

Global Diversity & Inclusion Policy

MARCH 2021

English

1. Purpose & Scope

1.1 Nemak's Corporate Values state that the company will be respectful and responsible towards its people, the environment, and the communities in which it operates, as it strives to further its business. The company is therefore committed to fostering, cultivating and preserving a culture of diversity and inclusion.

Nemak's Global Diversity and Inclusion Policy aligns with its values, Code of Conduct, Business Code of Suppliers and business policies covering diversity and employee relations.

This Policy also reflects the principles contained in the International Bill of Human Rights, the International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the United Nations Global Compact, the UN's Sustainable Development Goals (SDGs) and the UN's Guiding Principles on Business and Human Rights.

1.2 The Global Diversity and Inclusion Policy applies to all Nemak employees, contractors and joint venture employees over whom Nemak has management control.

2. Definitions

Corporate Statement on Diversity and Inclusion

Nemak is dedicated to developing solutions that make sustainable mobility possible, and it is committed to working together across disciplines to drive innovation and shape the future of automotive lightweighting.

Without embracing diversity, however, none of Nemak's goals would be possible. Diversity and Inclusion play a fundamental role in everything Nemak does, and are the underlying platform on which its culture and values are built.

As a key player for the global automotive industry, Nemak serves a wide variety of customers across the globe, facing an exceptionally diverse business environment. Diversity drives the company forward, leading to a competitive advantage that allows Nemak to exceed the expectations of its stakeholders.

D&I at Nemak means:

Diversity: employees' differences in age, race, disability, ethnicity, family or marital status, gender identity or expression, language, national origin, physical and mental ability, political affiliation, religion, sexual orientation, socio-economic status, veteran status, and other characteristics are what make Nemak's employees unique.

Inclusion: the behaviors, processes and procedures that recognize, understand and value differences, promote authenticity and provide a sense of belonging. Inclusion is also about leveraging those differences to foster innovation, trust, and collaboration, and to drive business growth.

3. General Guidelines

Workplace Diversity

Nemak is committed to maintaining and promoting a workplace free of discrimination and harassment by actively promoting programs devoted to further develop all aspects of Diversity and Inclusion in the workplace.

Recruitment and Selection

Nemak is committed to providing equal employment opportunities and to attracting a qualified and diverse pool of global talent. This includes how the company sources and assesses talent during every step of the recruitment process, from job postings to strategic partnerships, interviews and assessments. The company actively identifies and prevents discrimination, and supports the integration of diverse candidates with different experiences and perspectives that will enable Nemak to thrive in a rapidly changing and complex business environment.

Nemak's employment decisions are based on legitimate business considerations, such as experience, skills, education, performance, and commitment to Nemak's culture.

Career Opportunities

Nemak is committed to creating equal opportunities for employees' career development based on their performance, abilities, and commitment to the organization and its values. All employees have the opportunity to pursue an enriching work experience aligned with their individual aspirations and company goals.

Nemak conducts performance reviews, talent pool nominations, succession planning, and career dialogues on a bias-free basis.

Learning & Development

Nemak believes that every employee possesses a unique and diverse set of skills. Every employee has opportunities to learn and grow at the company based on their skills and unique characteristics.

The company focuses on developing individual strengths to enhance growth for both the employee and Nemak. Alongside every learning solution, the company fosters knowledge transfer across all departments to make sure expertise is accessible to anyone, anytime and anywhere.

Communication

The Company frequently engages in communication sessions with all its stakeholders to listen to any of their comments or concerns related to Diversity and Inclusion. Nemak also provides equitable communication spaces, tools and support, such as round tables, dialogues with top executives, for any issues that might arise from its D&I agenda.

Compensation and Benefits

Nemak provides a fair, equitable and consistent approach to compensation decisions throughout the talent management process. The company's compensation decisions aim to ensure fair pay among employees using a standardized job valuation methodology that is applied across all regions without any bias, compensation systems do not differentiate on anything other than what is job related. Nemak continually evaluates its practices to make sure any potential bias is identified so that the necessary corrective measures can be implemented.

Avoiding Complicity

Nemak upholds zero tolerance to wrongful acts by others that are inconsistent with, or disrespectful of, Nemak's policies, international norms of behavior or local laws. Functional areas must assess if, through association with third parties, they could be at risk of being complicit, and they must take preventive measures.

4. Responsibility of Implementation

People who fall under the scope of this Policy are responsible for implementing and:

- Treating others with dignity and respect at all times
- Exhibiting conduct that reflects inclusion during work, at work functions on or off the work site, and at all other company-sponsored and participative events
- Escalating local or regional scenarios that require differentiated treatment

In addition, people who fall under the scope of this policy are subject to disciplinary actions ranging from a warning to termination of employment or contract. The severity of such disciplinary actions will depend on the seriousness of the breach and on whether the breach was due to error, willful misconduct, or negligent action. Civil and criminal penalties may be pursued if any law has been violated.

5. Contact Information

Nemak expects employees to report all known or suspected violations of this Policy. All stakeholders may raise concerns or report violations without fear of reprisal through one of the following channels:

- Their direct manager or next-level manager
- The Human Resources manager or director
- Nemak Governance and Compliance department (governance@nemak.com)

Nemak commits to observing international whistleblower protection standards or laws. Retaliation against a person for reporting an issue in good faith is a violation of our Global Code of Conduct.

6. Revisions

0, March - 2021

7. Approved by

Armando Tamez – CEO – March – 2021

Política de Diversidad e inclusión

MARCH 2021

Español

1. Objetivo y Alcance

1.1 Los valores corporativos de Nemak establecen que la empresa será respetuosa y responsable con su gente, el medio ambiente y las comunidades en las que opera, mientras se esfuerza por hacer avanzar su negocio. Por ello, la empresa se compromete a fomentar, cultivar y preservar una cultura de diversidad e inclusión.

La Política Global de Diversidad e Inclusión de Nemak se alinea con sus valores, Código de Conducta, Código Empresarial de Proveedores y políticas empresariales que cubren la diversidad y las relaciones con los empleados.

Esta Política también refleja los principios contenidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU.

1.2 La Política Global de Diversidad e Inclusión se aplica a todos los empleados de Nemak, contratistas y empleados de empresas conjuntas sobre los que Nemak tiene control de gestión.

2. Definiciones

Declaración corporativa sobre diversidad e inclusión

Nemak se dedica a desarrollar soluciones que hagan posible la movilidad sostenible, y se compromete a trabajar conjuntamente en todas las disciplinas para impulsar la innovación y dar forma al futuro del aligeramiento en automoción.

Sin embargo, sin abrazar la diversidad, ninguno de los objetivos de Nemak sería posible. La diversidad y la inclusión desempeñan un papel fundamental en todo lo que hace Nemak y son la plataforma subyacente sobre la que se construyen su cultura y sus valores.

Como actor clave de la industria automovilística mundial, Nemak atiende a una amplia variedad de clientes en todo el mundo, que se enfrentan a un entorno empresarial excepcionalmente diverso. La diversidad impulsa a la empresa, lo que supone una ventaja competitiva que permite a Nemak superar las expectativas de sus grupos de interés.

D&I en Nemak significa:

Diversidad: las diferencias de los empleados en cuanto a edad, raza, discapacidad, origen étnico, estado familiar o civil, identidad o expresión de género, idioma, origen nacional, capacidad física y mental, afiliación política, religión, orientación sexual, situación socioeconómica, condición de veterano y otras características son las que hacen únicos a los empleados de Nemak.

Inclusión: los comportamientos, procesos y procedimientos que reconocen, comprenden y valoran las diferencias, fomentan la autenticidad y proporcionan un sentimiento de pertenencia. La inclusión también consiste en aprovechar esas diferencias para fomentar la innovación, la confianza y la colaboración, e impulsar el crecimiento empresarial.

3. Reglas generales

Diversidad en el lugar de trabajo

Nemak se compromete a mantener y promover un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso mediante la promoción activa de programas dedicados a desarrollar aún más todos los aspectos de la Diversidad y la Inclusión en el lugar de trabajo.

Contratación y selección

Nemak se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades de empleo y a atraer a un grupo cualificado y diverso de talentos globales. Esto incluye la forma en que la empresa capta y evalúa el talento durante cada paso del proceso de contratación, desde las ofertas de empleo hasta las asociaciones estratégicas, las entrevistas y las evaluaciones. La empresa identifica y previene activamente la discriminación, y apoya la integración de candidatos diversos con experiencias y perspectivas diferentes que permitirán a Nemak prosperar en un entorno empresarial complejo y en rápida evolución.

Las decisiones de empleo de Nemak se basan en consideraciones empresariales legítimas, como la experiencia, las habilidades, la educación, el rendimiento y el compromiso con la cultura de Nemak.

Oportunidades profesionales

Nemak se compromete a crear igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional de los empleados en función de su rendimiento, capacidades y compromiso con la organización y sus valores. Todos los empleados tienen la oportunidad de buscar una experiencia laboral enriquecedora alineada con sus aspiraciones individuales y los objetivos de la empresa. Nemak lleva a cabo evaluaciones del rendimiento, nombramientos de talentos, planes de sucesión y diálogos de carrera sin prejuicios.

Aprendizaje y desarrollo

Nemak cree que cada empleado posee un conjunto único y diverso de habilidades. Cada empleado tiene oportunidades de aprender y crecer en la empresa en función de sus habilidades y características únicas. La empresa se centra en el desarrollo de los puntos fuertes individuales para potenciar el crecimiento tanto del empleado como de Nemak. Junto con cada solución de aprendizaje, la empresa fomenta la transferencia de conocimientos en todos los departamentos para garantizar que la experiencia sea accesible a cualquier persona, en cualquier momento y en cualquier lugar.

Comunicación

La Compañía realiza frecuentemente sesiones de comunicación con todos sus grupos de interés para escuchar cualquiera de sus comentarios o inquietudes relacionadas con la Diversidad e Inclusión. Nemak también proporciona espacios de comunicación equitativos, herramientas y apoyo, como mesas redondas, diálogos con altos ejecutivos, para cualquier tema que pudiera surgir de su agenda de D&I.

Remuneración y prestaciones

Nemak aplica un enfoque justo, equitativo y coherente a las decisiones de compensación en todo el proceso de gestión del talento. Las decisiones de compensación de la compañía buscan asegurar un pago justo entre los empleados utilizando una metodología estandarizada de valoración de puestos que se aplica en todas las regiones sin ningún sesgo, los sistemas de compensación no diferencian en nada más que lo relacionado con el puesto. Nemak evalúa continuamente sus prácticas para asegurarse de que se identifica cualquier posible sesgo, de modo que puedan aplicarse las medidas correctoras necesarias.

Evitar la complicidad

Nemak mantiene tolerancia cero ante actos ilícitos de terceros que sean inconsistentes o irrespetuosos con las políticas de Nemak, las normas internacionales de conducta o las leyes locales. Las áreas funcionales deben evaluar si, por asociación con terceros, podrían estar en riesgo de ser cómplices, y deben tomar medidas preventivas.

4. Responsabilidad de la aplicación

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Política son responsables de su aplicación y:

- Tratar a los demás con dignidad y respeto en todo momento
- Mostrar una conducta que refleje inclusión durante el trabajo, en funciones laborales dentro o fuera del lugar de trabajo, y en todos los demás eventos participativos y patrocinados por la empresa.
- Escenarios locales o regionales que requieren un tratamiento diferenciado

Además, las personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta política están sujetas a medidas disciplinarias que van desde una advertencia hasta la rescisión del contrato o empleo. La severidad de dichas medidas disciplinarias dependerá de la gravedad de la infracción y de si ésta se ha debido a un error, una conducta dolosa o una acción negligente. Si se ha infringido alguna ley, se podrán aplicar sanciones civiles y penales.

5. Información de contacto

Nemak espera que los empleados informen de todas las violaciones conocidas o sospechadas de esta Política. Todas las partes interesadas pueden plantear inquietudes o denunciar infracciones sin temor a represalias a través de uno de los siguientes canales:

- Su jefe directo o superior jerárquico
- El responsable o director de Recursos Humanos
- Departamento de Gobernanza y Cumplimiento de Nemak (governance@nemak.com)

Nemak se compromete a observar las normas o leyes internacionales de protección de denunciantes. Las represalias contra una persona por denunciar un asunto de buena fe constituyen una violación de nuestro Código de Conducta Global.

6. Revisiones

0, marzo - 2021

7. Aprobado por

Armando Tamez - Director General - Marzo - 2021

Política Global de diversidade e inclusão

MARÇO 2021

Português

1. Objetivo e Escopo

1.1. Os valores corporativos da Nemak afirmam que a empresa será respeitosa e responsável com seus empregados, o ambiente e as comunidades em que opera, à medida que desenvolve suas atividades. A empresa está, portanto, empenhada em promover, cultivar e preservar uma cultura de diversidade e inclusão.

A Política Global de Diversidade e Inclusão da Nemak está alinhada com seus valores, Código de Conduta, Código Empresarial de Fornecedores e Políticas Empresariais que abrangem diversidade e relações com empregados.

Esta Política também reflete os princípios contidos na Carta Internacional dos Direitos Humanos, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, no Pacto Global das Nações Unidas, nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

1.2. A Política Global de Diversidade e Inclusão aplica-se a todos os empregados, contratados e prestadores de serviços, sobre os quais a Nemak tem controle de gestão.

2. Definições

Declaração Corporativa sobre Diversidade e Inclusão

A Nemak se dedica ao desenvolvimento de soluções que tornam possíveis a mobilidade sustentável e está comprometida em trabalhar em conjunto em todas as esferas para impulsionar a inovação e moldar o futuro da redução de peso automotiva.

No entanto, reconhecer a diversidade, nenhum dos objetivos da Nemak seria possível. A diversidade e a inclusão desempenham um papel fundamental em tudo o que a Nemak faz e são a plataforma subjacente sobre a qual sua cultura e valores são construídos.

Como um dos principais players da indústria automotiva global, a Nemak atende a uma grande variedade de clientes em todo o mundo, enfrentando um ambiente de negócios excepcionalmente diversificado. A diversidade impulsiona a empresa, conduzindo a uma vantagem competitiva que permite à Nemak exceder as expectativas das suas partes interessadas.

D&I na Nemak significa:

Diversidade: As diferenças de idade, raça, deficiência, etnia, situação familiar ou conjugal, identidade ou expressão de gênero, língua, nacionalidade, capacidade física e mental, filiação política, religião, orientação sexual, estatuto socioeconômico, estatuto de veterano e outras características que tornam os colaboradores da Nemak únicos.

Inclusão: Comportamentos, processos e procedimentos que reconhecem, compreendem e valorizam as diferenças, promovem a autenticidade e proporcionam um sentimento de pertencimento. A inclusão também tem a ver com aproveitar essas diferenças para promover a inovação, a confiança, a colaboração e impulsionar o crescimento dos negócios.

3. Regras gerais

Diversidade no Ambiente de Trabalho

A Nemak está comprometida em manter e promover um local de trabalho livre de discriminação e assédio, promovendo ativamente programas dedicados a desenvolver ainda mais todos os aspectos da Diversidade e Inclusão no local de trabalho.

Recrutamento e seleção

A Nemak está comprometida em oferecer oportunidades iguais de emprego e em atrair um grupo qualificado e diversificado de talentos globais. Isso inclui a forma como a empresa obtém e avalia talentos durante todas as etapas do processo de recrutamento, desde anúncios de emprego até parcerias estratégicas, entrevistas e avaliações. A empresa identifica e evita ativamente a discriminação e apoia a integração de diversos candidatos com experiências e perspectivas diferentes que permitirão à Nemak prosperar num ambiente empresarial complexo e em rápida mudança.

As decisões de oportunidades da Nemak são baseadas em considerações legítimas, como experiência, habilidades, formação, desempenho e compromisso com a cultura da Nemak.

Oportunidades de Carreira

A Nemak está comprometida em criar oportunidades iguais para o desenvolvimento profissional dos empregados com base em seu desempenho, capacidades, comprometimento com a organização e seus valores. Todos os colaboradores têm a oportunidade de buscar uma experiência de trabalho enriquecedora e alinhada com suas aspirações individuais e objetivos da empresa. A Nemak realiza avaliações de desempenho sem julgamentos, nomeações de talentos, planos de sucessão e diálogos de carreira.

Aprendizagem e Desenvolvimento

A Nemak acredita que cada colaborador possui um conjunto único e diversificado de habilidades. Cada colaborador tem oportunidade de aprender e crescer na empresa com base em suas habilidades e características únicas. A empresa se concentra no desenvolvimento de pontos fortes individuais para melhorar o crescimento do empregado e da Nemak. Junto com cada solução de aprendizado, a empresa incentiva a transferência de conhecimento entre departamentos para garantir que a experiência seja acessível a qualquer pessoa, a qualquer hora, em qualquer lugar.

Comunicação

A Companhia realiza frequentemente sessões de comunicação com todos os seus públicos de interesse para ouvir quaisquer comentários ou preocupações relacionadas à Diversidade e Inclusão. A Nemak também oferece espaços de comunicação, ferramentas e suporte equitativos, como mesas redondas, diálogos com altos executivos, para qualquer tema que possa surgir na agenda de D&I.

Remuneração e benefícios

A Nemak aplica uma abordagem justa, equitativa e consistente às decisões de remuneração em todo o processo de gestão de talentos. As decisões de remuneração da empresa buscam garantir uma remuneração justa entre os colaboradores usando uma metodologia padronizada de avaliação de cargos que é aplicada em todas as regiões sem qualquer viés, os sistemas de remuneração não diferenciam em nada além do que está relacionado ao cargo. A Nemak avalia continuamente suas práticas para garantir que qualquer viés seja identificado, para que as medidas corretivas necessárias possam ser aplicadas.

Evitar a cumplicidade

A Nemak mantém tolerância zero para atos ilícitos de terceiros que sejam inconsistentes ou desrespeitosos com as políticas da Nemak, padrões internacionais de conduta ou leis locais. As áreas funcionais devem avaliar se, por associação com terceiros, podem estar em risco de serem cúmplices e devem tomar medidas preventivas.

4. Responsabilidade pela implementação

As pessoas incluídas no escopo desta Política são responsáveis por sua aplicação e:

- Tratar os outros com dignidade e respeito em todos os momentos
- Mostrar comportamento que reflita inclusão durante o trabalho, em funções dentro ou fora do local de trabalho e em todos os outros eventos participativos e patrocinados pela empresa.
- Cenários locais ou regionais que exigem tratamento diferenciado

Além disso, as pessoas incluídas no âmbito desta política estão sujeitas a medidas disciplinares que vão desde uma advertência até a rescisão do contrato ou do emprego. A gravidade de tais medidas disciplinares dependerá da gravidade da infração e se foi devido a erro, má conduta intencional ou ação negligente. Se alguma lei tiver sido violada, sanções civis e criminais podem ser aplicadas.

5. Informações de Contato

A Nemak espera que os colaboradores denunciem todas as violações conhecidas ou suspeitas desta Política. Todas as partes interessadas podem levantar preocupações ou relatar violações sem medo de retaliação por meio de um dos seguintes canais:

- Seu gestor direto ou superior hierárquico
- O responsável ou diretor de Recursos Humanos
- D0epartamento de Governança e Conformidade da Nemak (governance@nemak.com)

A Nemak está comprometida em observar os padrões ou leis internacionais de proteção de denunciantes. A retaliação contra uma pessoa por relatar um assunto de boa fé é uma violação do nosso Código de Conduta Global.

6. Revisão

0, Março - 2021

7. Aprovado por

Armando Tamez - Gerente Geral - Março - 2021

Globale Diversitäts- und Inklusionsrichtlinie

MÄRZ 2021

Deutsch

1. Ziel und Geltungsbereich

1.1. Die Unternehmenswerte von Nemak besagen, dass das Unternehmen respektvoll und verantwortungsbewusst mit seinen Mitarbeitenden, der Umwelt und den Gemeinden, in denen es tätig ist, umgeht und gleichzeitig bestrebt ist, sein Geschäft voranzubringen. Daher setzt sich das Unternehmen dafür ein, eine Kultur der Diversität und Inklusion zu fördern, zu pflegen und zu erhalten.

Die globale Diversitäts- und Inklusionsrichtlinie von Nemak steht im Einklang mit den Werten, dem Verhaltenskodex, dem Geschäftskodex für Lieferanten und den Unternehmensrichtlinien zu Vielfalt und Mitarbeiterbeziehungen.

Diese Richtlinie spiegelt auch die Grundsätze wider, die in der Internationalen Charta der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, dem Global Compact der Vereinten Nationen, den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte enthalten sind.

1.2. Die globale Diversitäts- und Inklusionsrichtlinie gilt für alle Mitarbeitenden, Auftragnehmer und Joint-Venture-Mitarbeiter von Nemak, über die Nemak die Kontrolle über das Management hat.

2. Definitionen

Unternehmenserklärung zu Diversität und Inklusion

Nemak widmet sich der Entwicklung von Lösungen, die eine nachhaltige Mobilität ermöglichen und engagiert sich für die interdisziplinäre Zusammenarbeit, um Innovationen voranzutreiben sowie die Zukunft des automobilen Leichtbaus zu gestalten.

Ohne die Akzeptanz von Vielfalt wäre jedoch keines der Ziele von Nemak möglich. Vielfalt und Inklusion spielen bei allem, was Nemak macht, eine grundlegende Rolle und sind die zugrunde liegende Plattform, auf der seine Kultur und seine Werte aufgebaut sind.

Als wichtiger Akteur in der globalen Automobilindustrie bedient Nemak eine Vielzahl von Kunden weltweit, die mit einem außergewöhnlich vielfältigen Geschäftsumfeld konfrontiert sind. Diversität treibt das Unternehmen an, was ein Wettbewerbsvorteil ist, der es Nemak ermöglicht, die Erwartungen seiner Stakeholder zu übertreffen.

D&I steht in Nemak für:

Diversität: Unterschiede in Alter, Rasse, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Familien- oder Familienstand, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Sprache, nationaler Herkunft, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, politischer Zugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung, sozioökonomischem Status, Veteranenstatus und anderen Merkmalen machen Nemak-Mitarbeitende einzigartig.

Inklusion: Verhaltensweisen, Prozesse und Verfahren, die Unterschiede erkennen, verstehen und wertschätzen, Authentizität fördern und ein Gefühl der Zugehörigkeit vermitteln. Bei der Inklusion geht es auch darum, diese Unterschiede zu nutzen, um Innovation, Vertrauen und Zusammenarbeit zu fördern und das Unternehmenswachstum voranzutreiben.

3. Allgemeine Regeln

Diversität am Arbeitsplatz

Nemak setzt sich für die Erhaltung und Förderung eines Arbeitsplatzes ein, welcher frei von Diskriminierung und Belästigung ist, indem Nemak aktiv Programme fördert, die sich der Weiterentwicklung aller Aspekte von Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz widmen.

Rekrutierung und Auswahl

Nemak setzt sich dafür ein, gleiche Beschäftigungschancen zu bieten und einen qualifizierten und vielfältigen Pool an globalen Talenten anzuziehen. Dazu gehört, wie das Unternehmen Talente in jedem Schritt des Einstellungsprozesses erfasst und bewertet, von Stellenausschreibungen bis hin zu strategischen Partnerschaften, Vorstellungsgesprächen und Assessments. Das Unternehmen identifiziert und verhindert aktiv Diskriminierung und unterstützt die Integration unterschiedlicher Kandidaten mit unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven, die es Nemak ermöglichen, in einem komplexen und sich schnell entwickelnden Geschäftsumfeld erfolgreich zu sein.

Die Einstellungsentscheidungen von Nemak basieren auf legitimen geschäftlichen Erwägungen wie Erfahrung, Fähigkeiten, Ausbildung, Leistung und Engagement für die Kultur von Nemak.

Karrierechancen

Nemak setzt sich dafür ein, Chancengleichheit für die berufliche Entwicklung von Mitarbeitenden auf der Grundlage ihrer Leistungen, Fähigkeiten und ihres Engagements für das Unternehmen und seine Werte zu schaffen. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, eine bereichernde Arbeitserfahrung zu suchen, die auf ihre individuellen Wünsche und Unternehmensziele abgestimmt ist. Nemak führt wertfreie Leistungsbeurteilungen, Talenternennungen, Nachfolgepläne und Karrieregespräche durch.

Lernen & Entwicklung

Nemak ist davon überzeugt, dass jeder Mitarbeitende über einzigartige und vielfältige Fähigkeiten verfügt. Jeder Mitarbeitende hat die Möglichkeit, aufgrund seiner einzigartigen Fähigkeiten und Eigenschaften im Unternehmen zu lernen und zu wachsen. Das Unternehmen konzentriert sich auf die Entwicklung individueller Stärken, um das Wachstum sowohl der Mitarbeitenden als auch von Nemak zu fördern. Zusammen mit jeder Lernlösung fördert das Unternehmen den Wissenstransfer zwischen den Abteilungen, um sicherzustellen, dass die Erfahrung für jeden, jederzeit und überall zugänglich ist.

Kommunikation

Das Unternehmen führt häufig Kommunikationssitzungen mit allen seinen Stakeholdern durch, um sich ihre Kommentare oder Bedenken in Bezug auf Diversität und Inklusion anzuhören. Nemak bietet auch gleichberechtigte Kommunikationsräume, Tools und Unterstützung, wie z. B. Roundtables, Dialoge mit Führungskräften, für jedes Thema, das sich aus Ihrer D&I-Agenda ergeben kann.

Vergütung und Zusatzleistungen

Nemak wendet während des gesamten Talentmanagementprozesses einen fairen, gerechten und konsistenten Ansatz bei Vergütungsentscheidungen an. Die Vergütungsentscheidungen des Unternehmens zielen darauf ab, eine faire Bezahlung unter die Mitarbeitenden zu gewährleisten, indem eine standardisierte Arbeitsplatzbewertungsmethodik verwendet wird, die in allen Regionen unvoreingenommen angewendet wird, Vergütungssysteme unterscheiden sich nur in dem, was mit der Position zusammenhängt. Nemak bewertet kontinuierlich seine Praktiken, um sicherzustellen, dass potenzielle Verzerrungen identifiziert werden, damit die erforderlichen Korrekturmaßnahmen ergriffen werden können.

Komplizenschaft vermeiden

Nemak verfolgt keine Toleranz gegenüber rechtswidrigen Handlungen Dritter, die inkonsistent oder respektlos gegenüber den Richtlinien von Nemak, internationalen Verhaltensstandards oder lokalen Gesetzen sind. Die Funktionsbereiche sollten prüfen, ob sie durch die Zusammenarbeit mit Dritten Gefahr laufen, sich mitschuldig zu machen, und vorbeugende Maßnahmen ergreifen.

4. Verantwortung für die Umsetzung

Die Personen, die in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen, sind für ihre Anwendung verantwortlich und:

- Behandeln Sie andere jederzeit mit Würde und Respekt
- Zeigen Sie ein Verhalten, das Inklusion während der Arbeit, in beruflichen Funktionen innerhalb oder außerhalb des Arbeitsplatzes und bei allen anderen partizipativen und vom Unternehmen gesponserten Veranstaltungen widerspiegelt.
- Lokale oder regionale Szenarien, die eine differenzierte Behandlung erfordern

Darüber hinaus unterliegen Personen, die in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen, Disziplinarmaßnahmen, die von einer Verwarnung bis zur Kündigung des Vertrags oder des Arbeitsverhältnisses reichen. Die Schwere solcher Disziplinarmaßnahmen hängt von der Schwere des Vergehens ab und davon, ob es sich um einen Fehler, ein vorsätzliches Fehlverhalten oder eine fahrlässige Handlung handelt. Wenn gegen ein Gesetz verstoßen wurde, können zivil- und strafrechtliche Sanktionen verhängt werden.

5. Kontaktinformationen

Nemak erwartet von seinen Mitarbeitenden, dass sie alle bekannten oder vermuteten Verstöße gegen diese Richtlinie melden. Alle Beteiligten können Bedenken äußern oder Verstöße melden, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen, und zwar über einen der folgenden Kanäle:

- Ihre direkte Führungskraft oder deren Führungskraft
- Die verantwortliche Person oder die Leitung der Personalabteilung
- Nemak Governance- und Compliance-Abteilung (governance@nemak.com)

Nemak verpflichtet sich zur Einhaltung internationaler Standards oder Gesetze zum Schutz von Hinweisgebern. Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die eine Angelegenheit in gutem Glauben gemeldet hat, stellen einen Verstoß gegen unseren globalen Verhaltenskodex dar.

6. Rezensionen

0, März - 2021

7. Genehmigt von

Armando Tamez – CEO & President - März – 2021

多元化和包容性政策

2021年3月

中国人

1. 目标和范围

1.1. 诺玛科公司的价值观表明，公司尊重其员工，保护环境并对其运营地所在的社区负责，同时努力推动其业务向前发展。因此，诺玛科致力于培养和扶持多元化和包容性的企业文化。

诺玛科的全球多元化和包容性政策与其价值观，员工行为准则，供应商行为准则以及包括多元化和员工关系的公司政策保持一致。

该政策还反映了《国际人权法案》、国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》、《联合国全球契约》、联合国可持续发展目标和联合国《商业与人权指导原则》中的原则。

1.2. 全球多元化和包容性政策适用于诺玛科公司的所有诺玛科员工，外包服务商员工和合资企业员工。

2. 定义

关于多元化和包容性的企业声明

诺玛科致力于为全球汽车行业和可持续的交通发展提供创新轻量化的解决方案，并致力于跨学科合作，推动创新并塑造汽车轻量化的未来。

然而，如果不拥抱多元化，诺玛科的目标就不可能实现。多元化和包容性在诺玛科所做的一切工作中发挥着根本性的作用，是建立企业文化和价值观的基础。

作为全球汽车行业的关键参与者，诺玛科为全球各地的多个客户提供服务，这些客户面临着异常多样化的商业环境。多元化推动着公司向前发展，带来竞争优势的同时，使诺玛科超越利益相关者的期望。

诺玛科多元化和包容性的含义：

多元化：员工在年龄、种族、残疾、民族、家庭或婚姻状况、性别认同或表达、语言、国籍、身心能力、政治派别、宗教、性取向、社会经济地位、退伍军人身份和其他特征方面的差异，使诺玛科的员工与众不同。

包容性：识别、理解和重视差异，促进真实性并提供归属感的行为、过程和程序。包容性也是利用这些差异来促进创新、信任和合作，并推动业务增长。

3. 一般规则

工作环境的多样性

诺玛科致力于营造和维护一个没有歧视和骚扰的工作场所，在不断发展工作场所多元化和包容性方面不遗余力。

招聘和选拔

诺玛科致力于提供平等的就业机会，并吸引全球有经验的人才和多样化的人才加入诺玛科。这其中包括了公司如何在招聘过程的每一步（从职位发布到合作伙伴关系的建立、面试、评估）识别和评估人才。公司有意识地发现和防范职场歧视，并支持有不同经验和观点的不同候选人的合作共事，这将帮助诺玛科在复杂和快速发展的商业环境中茁壮成长。

诺玛科的雇佣决策基于合规的商业考量，例如经验，技能，教育，绩效以及对诺玛科企业文化的承诺。

职业机会

诺玛科致力于根据员工的表现，工作能力和对组织及其价值观的承诺，为员工的专业发展创造平等的职业发展机会。所有员工都有机会追求与其个人抱负和公司目标相匹配深度的工作经验。诺玛科进行非评判性的绩效评估、人才任命、继任计划和职业发展对话。

学习与发展

诺玛科相信每个员工都拥有独特而多样化的技能。每个员工都有机会根据自己独特的技能和特点在公司学习和成长。公司专注于发展个人优势，以促进员工和诺玛科的成长。除了学习自己部门单个领域的知识之外，公司还鼓励跨部门的知识分享，以确保任何人都可以随时随地获得知识。

沟通

公司经常需要与所有利益相关者进行沟通，就多元化和包容性的议题，听取他们的任何意见或建议。诺玛科还为您在多元化和包容性议题中可能出现的任何问题，提供公平的沟通平台、沟通工具和沟通支持，例如圆桌会议、与高级管理人员的对话。

薪酬福利

诺玛科在整个人才管理流程中采用公平、公正和一以贯之的薪酬决策体系。公司的薪酬决策旨在确保员工之间的薪酬公平，使之适用于所有地区的标准化的工作评估方法，不带任何偏见。薪酬制度除了与职位相关的内容外，没有任何区别。诺玛科将不断评估其实践成果，以确保发现任何可能潜在存在的偏见，以便采取必要的纠正措施。

避免共谋

诺玛科对第三方与诺玛科的政策、国际标准或当地法律不一致或不合规的非法行为保持零容忍。职能部门应评估它们是否因与第三方有关联而造成同谋的风险，并应采取相应的预防措施。

4. 执行责任

本政策范围内的人员对其执行负责，并且：

- 始终有礼有节地尊重对待他人
- 在工作期间、工作场所内外的活动中以及其他所有公司赞助和参与的活动中展示反映公司在包容性上的例证
- 升级汇报当地或地区需要区别对待的情况

此外，本政策范围外的人员将受到从警告到终止合同或雇佣关系的纪律处分。此类纪律处分的严重程度将取决于违反行为的严重程度，以及该行为是否由于错误、故意或疏忽所导致。如果违反任何法律，可能会

受到民事和刑事处罚。

5. 联系方式

诺玛科公司希望员工报告所有已知或涉嫌违反本政策的行为。所有利益相关者都可以通过以下任一渠道提出疑虑或报告违规行为，而不必担心遭到报复：

- 您的直接上司或上级
- 您所在地点的人力资源经理或总监
- 诺玛科治理及合规部 (governance@nemak.com)

诺玛科致力于遵守国际举报人保护的相应标准或法律。对善意举报问题的人进行报复违反了我们的行为准则。

6. 修订

0, 三月 - 2021

7. 批准人

Armando Tamez – CEO - 三月 - 2021

Küresel Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası

MART 2021

Türkçe

1. Amaç ve Kapsam

1.1. Nemak'ın kurumsal değerleri, şirketin çalışanlarına, çevreye ve faaliyet gösterdiği topluma karşı saygılı ve sorumlu olacağını, aynı zamanda işini ileriye taşımak için çaba göstereceğini belirtir. Bu nedenle şirket, çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürünü teşvik etmeye, geliştirmeye ve korumaya kendini adanmıştır.

Nemak'ın Küresel Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası, değerleri, Davranış Kuralları, Tedarikçi İş Kuralları ve çeşitlilik ve çalışan ilişkilerini kapsayan şirket politikaları ile uyumludur.

Bu Politika aynı zamanda Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH'ler) ve BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Yol Gösterici İlkeleri'nde yer alan ilkeleri de yansıtmaktadır.

1.2. Küresel Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politikası, Nemak'ın üzerinde yönetim kontrolüne sahip olduğu tüm Nemak çalışanları, yüklenicileri ve ortak girişim çalışanları için geçerlidir.

2. Tanımlar

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Hakkında Kurumsal Beyan

Nemak, sürdürülebilir mobilitayı mümkün kılan çözümler geliştirmeye kendini adanmıştır ve inovasyonu teşvik etmek ve otomotiv hafifliğinin geleceğini şekillendirmek için disiplinler arası birlikte çalışmaya kendini adanmıştır.

Ancak, çeşitliliği kucaklamadan, Nemak'ın hedeflerinin hiçbiri mümkün olmazdı. Çeşitlilik ve kapsayıcılık, Nemak'ın yaptığı her şeyde temel bir rol oynar ve Nemak'ın kültürünün ve değerlerinin üzerine inşa edildiği temel platformdur.

Küresel otomotiv endüstrisinde kilit bir oyuncu olarak Nemak, dünya çapında son derece çeşitli bir iş ortamıyla karşı karşıya olan çok çeşitli müşterilere hizmet vermektedir. Çeşitlilik, Nemak'ın paydaşlarının beklentilerini aşmasını sağlayan bir rekabet avantajı olan şirketi yönlendirir.

Nemak'taki D&I şu anlamlara gelir:

Çeşitlilik: Çalışanların yaş, ırk, engellilik, etnik köken, aile veya medeni durum, cinsel kimlik veya ifade, dil, ulusal köken, fiziksel ve zihinsel yetenek, siyasi aidiyet, din, cinsel yönelim, sosyoekonomik durum, gazilik durumu ve diğer özelliklerdeki farklılıkları Nemak çalışanlarını benzersiz kılar.

Dahil etme: Farklılıkları tanıyan, anlayan ve değer veren, özgünlüğü teşvik eden ve aidiyet duygusu sağlayan davranışlar, süreçler ve prosedürler. Kapsayıcılık aynı zamanda inovasyonu, güveni ve işbirliğini teşvik etmek ve iş büyümesini teşvik etmek için bu farklılıklardan yararlanmakla da ilgilidir.

3. Genel kurallar

İşyerinde Çeşitlilik

Nemak, işyerinde Çeşitlilik ve Kapsayıcılığın tüm yönlerini daha da geliştirmeye adanmış programları aktif

olarak teşvik ederek, ayrımcılık ve tacizden arındırılmış bir işyerini sürdürmeye ve teşvik etmeye karardır.

İşe alım ve seçim

Nemak, eşit istihdam fırsatları sağlamaya ve yetenekli ve çeşitli küresel yetenek havuzunu çekmeye kendini adanmıştır. Bu, şirketin işe alım sürecinin her adımında, iş ilanlarından stratejik ortaklıklara, görüşmelere ve değerlendirmelere kadar yetenekleri nasıl yakaladığını ve değerlendirdiğini içerir. Şirket, ayrımcılığı aktif olarak tanımlamakta ve önlemekte, Nemak'ın karmaşık ve hızla gelişen bir iş ortamında gelişmesini sağlayacak farklı deneyim ve bakış açılarına sahip farklı adayların entegrasyonunu desteklemektedir.

Nemak'ın istihdam kararları, deneyim, beceri, eğitim, performans ve Nemak'ın kültürüne bağlılık gibi meşru iş düşüncelerine dayanmaktadır.

Kariyer Fırsatları

Nemak, çalışanların mesleki gelişimleri için performanslarına, yeteneklerine, organizasyona ve değerlerine olan bağlılıklarına bağlı olarak eşit fırsatlar yaratmayı taahhüt eder. Tüm çalışanlar, bireysel istekleri ve şirket hedefleri ile uyumlu zenginleştirici bir iş deneyimi arama fırsatına sahiptir. Nemak, yargılayıcı olmayan performans değerlendirmeleri, yetenek atamaları, yedekleme planları ve kariyer diyalogları gerçekleştirir.

Öğrenme ve Gelişim

Nemak, her çalışanın kendine özgü ve çeşitli becerilere sahip olduğuna inanır. Her çalışan, benzersiz becerilerine ve özelliklerine dayanarak şirkette öğrenme ve büyüme fırsatlarına sahiptir. Şirket, hem çalışanın hem de Nemak'ın büyümesini artırmak için bireysel güçlü yönleri geliştirmeye odaklanmaktadır. Her öğrenme çözümünün yanı sıra şirket, deneyimin herkese, her zaman, her yerde erişebilmesini sağlamak için departmanlar arasında bilgi aktarımını teşvik eder.

İletişim

Şirket, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık ile ilgili yorumlarını veya endişelerini dinlemek için tüm paydaşlarıyla sık sık iletişim oturumları düzenlemektedir. Nemak ayrıca, D&I gündeminizden kaynaklanabilecek her türlü konu için yuvarlak masa toplantıları, üst düzey yöneticilerle diyaloglar gibi adil iletişim alanları, araçlar ve destek sağlar.

Ücret ve yan haklar

Nemak, yetenek yönetimi süreci boyunca ücretlendirme kararlarında adil, hakkaniyetli ve tutarlı bir yaklaşım uygular. Şirketin ücretlendirme kararları, tüm bölgelerde herhangi bir önyargı olmaksızın uygulanan standartlaştırılmış bir iş değerlendirme metodolojisi kullanarak çalışanlar arasında adil ücret sağlamayı amaçlamaktadır, ücret yönetim sistemleri pozisyonla ilgili olandan başka hiçbir şeyde farklılık göstermez. Nemak, gerekli düzeltici önlemlerin uygulanabilmesi için olası bir önyargının tespit edilmesini sağlamak amacıyla uygulamalarını sürekli olarak değerlendirmektedir.

Suç ortaklığından kaçınma

Nemak, üçüncü şahısların Nemak'ın politikalarına, uluslararası davranış standartlarına veya yerel yasalara aykırı veya saygısız olan yasa dışı eylemlerine karşı sıfır tolerans göstermektedir. İşlevsel alanlar, üçüncü taraflarla ilişki kurarak suç ortağı olma riski altında olup olmadıklarını değerlendirmeli ve önleyici tedbirler almalıdır.

4. Uygulama sorumluluğu

Bu Politikanın kapsamına giren kişiler uygulanmasından sorumludur ve:

- Başkalarına her zaman onurlu ve saygılı davranın
- İş sırasında, işyeri içindeki veya dışındaki iş işlevlerinde ve diğer tüm katılımcı ve şirket sponsorluğundaki etkinliklerde katılımı yansıtan davranışlar gösterin.
- Farklı değerlendirmeler gerektiren yerel veya bölgesel durumlar

Ayrıca bu prosedür kapsamına giren kişiler; ihtardan, sözleşmenin veya işin feshine kadar değişen disiplin tedbirlerine tabidir. Bu tür disiplin önlemlerinin ciddiyeti, suçun ciddiyetine ve hata, kasıtlı suistimal veya ihmalkar eylemden kaynaklanıp kaynaklanmadığına bağlı olacaktır. Herhangi bir yasa ihlal edilmişse, hukuki ve cezai cezalar uygulanabilir.

5. İletişim Bilgileri

Nemak, çalışanlarının bu Politikanın bilinen veya şüphelenilen tüm ihlallerini bildirmelerini bekler. Tüm paydaşlar, aşağıdaki kanallardan biri aracılığıyla misilleme korkusu olmadan endişelerini dile getirebilir veya ihlalleri bildirebilir:

- Doğrudan Müdürünüz veya ikinci seviyedeki yöneticiniz
- İnsan Kaynaklarından sorumlu kişi veya direktör
- Nemak Yönetişim ve Uyum Departmanı (governance@nemak.com)

Nemak, uluslararası ihlal bildiren kişiler hakkındaki koruma standartlarına veya yasalarına uymaya kendini adanmıştır. Bir konuyu iyi niyetle bildirdiği için bir kişiye misilleme yapmak, Küresel Davranış Kurallarımızın ihlalidir.

6. Değerlendirme -leri

0, Mart - 2021

7. Onaylayan

Armando Tamez - CEO - Mart - 2021

Politika globálnej diverzity a inklúzie

MAREC 2021

Slovenský

1. Cieľ a rozsah pôsobnosti

1.1. Firemné hodnoty spoločnosti Nemak hovoria, že spoločnosť bude rešpektovať a zodpovedná voči svojim ľuďom, životnému prostrediu a komunitám, v ktorých pôsobí, a zároveň sa bude snažiť posúvať svoje podnikanie vpred. Preto sa spoločnosť zaviazala podporovať, kultivovať a zachovávať kultúru rozmanitosti a inklúzie.

Globálna politika rozmanitosti a inklúzie spoločnosti Nemak je v súlade s jej hodnotami, kódexom správania, obchodným kódexom dodávateľov a firemnými politikami týkajúcimi sa rozmanitosti a zamestnaneckých vzťahov.

Táto politika odráža aj zásady obsiahnuté v Medzinárodnej listine ľudských práv, Deklarácii Medzinárodnej organizácie práce o základných zásadách a právach pri práci, Globálnom pakte OSN, cieľoch OSN v oblasti trvalo udržateľného rozvoja a hlavných zásadách OSN v oblasti podnikania a ľudských práv.

1.2. Globálna politika rozmanitosti a inklúzie sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, dodávateľov a zamestnancov spoločného podniku Nemak, nad ktorými má spoločnosť Nemak manažérsku kontrolu.

2. Definície

Vyhlásenie spoločnosti o rozmanitosti a inklúzii

Spoločnosť Nemak sa venuje vývoju riešení, ktoré umožňujú udržateľnú mobilitu, a zaviazala sa spolupracovať naprieč disciplínami s cieľom podporiť inovácie a formovať budúcnosť automobilového odľahčenia.

Bez prijatia rozmanitosti by však žiadny z Nemakových cieľov nebol možný. Rozmanitosť a inklúzia hrajú zásadnú úlohu vo všetkom, čo Nemak robí, a sú základnou platformou, na ktorej je postavená jeho kultúra a hodnoty.

Ako kľúčový hráč v globálnom automobilovom priemysle slúži spoločnosť Nemak širokej škále zákazníkov na celom svete, ktorí čelia mimoriadne rozmanitému podnikateľskému prostrediu. Rozmanitosť poháňa spoločnosť, čo je konkurenčná výhoda, ktorá umožňuje spoločnosti Nemak prekročiť očakávania svojich akcionárov.

D&I v Nemaku znamená:

Rozmanitosť: Rozdiely medzi zamestnancami vo veku, rase, zdravotnom postihnutí, etnickej príslušnosti, rodinnom alebo rodinnom stave, rodovej identite alebo prejave, jazyku, národnostnom pôvode, fyzických a duševných schopnostiach, politickej príslušnosti, náboženstve, sexuálnej orientácii, sociálno-ekonomickom postavení, statusu veterána a ďalších charakteristikách sú to, čo robí zamestnancov spoločnosti Nemak jedinečnými.

Začlenenie: Správanie, procesy a postupy, ktoré rozpoznávajú, chápu a oceňujú rozdiely, podporujú autenticitu a poskytujú pocit spolupatričnosti. Inklúzia je aj o využití týchto rozdielov na podporu inovácií, dôvery a spolupráce a na podporu rastu podnikania.

3. Všeobecné pravidlá

Rozmanitosť na pracovisku

Spoločnosť Nemak sa zaväzuje udržiavať a podporovať pracovisko bez diskriminácie a obťažovania aktívnou podporou programov zameraných na ďalší rozvoj všetkých aspektov rozmanitosti a inklúzie na pracovisku.

Nábor a výber

Spoločnosť Nemak sa zaviazala poskytovať rovnaké pracovné príležitosti a prilákať kvalifikovanú a rôznorodú skupinu globálnych talentov. To zahŕňa spôsob, akým spoločnosť zachytáva a hodnotí talenty počas každého kroku procesu prijímania zamestnancov, od pracovných ponúk až po strategické partnerstvá, pohovory a hodnotenia. Spoločnosť aktívne identifikuje a predchádza diskriminácii a podporuje integráciu rôznych kandidátov s rôznymi skúsenosťami a perspektívami, ktoré umožnia spoločnosti Nemak prosperovať v zložitom a rýchlo sa vyvíjajúcom podnikateľskom prostredí.

Rozhodnutia spoločnosti Nemak o zamestnaní sú založené na legitímnych obchodných úvahách, ako sú skúsenosti, zručnosti, vzdelanie, výkon a záväzok voči kultúre spoločnosti Nemak.

Kariérne príležitosti

Spoločnosť Nemak sa zaviazala vytvárať rovnaké príležitosti pre profesionálny rozvoj zamestnancov na základe ich výkonu, schopností a záväzku voči organizácii a jej hodnotám. Všetci zamestnanci majú možnosť získať obohacujúcu pracovnú skúsenosť v súlade s ich individuálnymi ambíciami a cieľmi spoločnosti. Nemak vykonáva hodnotenia výkonnosti bez odsudzovania, vymenovania talentov, plány nástupníctva a kariérne dialógy.

Vzdelávanie a rozvoj

Nemak verí, že každý zamestnanec má jedinečný a rôznorodý súbor zručností. Každý zamestnanec má príležitosť učiť sa a rásť v spoločnosti na základe svojich jedinečných zručností a vlastností. Spoločnosť sa zameriava na rozvoj individuálnych silných stránok s cieľom podporiť rast zamestnanca aj spoločnosti Nemak. Spolu s každým vzdelávacím riešením spoločnosť podporuje prenos vedomostí medzi oddeleniami, aby sa zabezpečilo, že skúsenosť bude prístupná komukoľvek, kedykoľvek a kdekoľvek.

Komunikácia

Spoločnosť často organizuje komunikačné stretnutia so všetkými zainteresovanými stranami, aby si vypočula akékoľvek ich pripomienky alebo obavy týkajúce sa rozmanitosti a inklúzie. Nemak tiež poskytuje spravodlivé komunikačné priestory, nástroje a podporu, ako sú okrúhle stoly, dialógy s vedúcimi pracovníkmi, pre akúkoľvek tému, ktorá môže vyplynúť z vašej agendy D&I.

Odmeňovanie a benefity

Spoločnosť Nemak uplatňuje spravodlivý, nestranný a konzistentný prístup k rozhodnutiam o odmeňovaní počas celého procesu riadenia talentov. Rozhodnutia spoločnosti o odmeňovaní sa snažia zabezpečiť spravodlivú mzdu medzi zamestnancami pomocou štandardizovanej metodiky oceňovania práce, ktorá sa uplatňuje vo všetkých regiónoch bez akejkoľvek zaujatosti, systémy odmeňovania nerozlišujú v ničom inom ako v tom, čo súvisí s pozíciou. Spoločnosť Nemak neustále vyhodnocuje svoje postupy, aby zabezpečila identifikáciu akejkoľvek potenciálnej zaujatosti, aby bolo možné uplatniť potrebné nápravné opatrenia.

Vyhýbanie sa spoluúčasti

Spoločnosť Nemak zachováva nulovú toleranciu voči nezákonným činom tretích strán, ktoré sú nekonzistentné alebo nerešpektujú politiku spoločnosti Nemak, medzinárodné normy správania alebo miestne zákony. Funkčné oblasti by mali posúdiť, či by v spojení s tretími stranami mohli byť vystavené riziku spoluviny, a mali by prijať preventívne opatrenia.

4. Zodpovednosť za vykonávanie

Osoby zahrnuté do rozsahu pôsobnosti tejto politiky sú zodpovedné za jej uplatňovanie a:

- Vždy sa správajte k ostatným dôstojne a s rešpektom
- Ukážte správanie, ktoré odráža začlenenie počas práce, v pracovných funkciách na pracovisku alebo mimo neho a na všetkých ostatných participatívnych a firemných podujatiach.
- Miestne alebo regionálne scenáre vyžadujúce rozdielne zaobchádzanie

Okrem toho osoby zahrnuté do rozsahu pôsobnosti tejto politiky podliehajú disciplinárnym opatreniam od upozornenia až po ukončenie zmluvy alebo pracovného pomeru. Prísnosť takýchto disciplinárných opatrení bude závisieť od závažnosti priestupku a od toho, či bol spôsobený chybou, úmyselným pochybením alebo konaním z nedbanlivosti. Ak bol porušený akýkoľvek zákon, môžu sa uplatňovať občianskoprávne a trestnoprávne sankcie.

5. Kontaktné informácie

Spoločnosť Nemak očakáva, že zamestnanci nahlásia všetky známe alebo podozrivé porušenia týchto zásad. Všetky zainteresované strany môžu vyjadriť obavy alebo nahlásiť porušenia bez strachu z odvetných opatrení prostredníctvom jedného z týchto kanálov:

- Váš priamy šéf alebo hierarchický nadriadený
- Zodpovedná osoba alebo riaditeľ ľudských zdrojov
- Oddelenie správy a dodržiavania predpisov v Nemaku (governance@nemak.com)

Spoločnosť Nemak sa zaväzuje dodržiavať medzinárodné normy alebo zákony na ochranu oznamovateľov. Odvetné opatrenia voči osobe za oznámenie záležitosti v dobrej viere sú porušením nášho globálneho kódexu správania.

6. Hodnotení

0, marec - 2021

7. Schválené

Armando Tamez - generálny riaditeľ - marec - 2021

Globalna polityka różnorodności i integracji

MARZEC 2021

Polski

1. Cel i zakres

1.1. Działając zgodnie z wartościami korporacyjnymi Nemak, firma jest odpowiedzialna wobec swoich pracowników, środowiska i społeczności, w których działa, szanując je i dążąc jednocześnie do rozwoju swojej działalności. Dlatego firma angażuje się w promowanie, rozwijanie i zachowanie kultury różnorodności i integracji.

Globalna polityka firmy Nemak w zakresie różnorodności i integracji jest zgodna z jej wartościami, Kodeksem etycznym, Kodeksem biznesowym dostawców oraz polityką firmy dotyczącą różnorodności i relacji z pracownikami.

Niniejsza Polityka odzwierciedla również zasady zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy, inicjatywie ONZ Global Compact, celach zrównoważonego rozwoju ONZ oraz wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

1.2. Globalna polityka różnorodności i integracji dotyczy wszystkich pracowników, wykonawców i pracowników spółek joint venture firmy Nemak, nad którymi firma Nemak sprawuje kontrolę zarządczą.

2. Definicje

Oświadczenie firmy w sprawie różnorodności i integracji

Firma Nemak angażuje się w opracowywanie rozwiązań, które umożliwiają zrównoważoną mobilność, i angażuje się we współpracę w różnych dyscyplinach w celu stymulowania innowacji i kształtowania przyszłości lekkiej motoryzacji.

Jednak bez akceptacji różnorodności żaden z celów Nemaka nie byłby możliwy. Różnorodność i integracja odgrywają fundamentalną rolę we wszystkim, co robi firma Nemak i są podstawową platformą, na której budowana jest kultura i wartości.

Jako kluczowy gracz w globalnym przemyśle motoryzacyjnym, Nemak obsługuje szeroką gamę klientów na całym świecie, którzy mają do czynienia z wyjątkowo zróżnicowanym środowiskiem biznesowym. Różnorodność napędza firmę, co stanowi przewagę konkurencyjną, która pozwala firmie Nemak przekraczać oczekiwania klientów.

D&I w Nemak oznacza:

Różnorodność: Różnice w wieku, rasie, niepełnosprawności, pochodzeniu etnicznym, stanie rodzinnym lub cywilnym, tożsamości lub ekspresji płciowej, języku, pochodzeniu narodowym, zdolnościach fizycznych i psychicznych, przynależności politycznej, religii, orientacji seksualnej, statusie społeczno-ekonomicznym, statusie weterana i innych cechach są tym, co czyni pracowników Nemak wyjątkowymi.

Integracja: Zachowania, procesy i procedury, które rozpoznają, rozumieją i doceniają różnice, wspierają autentyczność i zapewniają poczucie przynależności. Integracja polega również na wykorzystaniu tych różnic do wspierania innowacji, zaufania i współpracy oraz stymulowania rozwoju biznesu.

3. Zasady ogólne

Różnorodność w miejscu pracy

Firma Nemak angażuje się w utrzymanie i promowanie miejsca pracy wolnego od dyskryminacji i molestowania poprzez aktywne promowanie programów poświęconych dalszemu rozwojowi wszystkich aspektów różnorodności i integracji w miejscu pracy.

Rekrutacja i selekcja

Firma Nemak dąży do zapewnienia równych szans zatrudnienia i przyciągania wykwalifikowanych i zróżnicowanych talentów z całego świata. Obejmuje to sposób, w jaki firma pozyskuje i ocenia talenty na każdym etapie procesu rekrutacji, od ofert pracy po partnerstwo strategiczne, rozmowy kwalifikacyjne i oceny. Firma aktywnie identyfikuje i zapobiega dyskryminacji oraz wspiera integrację różnych kandydatów o różnych doświadczeniach i perspektywach, co pozwoli firmie Nemak rozwijać się w złożonym i szybko zmieniającym się środowisku biznesowym.

Decyzje firmy Nemak dotyczące zatrudnienia opierają się na uzasadnionych względach biznesowych, takich jak doświadczenie, umiejętności, wykształcenie, wydajność i zaangażowanie w kulturę firmy Nemak.

Kariera

Firma Nemak jest zaangażowana w tworzenie równych szans rozwoju zawodowego pracowników w oparciu o ich potencjał, możliwości i zaangażowanie w organizację i jej wartości. Wszyscy pracownicy mają możliwość rozwijania swojego doświadczenia zawodowego zgodnego z ich indywidualnymi aspiracjami i celami firmy. Nemak przeprowadza rozmowy zawodowe i ocenę wyników oraz planuje sukcesję i nominację talentów w oparciu o obiektywne kryteria.

Nauka i rozwój

Nemak wierzy, że każdy pracownik posiada unikalny i różnorodny zestaw umiejętności. Każdy pracownik ma możliwość uczenia się i rozwoju w firmie w oparciu o swoje unikalne umiejętności i cechy. Firma koncentruje się na rozwijaniu indywidualnych mocnych stron, aby umożliwić rozwój zarówno pracownika, jak i firmy Nemak. Wraz z każdym rozwiązaniem edukacyjnym firma zachęca do transferu wiedzy między działami, aby zapewnić, że doświadczenie jest dostępne dla każdego, zawsze i wszędzie.

Komunikacja

Firma często prowadzi sesje komunikacyjne ze wszystkimi interesariuszami, aby wysłuchać ich uwag lub obaw związanych z różnorodnością i integracją. Firma Nemak zapewnia również sprawiedliwe przestrzenie komunikacyjne, narzędzia i wsparcie, takie jak dialogi z kadrą kierowniczą wyższego szczebla na każdy temat, który może wynikać z agendy D&I.

Wynagrodzenie i świadczenia

Firma Nemak stosuje uczciwe, sprawiedliwe i spójne podejście do decyzji dotyczących wynagrodzeń w całym procesie zarządzania talentami. Decyzje firmy dotyczące wynagrodzeń mają na celu zapewnienie sprawiedliwego wynagrodzenia wśród pracowników przy użyciu znormalizowanej metodologii wyceny pracy, która jest stosowana we wszystkich regionach bez żadnych uprzedzeń. Systemy wynagrodzeń nie różnicują niczego innego niż to, co jest związane ze stanowiskiem. Firma Nemak stale ocenia swoje praktyki, aby upewnić się, że wszelkie potencjalne uprzedzenia są identyfikowane, tak aby można było zastosować niezbędne środki naprawcze.

Unikanie współudziału

Firma Nemak utrzymuje zerową tolerancję dla bezprawnych działań stron trzecich, które są niezgodne z polityką firmy Nemak, międzynarodowymi standardami postępowania lub lokalnymi przepisami prawa. Obszary funkcjonalne muszą ocenić, czy poprzez powiązanie ze stronami trzecimi mogą być narażone na współudział i powinny podjąć środki zapobiegawcze.

4. Odpowiedzialność za wdrożenie

Osoby objęte zakresem niniejszej Polityki są odpowiedzialne za jej stosowanie oraz:

- Traktowanie innych z godnością i szacunkiem przez cały czas,
- Zachowanie, które odzwierciedla integrację podczas pracy, w zadaniach w miejscu pracy lub poza nim oraz we wszystkich innych wydarzeniach partycypacyjnych i sponsorowanych przez firmę,
- Eskalację scenariuszy lokalnych lub regionalnych, wymagających indywidualnego traktowania

Ponadto osoby objęte zakresem niniejszej Polityki podlegają środkom dyscyplinarnym, począwszy od ostrzeżenia, a skończywszy na rozwiązaniu umowy lub stosunku pracy. Surowość takich środków dyscyplinarnych będzie zależeć od powagi naruszenia oraz od tego, czy było ono spowodowane błędem, umyślnym wykroczeniem czy zaniedbaniem. W przypadku naruszenia prawa mogą zostać nałożone sankcje cywilne i karne.

5. Informacje kontaktowe

Firma Nemak oczekuje od pracowników zgłaszania wszelkich znanych lub podejrzewanych naruszeń niniejszej Polityki. Wszystkie zainteresowane strony mogą zgłaszać podejrzenia lub naruszenia bez obawy przed działaniami odwetowymi za pośrednictwem jednego z następujących kanałów:

- Bezpośredni przełożony lub przełożony hierarchiczny
- Odpowiedzialny za Personel i Organizację lub Dyrektor
- Dział Zarządzania i Zgodności Nemak (governance@nemak.com)

Firma Nemak zobowiązuje się do przestrzegania międzynarodowych standardów lub przepisów dotyczących ochrony sygnalistów. Działania odwetowe wobec osoby za zgłoszenie sprawy w dobrej wierze stanowią naruszenie naszego Globalnego Kodeksu Etycznego.

6. Data

Marzec - 2021

7. Zatwierdzone przez

Armando Tamez - Dyrektor Generalny - Marzec - 2021

Politika globální diverzity a inkluze

BŘEZEN 2021

Česky

1. Cíl a oblast působnosti

1.1. Firemní hodnoty společnosti Nemak říkají, že společnost bude jednat zodpovědně a s respektem vůči svým zaměstnancům, životnímu prostředí a komunitám, ve kterých působí a zároveň se bude snažit posunout své podnikání vpřed. Proto se společnost zavázala podporovat, zachovávat a zdokonalovat kulturu rozmanitosti a inkluze.

Globální politika diverzity a inkluze společnosti Nemak je v souladu s jejími hodnotami, kodexem chování, obchodním kodexem dodavatelů a zásadami společnosti týkajícími se diverzity a vztahů se zaměstnanci.

Tato politika rovněž odráží zásady obsažené v Mezinárodní listině lidských práv, Deklaraci Mezinárodní organizace práce o základních principech a právech v práci, iniciativě OSN Global Compact, cílech udržitelného rozvoje OSN a obecných zásadách OSN v oblasti podnikání a lidských práv.

1.2. Globální politika diverzity a inkluze se vztahuje na všechny zaměstnance společnosti Nemak, dodavatele a zaměstnance společného podniku, nad nimiž má společnost Nemak kontrolu vedení.

2. Definice

Prohlášení podniku o diverzitě a inkluzi

Společnost Nemak se věnuje vývoji řešení, která umožňují udržitelnou mobilitu, a je odhodlána spolupracovat napříč obory, aby podpořila inovace a utvářela budoucnost odlehčených automobilů.

Bez přijetí diverzity by však žádný z cílů společnosti nebyl možný. Diverzita a inkluze hrají zásadní roli ve všem, co Nemak dělá a jsou základní platformou, na které je postavena jeho kultura a hodnoty.

Jako klíčový hráč v globálním automobilovém průmyslu poskytuje Nemak služby široké škále zákazníků po celém světě, kteří čelí mimořádně různorodému podnikatelskému prostředí. Společnost podporuje diverzitu, což je konkurenční výhodou, která společnosti Nemak umožňuje překonat očekávání svých akcionářů.

D&I v Nemaku definuje:

Diverzita: Rozdíly zaměstnanců ve věku, rase, zdravotním postižení, etnickém původu, rodinném stavu, genderové identitě nebo vyznání, jazyku, národnostním původu, fyzických a duševních schopnostech, politické příslušnosti, náboženství, sexuální orientaci, socioekonomickém statusu a dalších charakteristikách jsou tím, co dělá zaměstnance společnosti Nemak jedinečnými.

Inkluze: Chování, procesy a postupy, které uznávají, chápou a oceňují rozdíly podporují autenticitu a poskytují pocit sounáležitosti. Inkluze je také o využití těchto rozdílů k podpoře inovací, důvěry a spolupráce a podpoře růstu podnikání.

3. Obecná pravidla

Diverzita na pracovišti

Společnost Nemak se zavázala udržovat a podporovat pracoviště bez diskriminace a obtěžování aktivní podporou programů zaměřených na další rozvoj všech aspektů diverzity a inkluze na pracovišti.

Nábor a výběr

Společnost Nemak je odhodlána poskytovat rovné pracovní příležitosti a přilákat kvalifikovanou a rozmanitou skupinu talentů. To zahrnuje způsob, jakým společnost zachycuje a vyhodnocuje talenty během každého kroku náborového procesu, od pracovních nabídek až po strategická partnerství, pohovory a hodnocení. Společnost aktivně identifikuje a předchází diskriminaci a podporuje integraci různých kandidátů s různými zkušenostmi a perspektivami, které umožní společnosti Nemak prosperovat v komplexním a rychle se vyvíjejícím podnikatelském prostředí.

Rozhodnutí společnosti Nemak v oblasti zaměstnání jsou založena na legitimních obchodních úvahách, jako jsou zkušenosti, dovednosti, vzdělání, výkon a závazek vůči kultuře společnosti Nemak.

Kariérní příležitosti

Nemak se zavázal vytvářet rovné příležitosti pro profesní rozvoj zaměstnanců na základě jejich výkonu, schopností a závazku vůči organizaci a jejím hodnotám. Všichni zaměstnanci mají příležitost hledat obohacující pracovní zkušenosti v souladu s jejich individuálními aspiracemi a cíli společnosti. Nemak provádí hodnocení výkonu, výběr talentů, plány zástupnictví a kariérní dialogy.

Vzdělávání a rozvoj

Nemak věří, že každý zaměstnanec má jedinečný a rozmanitý soubor dovedností. Každý zaměstnanec má příležitost učit se a růst ve společnosti na základě svých jedinečných dovedností a vlastností. Společnost se zaměřuje na rozvoj silných stránek jednotlivců s cílem zvýšit růst jak zaměstnance, tak společnosti Nemak. Spolu s každým vzdělávacím procesem společnost podporuje sdílení znalostí mezi odděleními, aby zajistila, že zkušenosti budou přístupné komukoli, kdykoli a kdekoli.

Komunikace

Společnost často pořádá komunikační schůzky se všemi zainteresovanými stranami, aby si vyslechla jakékoli jejich připomínky nebo obavy týkající se diverzity a inkluze. Nemak také poskytuje spravedlivé komunikační prostory, nástroje a podporu, jako jsou setkání u kulatého stolu, dialogy s vedoucími pracovníky na jakékoli téma, které může vyvstat z vaší agendy D & I.

Odměňování a benefity

Nemak uplatňuje spravedlivý a konzistentní přístup k rozhodování o odměňování v celém procesu řízení talentů. Společnost se snaží zajistit spravedlivé mzdové ohodnocení mezi zaměstnanci pomocí standardizované metodiky oceňování pracovních míst, která je aplikována ve všech regionech bez jakékoli předpojatosti. Společnost Nemak průběžně vyhodnocuje své postupy, aby zajistila, že bude identifikována jakákoli potenciální předpojatost, aby mohla být uplatněna nezbytná nápravná opatření.

Jak se vyhnout spoluúčasti

Společnost Nemak zachovává nulovou toleranci vůči nezákonným činům třetích stran, které jsou nekonzistentní nebo neuctivé vůči zásadám, mezinárodním standardům chování nebo místním zákonům. Společnost by měla posoudit, zda při spolupráci se třetími stranami může být vystavena riziku spoluúčasti a měla by přijmout preventivní opatření.

4. Odpovědnost za provádění

Osoby zahrnuté do rozsahu těchto zásad jsou odpovědné za jejich uplatňování a měly by:

- Jednat s ostatními vždy důstojně a s respektem
- Ukazovat chování, které odráží inkluzi během práce, pracovních funkcí na pracovišti i mimo něj a na všech ostatních participativních a firemních akcích.

Kromě toho osoby zahrnuté do působnosti této politiky podléhají disciplinárním opatřením od varování až po ukončení smlouvy nebo pracovního poměru. Závažnost takových disciplinárních opatření bude záviset

na závažnosti přestupku a na tom, zda k němu došlo v důsledku chyby, úmyslného pochybení nebo nedbalosti. Pokud byl porušen jakýkoli zákon, mohou být uplatněny občansko-právní a trestní sankce.

5. Kontaktní informace

Společnost Nemak očekává, že zaměstnanci budou hlásit všechna známá nebo domnělá porušení těchto zásad. Všechny zúčastněné strany mohou vyjádřit obavy nebo nahlásit porušení bez obav z odvetných opatření prostřednictvím jednoho z následujících kanálů:

- Váš přímý nadřízený
- Odpovědná osoba nebo manažer lidských zdrojů
- Oddělení správy a dodržování předpisů společnosti Nemak (governance@nemak.com)

Společnost Nemak se zavazuje dodržovat mezinárodní standardy nebo zákony na ochranu oznamovatelů. Odvetná opatření proti osobě za oznámení záležitosti v dobré víře, jsou porušením našeho Globálního kodexu chování.

6. Revize

0, Březen - 2021

7. Schváleno

Armando Tamez - generální ředitel - březen - 2021

Sokszínűség és befogadási politika

2021. MÁRCIUS

Magyar

1. Célkitűzés és alkalmazási kör

1.1. A Nemak vállalati értékei kimondják, hogy a vállalat tiszteltteljesen és felelősségteljesen bánik az emberekkel, a környezettel és a közösségekkel szemben, amelyekben működik, miközben arra törekszik, hogy üzleti tevékenységét előmozdítsa. Ezért a vállalat elkötelezett a sokszínűség és befogadás kultúrájának előmozdítása, ápolása és megőrzése mellett.

A Nemak globális sokszínűségi és befogadási politikája összhangban van értékeivel, magatartási kódexével, beszállítói üzleti kódexével, valamint a sokszínűsége és a munkavállalói kapcsolatokra vonatkozó vállalati politikákkal.

Ez a politika tükrözi az Emberi Jogok Nemzetközi Törvényében, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozatában, az ENSZ Globális Megállapodásában, az ENSZ fenntartható fejlődési céljaiban és az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ-irányelvekben foglalt elveket is.

1.2. A globális sokszínűségi és befogadási politika a Nemak minden olyan alkalmazottjára, partnerére és vegyesvállalati alkalmazottjára vonatkozik, akik felett a Nemak vezetői ellenőrzést gyakorolnak.

2. Meghatározások

Vállalati nyilatkozat a sokszínűségről és a befogadásról

A Nemak elkötelezett a fenntartható mobilitást lehetővé tevő megoldások fejlesztése iránt, és elkötelezett amellett, hogy tudományágakon átívelő együttműködést folytasson az innováció ösztönzése és az autóipar könnyűsúlyú jövőjének alakítása érdekében.

A sokszínűség elfogadása nélkül azonban a Nemak egyik célja sem lenne lehetséges. A sokszínűség és a befogadás alapvető szerepet játszik mindenben, amit a Nemak tesz, és ez az a mögöttes platform, amelyre kultúrája és értékei épülnek.

A globális autóipar kulcsszereplőjeként a Nemak világszerte sokféle ügyfelet szolgál ki, akik kivételesen változatos üzleti környezettel szembesülnek. A sokszínűség hajtja a vállalatot, ami versenyelőny, amely lehetővé teszi Nemak számára, hogy meghaladja az érdekelt felek elvárásait.

A D&I Nemakban a következőket jelenti:

Sokszínűség: A Nemak alkalmazottait egyedivé teszik az életkor, a faj, a fogyatékoság, az etnikai hovatartozás, a családi vagy családi állapot, a nemi identitás vagy kifejezés, a nyelv, a nemzeti származás, a fizikai és szellemi képességek, a politikai hovatartozás, vallási, és szexuális irányultság, a társadalmi-gazdasági helyzet, a veterán státusz és egyéb jellemzők közötti különbségek.

Befogadás: Olyan viselkedések, folyamatok és eljárások, amelyek felismerik, megértik és értékelik a különbségeket, elősegítik a hitelességet és biztosítják az összetartozás érzését. A befogadás arról is szól, hogy kihasználjuk ezeket a különbségeket az innováció, a bizalom és az együttműködés előmozdítása, valamint az üzleti növekedés ösztönzése érdekében.

3. Általános szabályok

Sokszínűség a munkahelyen

A Nemak elkötelezett a diszkriminációtól és zaklatástól mentes munkahely fenntartása és előmozdítása mellett azáltal, hogy aktívan támogatja azokat a programokat, amelyek célja a munkahelyi sokszínűség és befogadás minden aspektusának továbbfejlesztése.

Toborzás és kiválasztás

A Nemak elkötelezett amellett, hogy egyenlő foglalkoztatási lehetőségeket biztosítson, és vonzza a képzett és sokszínű globális tehetségeket. Ez magában foglalja azt is, hogy a vállalat hogyan rögzíti és értékeli a tehetségeket a felvételi folyamat minden lépése során, az álláshirdetésektől a stratégiai partnerségekig, interjúkig és értékelésekig. A vállalat aktívan azonosítja és megakadályozza a diszkriminációt és támogatja a különböző tapasztalatokkal és perspektívákkal rendelkező különböző jelöltek integrációját, ami lehetővé teszi Nemak számára, hogy boldoguljon egy összetett és gyorsan fejlődő üzleti környezetben.

A Nemak foglalkoztatási döntései legitim üzleti megfontolásokon alapulnak, mint például a tapasztalat, a készségek, az oktatás, a teljesítmény és a Nemak kultúrája iránti elkötelezettség.

Karrierlehetőségek

A Nemak elkötelezett amellett, hogy egyenlő esélyeket teremtsen a munkavállalók szakmai fejlődéséhez teljesítményük, képességeik, valamint a szervezet és értékei iránti elkötelezettségük alapján. Minden alkalmazottnak lehetősége van arra, hogy elegendő munkatapasztalatot szerezzen, összhangban egyéni törekvéseivel és vállalati céljaival. A Nemak nem ítélkező teljesítményértékeléseket, tehetségtalálkozókat, utódlási terveket és karrier-párbeszégeket végez.

Tanulás és fejlődés

Nemak úgy véli, hogy minden alkalmazott egyedülálló és változatos készségekkel rendelkezik. Minden alkalmazottnak lehetősége van tanulni és növekedni a vállalatnál egyedi készségeik és jellemzőik alapján. A vállalat az egyéni erősségek fejlesztésére összpontosít, hogy fokozza mind a munkavállaló, mind a Nemak növekedését. A vállalat minden tanulási megoldás mellett ösztönzi a részlegek közötti tudástranszfert annak biztosítása érdekében, hogy az élmény bárki számára, bármikor és bárhol elérhető legyen.

Kommunikáció

A Vállalat gyakran tart kommunikációs megbeszélések valamennyi érdekelt féllel, hogy meghallgassa a sokszínűséggel és befogadással kapcsolatos észrevételeiket vagy aggályait. A Nemak méltányos kommunikációs tereket, eszközöket és támogatást is biztosít, például kerekasztal-beszélgetéseket, párbeszédet a felső vezetőkkel, bármilyen témában, amely felmerülhet a D&I napirendjében.

Javadalmazás és juttatások

A Nemak igazságos, méltányos és következetes megközelítést alkalmaz a kompenzációs döntésekben a tehetséggondozási folyamat során. A vállalat kompenzációs döntései arra töreksenek, hogy tisztességes fizetést biztosítsanak a munkavállalók számára egy szabványosított munkakör-értékelési módszertan alkalmazásával, amelyet minden régióban elfoglaltság nélkül alkalmaznak. A kompenzációs rendszerek nem tesznek különbséget másban, mint ami a pozícióhoz kapcsolódik. A Nemak folyamatosan értékeli gyakorlatait annak biztosítása érdekében, hogy az esetleges elfoglaltságot azonosítsák, hogy a szükséges korrekciós intézkedéseket alkalmazni lehessen.

A bűnrészesség elkerülése

A Nemak zéró toleranciát tart fenn harmadik felek olyan jogellenes cselekedeteivel szemben, amelyek következetlenek vagy nem tisztelik a Nemak politikáját, a nemzetközi magatartási normákat vagy a helyi törvényeket. A funkcionális területeknek fel kell mérniük, hogy harmadik felekkel való társulásuk révén fennállhat-e a bűnrészesség kockázata, és megelőző intézkedéseket kell hozniuk.

4. Felelősség a végrehajtásért

A jelen Szabályzat hatálya alá tartozó személyek felelősek annak alkalmazásáért, és:

- Mindig méltósággal és tisztelettel bánj másokkal
- Olyan viselkedést mutasson, amely tükrözi a befogadást a munka során, a munkahelyen belüli vagy kívüli munkakörökben, valamint minden más, a vállalat által szponzorált eseményen.
- Megkülönböztetett bánásmódot igénylő helyi vagy regionális forgatókönyvek

Ezenkívül a jelen szabályzat hatálya alá tartozó személyek fegyelmi intézkedéseknek vannak kitéve, amelyek a figyelmeztetéstől a szerződés vagy a munkaviszony megszüntetéséig terjednek. Az ilyen fegyelmi intézkedések súlyossága a bűncselekmény súlyosságától, valamint attól függ, hogy az tévedés, szándékos kötelességszegés vagy gondatlanságból elkövetett cselekmény következménye-e. Bármely törvény megsértése esetén polgári és büntetőjogi szankciók alkalmazhatók.

5. Kapcsolattartási adatok

A Nemak elvárja az alkalmazottaktól, hogy jelentsék a jelen Szabályzat minden ismert vagy gyanított megsértését. Minden érdekelt fél aggályait vagy a jogsértéseket a megtorlástól való félelem nélkül jelentheti be az alábbi csatornák egyikén keresztül:

- Az Ön közvetlen főnöke vagy hierarchikus felettese
- Az emberi erőforrások felelős személye vagy vezetője
- Nemak Irányítási és Megfelelőségi Főosztály (governance@nemak.com)

A Nemak elkötelezett a bejelentők védelmére vonatkozó nemzetközi szabványok vagy törvények betartása mellett. A jóhiszemű bejelentésért egy személlyel szembeni megtorlás a Globális Magatartási Kódexünk megsértésének minősül.

6. Vélemények

0, Március - 2021

7. Jóváhagyta

Armando Tamez - vezérigazgató - március - 2021

Глобальная политика разнообразия и инклюзивности

МАРТ 2021

Русский

1. Цель и сфера применения

1.1. Корпоративные ценности Nemak гласят, что компания уважительно и ответственно относится к своим людям, окружающей среде и сообществам, в которых она работает, стремясь продвигать свой бизнес вперед. Поэтому компания стремится развивать, культивировать и сохранять культуру разнообразия и инклюзивности.

Глобальная политика многообразия и инклюзивности Nemak совпадает с ее ценностями, Кодексом поведения, Бизнес-кодексом поставщиков и политиками компании, охватывающими многообразие и отношения с сотрудниками.

Эта политика также отражает принципы, содержащиеся в Международном законопроекте о правах человека, Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Глобальном договоре Организации Объединенных Наций, Целях устойчивого развития ООН (ЦУР) и Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.

1.2. Глобальная политика многообразия и инклюзивности распространяется на всех сотрудников, подрядчиков и сотрудников совместных предприятий Nemak, над которыми Nemak имеет управленческий контроль.

2. Определения

Корпоративное заявление о многообразии и инклюзивности

Nemak занимается разработкой решений, обеспечивающих устойчивую мобильность, и стремится к совместной работе в разных дисциплинах, чтобы стимулировать инновации и формировать будущее автопрома.

Однако без разнообразия ни одна из целей Немака не была бы возможна. Многообразие и инклюзивность играют фундаментальную роль во всем, что делает Nemak, и являются базовой платформой, на которой строятся его культура и ценности.

Являясь ключевым игроком в мировой автомобильной промышленности, Nemak обслуживает широкий круг клиентов по всему миру, которые сталкиваются с исключительно разнообразной бизнес-средой. Многообразие движет компанией, что является конкурентным преимуществом, позволяющим Nemak превосходить ожидания заинтересованных сторон.

Разнообразие и инклюзивность в Nemak означает:

Разнообразие: Различия сотрудников по возрасту, расе, инвалидности, этнической принадлежности, семейному положению, гендерной идентичности или самовыражению, языку, национальному происхождению, физическим и умственным способностям, политической принадлежности, религии, сексуальной ориентации, социально-экономическому статусу, статусу ветерана и другим характеристикам - вот что делает сотрудников Nemak уникальными.

Инклюзивность: поведение, процессы и процедуры, которые признают, понимают и ценят различия, способствуют аутентичности и обеспечивают чувство принадлежности. Инклюзивность также заключается в использовании этих различий для стимулирования инноваций, доверия и сотрудничества, а также для стимулирования роста бизнеса.

3. Общие правила

Многообразие на рабочем месте

Nemak стремится поддерживать и продвигать рабочее место, свободное от дискриминации и домогательств, активно продвигая программы, направленные на дальнейшее развитие всех аспектов разнообразия и инклюзивности на рабочем месте.

Набор и отбор персонала

Nemak стремится обеспечить равные возможности трудоустройства и привлечь квалифицированный и разнообразный пул талантов со всего мира. Это включает в себя то, как компания собирает и оценивает таланты на каждом этапе процесса найма, от объявлений о вакансиях до стратегического партнерства, собеседований и оценок. Компания активно выявляет и предотвращает дискриминацию, а также поддерживает интеграцию различных кандидатов с разным опытом и перспективами, что позволит Nemak процветать в сложной и быстро развивающейся бизнес-среде.

Решения о приеме на работу основаны на объективных деловых характеристиках, таких как опыт, навыки, образование, производительность и приверженность культуре Nemak.

Карьерные возможности

Nemak стремится создавать равные возможности для профессионального развития сотрудников на основе их производительности, способностей и приверженности организации и ее ценностям. Все сотрудники имеют возможность получить обогащающий опыт работы в соответствии с их индивидуальными устремлениями и целями компании. Nemak проводит непредвзятую аттестацию, определение талантов, планы преемственности и карьерные диалоги.

Обучение и развитие

Nemak считает, что каждый сотрудник обладает уникальным и разнообразным набором навыков. Каждый сотрудник имеет возможность учиться и расти в компании, основываясь на своих уникальных навыках и характеристиках. Компания фокусируется на развитии индивидуальных сильных сторон для ускорения роста как сотрудника, так и Nemak. Наряду с каждым решением для обучения компания поощряет передачу знаний между отделами, чтобы обеспечить доступность опыта для всех, в любое время и в любом месте.

Коммуникация

Компания часто проводит коммуникационные сессии со всеми заинтересованными сторонами, чтобы выслушать любые их комментарии или проблемы, связанные с многообразием и инклюзивностью. Nemak также предоставляет доступные коммуникационные пространства, инструменты и поддержку, такие как круглые столы, диалоги с руководителями высшего звена, по любой теме, которая может возникнуть в рамках темы Разнообразия и инклюзивности.

Вознаграждение и льготы

Nemak применяет справедливый, равноправный и последовательный подход к решениям о вознаграждении на протяжении всего процесса управления талантами. Решения компании о компенсации направлены на обеспечение справедливой оплаты труда сотрудников с использованием стандартизированной методологии оценки должностей, которая применяется во всех регионах без какой-либо предвзятости, системы вознаграждения не дифференцируются ни в чем, кроме того, что связано с должностью. Nemak постоянно оценивает свою практику, чтобы выявить потенциальную предвзятость для того, чтобы применить необходимые корректирующие меры.

Недопущение соучастия

Nemak сохраняет абсолютную нетерпимость к незаконным действиям третьих лиц, которые не соответствуют политике Nemak или неуважительно относятся к ней, а также не соответствуют международным стандартам поведения или местным законам. Ответственным подразделениям

следует оценить есть ли риски в связи с участием третьих сторон и принять превентивные меры.

4. Ответственность за осуществление

Лица, включенные в сферу действия настоящей Политики, несут ответственность за ее применение и должны следовать следующим принципам:

- Всегда относиться к другим с достоинством и уважением
- Демонстрировать поведение, отражающее инклюзию во время работы, в рабочих функциях на рабочем месте или за его пределами, а также во всех других мероприятиях, спонсируемых компанией.
- Следовать местным или региональным сценариям, требующим дифференцированного подхода

Кроме того, лица, включенные в сферу действия этой политики, подвергаются дисциплинарным мерам, начиная от предупреждения и заканчивая прекращением контракта или увольнением. Строгость таких дисциплинарных мер будет зависеть от серьезности правонарушения и от того, было ли оно вызвано ошибкой, умышленным неправомерным поведением или небрежным действием. В случае нарушения какого-либо закона могут применяться гражданские и уголовные наказания.

5. Контактная информация

Nemak ожидает, что сотрудники будут сообщать обо всех известных или предполагаемых нарушениях настоящей Политики. Все заинтересованные стороны могут выражать обеспокоенность или сообщать о нарушениях, не опасаясь дальнейшего преследования, по одному из следующих каналов:

- Ваш непосредственный начальник или функциональный руководитель
- Ответственное лицо или директор по персоналу
- Департамент корпоративного управления и комплаенса Nemak (governance@nemak.com)

Nemak стремится соблюдать международные стандарты или законы о защите осведомителей. Преследование человека, добросовестно сообщившего о проблеме, является нарушением нашего Глобального кодекса поведения.

6. Отзывов

0, март - 2021

7. Утверждено

Армандо Тамез - Генеральный директор - март - 2021