



Our commitment to diversity, inclusion and belonging

Vielfalt und Inklusivität („Diversity and Inclusion“) sind der Kern dessen, wer wir sind und wie wir bei Northland arbeiten. Auf der ganzen Welt bemühen wir uns, ein integratives Umfeld zu fördern, in dem Menschen aller Hintergründe und Fähigkeiten respektiert und geschätzt werden.

Wir wissen, dass es eines kontinuierlichen Engagements und stetiger Anstrengung bedarf, um ein wirklich integratives Umfeld zu schaffen - eines, in dem jeder befähigt wird, beste Leistung zu erbringen, alle Unterschiede willkommen sind, die Praktiken gerecht sind und jeder ein Gefühl der Zugehörigkeit erfährt. Da wir verstehen, dass wir diesen Weg nur zusammen bestreiten können, verpflichten wir uns gemeinsam zu Folgendem:

- **Schaffung eines vertrauensvollen Umfelds, in dem sich unsere Mitarbeiter sicher und selbstbewusst genug fühlen, um einen konstruktiven Dialog zu führen...** durch die Unterstützung und Förderung eines Umfelds, in dem unsere Mitarbeiter sinnstiftende, anspruchsvolle und manchmal schwierige Gespräche führen können, und durch das Vorleben positiver, integrativer Verhaltensweisen, um sicherzustellen, dass sich unsere Mitarbeiter wohlfühlen, wenn sie sich zu Wort melden und sich äußern.
- **Förderung der Inklusivität durch kulturelle Kompetenz...** indem wir unseren Mitarbeitern Bildungsmöglichkeiten zum Nachdenken und Lernen bieten, einschließlich unbewusster Vorurteile und Mikroaggressionen, um erlernte Vorurteile zu erkennen und zu vermeiden.
- **In Anerkennung der Tatsache, dass es Vorteile und Barrieren gibt...** Indem wir unsere Praktiken strikt unter Gerechtigkeitsprinzipien hinterfragen, damit alle unsere Mitarbeiter die gleichen Chancen haben, bei der Entwicklung ihrer Karriere ihr volles Potenzial auszuschöpfen.
- **Etablierung von Prozessen zur Messung der nachhaltigen Wirksamkeit unserer Initiativen für Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeit...** durch die Einführung qualitativer Messungen zur Erfassung der Erfahrungen unserer Mitarbeiter sowie durch die Festlegung eines Referenzwertes, um Verbesserungen bei Inklusion und Engagement im Laufe der Zeit zu verfolgen.
- **Anerkennung unserer Mitarbeiter für die Arbeit, die sie leisten, und für die Werte, die sie vertreten...** durch die Implementierung leistungsbasierter und transparenter Entwicklungs- und Anreizsysteme.
- **Wir teilen unsere Pläne für Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeit mit unserem Vorstand...** Indem wir unsere Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten mit dem Vorstand kommunizieren, um unseren Fortschritt in den Bereichen Vielfalt und Inklusion stärker in den Fokus und die Verantwortlichkeit zu rücken.

Diese Verpflichtungen werden die substanziellen und durchdachten Maßnahmen vorantreiben, die wir ergreifen, während wir unseren Ansatz für Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeit beschleunigen.

Mike Crawley
President & Chief Executive Officer

Pauline Alimchandani
Chief Financial Officer

David Povall
Executive Vice President, Offshore Wind

Rachel Stephenson
Chief People Officer

Wendy Franks
Chief Strategy Officer & Head of Hydrogen BU

Michelle Chislett
Executive Vice President, Onshore Renewables

Yonni Fushman
Chief Legal Officer & Executive Vice President Sustainability

Calvin MacCormack
Executive Vice President of Thermal & Utility

Pierre-Emmanuel Frot
Geschäftsführender Vizepräsident, Projekt Management Büro