur Chancengleichheit und Bekämpfung von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing und Vergeltungsmaßnahmen* sowie der *Whistleblower-Richtlinie* zusätzliche zu geltenden Richtlinien und/oder Verfahren an ihrem jeweiligen Standort.

6.0 Genehmigung

Die Genehmigung zur Einführung dieser Grundsätze wurde erteilt von:

Chief Executive Officer

Datum

Chief Legal Officer

Datum

Chief Human Resources Officer

Datum