



# Diversiteit & Inclusie (D&I) Beleid

Normec HR-beleid



Normec

Improve Quality. Reduce Risk.



# 01 Onze missie

Normec toont zorg voor diversiteit en inclusie door op te komen voor de uniekheid van elk individu en een cultuur van erbij horen te bevorderen, zodat iedereen volledig betrokken kan zijn en op zijn best presteert.

## Het doel

Onderzoek toont aan dat diverse en inclusieve werkplekken beter presteren. Werknemers voelen waarschijnlijk meer betrokkenheid, zijn creatiever en innovatiever, voelen zich beter in hun vel en zijn minder geneigd om deel te nemen aan onaanvaardbaar gedrag zoals pesterijen en intimidatie.

Diversiteit en Inclusie (D&I) zijn essentieel voor de cultuur binnen Normec en weerspiegelen onze waarden. In dat opzicht zijn we toegewijd aan het integreren van diversiteit en inclusie in onze dagelijkse bedrijfsvoering. Ons Diversiteits- en Inclusieplan voor de komende jaren beschrijft onze inzet om de diversiteit en inclusie van het personeelsbestand te vergroten. Dat doen we door middel van verschillende initiatieven om de vertegenwoordiging van ondervertegenwoordigde groepen te vergroten, opkomend talent te behouden en een inclusieve werkomgeving en cultuur te versterken.

De basis van onze D&I-plannen is de verbinding en opleiding van werknemers.

## Definitie

### Diversiteit

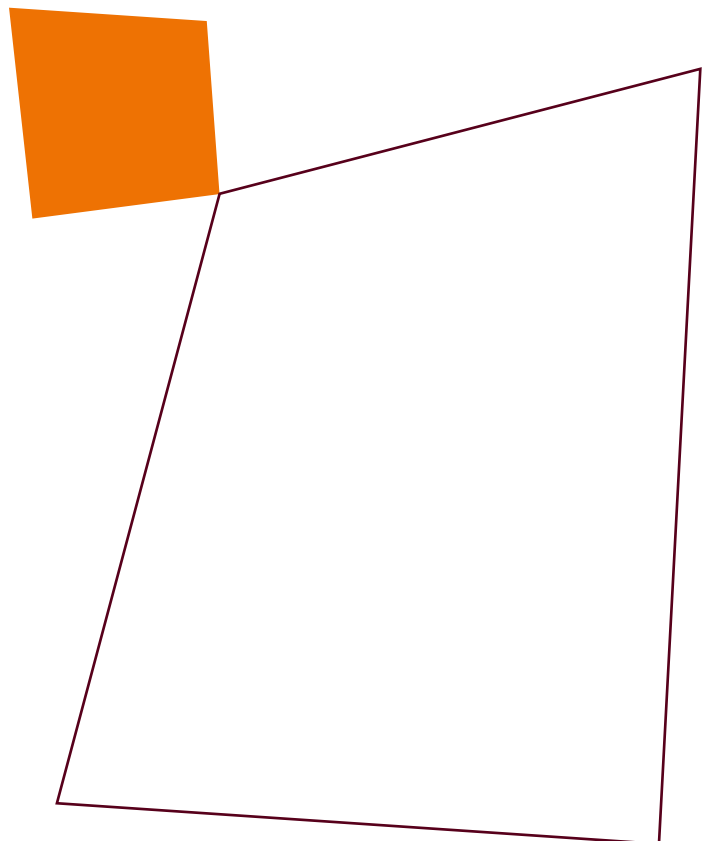
betekent dat we ervoor zorgen dat we mensen met verschillende achtergronden, ervaringen, gedachten en perspectieven in dienst nemen om de gemeenschappen die we bedienen te vertegenwoordigen en relevant blijven voor onze leden en stakeholders.

### Inclusie

betekent dat we ervoor zorgen dat we een gemeenschap zijn die onze diversiteit viert en een omgeving creëert waarin iedereen zich welkom voelt.

### Betrokkenheid

betekent dat we ervoor zorgen dat Normec een plaats is waar alle werknemers zich thuis voelen, zich gesteund voelen, betrokken zijn en gefaciliteerd worden om hun volle potentieel te benutten.





## Onze focus

Normec werkt aan het diversifiëren van haar personeelsbestand en heeft duidelijke doelen gesteld waarin gender de hoogste prioriteit heeft. In dit opzicht richt het Diversiteit en Inclusie-plan van het bedrijf zich op drie hoofdgebieden:

1. De toename van de vertegenwoordiging van belangrijke diversiteitsgroepen (met de nadruk op gendergelijkheid)
2. Het behoud en de ontwikkeling van opkomend talent
3. Het zorgen voor een inclusieve cultuur en inclusief leiderschap

## Toepassingsgebied van doelen en activiteiten

Onze benadering van diversiteit en inclusie zal gebruikmaken van het volgende D&I-kader.

### 1. Het vergroten van de vertegenwoordiging van belangrijke diversiteitsgroepen

Het bedrijf heeft strategische focusgebieden gedefinieerd om een divers personeelsbestand op alle bedrijfsniveaus aan te trekken, te werven, te ontwikkelen, te promoten en te behouden. De volgende doelen en belangrijke initiatieven zijn gedefinieerd:

- Normec streeft ernaar om tegen 2027 minstens 45% van de senior management- en leiderschapsposities - inclusief bestuursfuncties - in te vullen met vrouwelijk talent. Normec heeft op 19 mei 2022 het Charter Diversiteit van SER ondertekend om haar doelen te onderschrijven.
- Een focus op het werven van een toenemend aantal werknemers met een beperking (afstand tot de arbeidsmarkt). Het doel van Normec is 1% van het totale personeelsbestand over de

hele organisatie in 2025.

- Het werven van talent met diverse (etnische) achtergronden.

We ontwikkelen strategieën om talent met verschillende achtergronden te werven, gericht op

- het opzetten van onze wervings- en talentontwikkelingsprocessen om de vertegenwoordiging van vrouwen en minderheidsgroepen op alle niveaus te vergroten;
- het diversifiëren van waar we sollicitanten vandaan halen; het vragen om een shortlist van kandidaten met minstens één 'diverse' kandidaat op basis van gender, achtergrond, overtuiging of leeftijd;
- het binnen Normec introduceren van awarenessstrainingen en webinars, zoals trainingen over antiracisme en onbewuste vooroordelen. We streven er met name naar om onbewuste vooroordelen tijdens het sollicitatieproces te doen verdwijnen;
- het aantrekken van divers talent door het openlijk promoten van een divers en inclusief bedrijfsklimaat (via sociale media, het plaatsen van vacatures, carrièrewebsite) als onderdeel van de employer branding.

Er zijn partners in het ondersteunen en stimuleren van diversiteit, zoals:

- Emma at Work
- Puce (Isabelle Lebrocqy)
- andere netwerken, waaronder overheidsinstellingen zoals de SER in Nederland

## 2. Het behoud en de ontwikkeling van (opkomend) talent

Omdat we ons inzetten voor het opbouwen van een flexibel, divers en sterk presterend personeelsbestand bij Normec, is het belangrijk om programma's te hebben die de ontwikkeling van onze werknemers continu ondersteunen en de betrokkenheid van alle leeftijdsgroepen en achtergronden stimuleren

- Het voorzien van middelen, opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden waardoor onze mensen elkaar beter kunnen ondersteunen en kunnen bijdragen aan het algehele succes van de organisatie.
- Het ontwikkelen van een onboardingprogramma om nieuw divers talent voor te stellen aan leiders, met als doel netwerken en kennisdeling te bevorderen.
- Het ontwikkelen van onze rapportagemogelijkheden om het diversiteitsprofiel van sollicitanten en werknemers gedurende de volledige loopbaan te monitoren.
- Het uitvoeren van analyses van personeelsverloop, exitinterviews en enquêtes over de ervaringen van werknemers als onderdeel van een feedbackcultuur om het behoud en de betrokkenheid te verbeteren.
- Het identificeren van trends uit analyses en enquêtes en het verwijderen van barrières voor deelname aan de werkplek voor werknemers uit belangrijke diversiteitsgroepen.



### **3. Het zorgen voor een inclusieve cultuur en inclusief leiderschap**

Normec zet zich in voor het bouwen van een inclusieve werkomgeving en cultuur, want dit zorgt ervoor dat iedereen kan deelnemen en gelijke toegang tot kansen op promotie heeft. Dit is belangrijk omdat Normec wil dat elke werknemer zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en de kans krijgt om zijn vaardigheden en perspectieven in te zetten ten behoeve van de organisatie en bedrijfsprestaties. In dit verband zijn volgende belangrijke initiatieven gedefinieerd:

- Het verbeteren van de bewustwording van diversiteits- en inclusiviteitskwesties op de werkplek;
- Inclusief leiderschapsgedrag; leiderschap dat ervoor zorgt dat alle teamleden het gevoel hebben dat ze respectvol en eerlijk behandeld worden, gewaardeerd worden en een gevoel van verbondenheid ervaren.
- Het voorzien van een ergonomische beoordeling zoals vereist is om ervoor te zorgen dat werknemers hun taken veilig en efficiënt kunnen uitvoeren; het doorvoeren van de nodige aanpassingen zodat werknemers zo goed mogelijk ondersteund worden bij het uitvoeren van hun werk.
- Op regelmatige basis enquêtes onder werknemers afnemen om feedback te krijgen op de vraag of de inspanningen van het bedrijf bijdragen aan meer diversiteit en inclusiviteit; en het ondersteunen van een feedbackcultuur die bewustwording creëert over zaken die een invloed hebben op de betrokkenheid van werknemers.