

IVECO GROUP N.V. ZÁSADY RŮZNOSTI, ROVNOSTI A INKLUZIVITY

1. ÚVOD

1. V souladu s oddílem 2.1.5 nizozemského kodexu správy a řízení společností přijala správní rada Iveco Group N.V. (dále jen „**správní rada**“) tyto zásady (dále jen „**zásady**“), které vyjadřují postoj společnosti Iveco Group N.V. a jejích dceřiných společností (dále jen „**společnost**“) k různosti, rovnosti a inkluzivitě (dále jen „**DE&I**“ z. angl. *diversity, equity, inclusion*). Tyto zásady nemají sloužit jako samostatný dokument, ale mají být vnímány a vykládány ve spojení s etickým kodexem společnosti a zásadami v oblasti lidských práv. Kromě toho jsou doplněny o konkrétní cíle, které vytyčila správní rada v oddíle 4.2 níže.
2. To, díky čemu může společnost úspěšně podnikat, jsou její lidé. Různorodé myšlení a pohledy na věc pomáhají společnosti rozvíjet se jako organizace, působí jako podnět k neustálému zlepšování a přispívají k rozvoji udržitelnější společnosti. Společnost si cení jedinečného přínosu každé osoby a respektuje různost svých lidí s ohledem na jejich věk, etnický původ, rodinný stav, národnostní původ, genderovou identitu nebo genderové vyjádření, fyzické a duševní schopnosti, sexuální orientaci, vzdělání, politickou příslušnost, náboženské vyznání, socioekonomický status, jiný chráněný status a všechny charakteristiky, díky kterým jsou její lidé jedineční.
3. Společnost řadí mezi své základní hodnoty přispívání různými silnými stránkami a považuje inkluzivní a různorodé prostředí za přínosné pro udržitelné vytváření dlouhodobých hodnot, jelikož tvoří základ efektivní, atraktivní a odolné organizace. Společnost si váží různorodé povahy své pracovní síly, přičemž rovnost a inkluzivitu na pracovišti považuje za absolutní prioritu.

2. CÍLE

1. Společnost si uvědomuje, že DE&I má pro podnikání zásadní význam a že se nejedná jen o pouhé dodržování předpisů.
2. Volba členů a členek správní rady společnosti a pracovní síly obecně se odvíjí od příslušných kompetencí (a v souladu s místními zákony) a nesmí přehlížet výhody, které různost přináší. V tomto ohledu si společnost klade za cíl mít ve správní radě různorodé zastoupení a vyváženou různost pracovních sil.
3. Klíčem k úspěchu společnosti je talent, rozvoj a angažovanost. Počínaje nábořem se řízení lidí odvíjí pouze od legitimních obchodních faktorů, jako jsou zkušenosti, znalosti, dovednosti, vzdělání, výkonnost, potenciál a základní hodnoty společnosti. Společnost se zasazuje o nestranné jednání, aby nedocházelo k jakékoli formě přímé či nepřímé diskriminace nebo nepřijatelného upřednostňování, a zároveň podporuje a pěstuje kulturu založenou na vzájemném respektu a oceňování rozdílů, čímž podporuje a posiluje využití potenciálu každé osoby: to je zásluhou jejích lidí a také v zájmu jejího vlastního rozvoje.

4. Společnost dodržuje případné kvóty na přijímání různorodé pracovní síly a realizuje dobrovolné afirmativní akce s cílem eliminovat nepřiměřenou nerovnost a – v rozsahu, v jakém je to vhodné a povolené v zemích působnosti – usilovat o dosažení zdravé rovnováhy v příslušných aspektech různosti.

3. ZÁVAZKY

1. Společnost se zavázala:

- ✓ Podporovat a pěstovat prostředí, které se vyznačuje růzností, rovností a inkluzivitou.
- ✓ Zajistit bezpečné a spravedlivé pracovní prostředí, kde se lidé navzájem respektují.
- ✓ Definovat jasné a měřitelné cíle v oblasti DE&I v rámci celkové strategie udržitelnosti.
- ✓ Přizpůsobit profesní zkušenosti každé osobě a dbát na inkluzivitu v každé fázi pracovního poměru: od nábory a zaučení přes rozvoj a odměňování až po ukončení.
- ✓ Zlepšit genderovou vyváženost (z hlediska poměru mužů a žen, v souvislosti s respektováním práv a požadavků LGBTQ+ komunity a bez předsudků vůči ní) v procesech nábory a rozvoje.
- ✓ Zaujmout proaktivní a reaktivní přístup s cílem zajistit spravedlivé a rovné odměňování a bojovat proti rozdílnému odměňování osob na základě pohlaví a/nebo jiných charakteristik různosti.
- ✓ Identifikovat a odstranit příčiny nerovného zacházení při definování rolí, povýšení, poskytování příležitostí k rozvoji a odměňování.
- ✓ Vytvářet podmínky, díky kterým může každá osoba objevit a využít svůj talent a rozvíjet tak svou profesionalitu a zaměstnatelnost v souladu se svými osobními hodnotami a cíli.
- ✓ Vytvářet podmínky, které zajistí osobám s postižením plný bezbariérový přístup a přístup k příležitostem.
- ✓ Vytvářet a pěstovat pracovní prostředí, které respektuje a oceňuje všechny způsoby myšlení, kde se každá osoba cítí vítána, je s ní jednáno s respektem a je doceňována.
- ✓ Vytvářet a pěstovat pracovní prostředí, kde je kladen důraz na duševní a fyzickou pohodu a začleňují se do pracovních postupů.
- ✓ Vytvářet podmínky, které vyzývají k výměně znalostí, zkušeností a spolupráci.
- ✓ Zvyšovat informovanost a otevírat dialog se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na všech úrovních a mezi nimi navzájem, a to s cílem podpořit jejich angažovanost při plnění cílů společnosti v souladu s jejími hodnotami.

- ✓ Volit inkluzivní a nediskriminující vyjadřování v interní i externí komunikaci jako první krok k vytvoření inkluzivnějšího pracovního prostředí a společnosti obecně.
2. Společnost vybízí k dodržování těchto zásad a uplatňuje princip nulové tolerance vůči diskriminaci, šikaně či obtěžování, a to z jakýchkoli důvodů. Všichni lidé pracující ve společnosti mají odpovědnost a jsou povinni jednat s ostatními důstojně a s respektem a odrážet závazek společnosti vůči DE&I při své práci na pracovišti i mimo něj, stejně jako na všech ostatních akcích sponzorovaných společností a akcích, kterých se společnost účastní.

4. SPRÁVA A ŘÍZENÍ

1. Za zajištění dodržování těchto zásad na strategické úrovni, sledování jejich výsledků a pokroku v průběhu času a řádné zveřejňování informací podle platných pravidel nese odpovědnost správní rada.
2. Na základě ambicí a závazků společnosti stanovuje správní rada každoročně v rámci své pravomoci provádět strategické plánování konkrétní a ambiciózní cíle, které se týkají příslušných aspektů různosti s odkazem na stejnou správní radu, členy a členky Senior Leadership Team a pracovní sílu obecně (v případě potřeby rozdělenou do různých kategorií). Tyto cíle by měly ovlivňovat naše rozhodování a činnosti a zajišťovat soustředění. Díky jejich každoročnímu přezkumu lze sledovat pokrok a dosáhnout toho, že iniciativy společnosti budou i nadále efektivní a smysluplné. Proto se očekává, že v průběhu času dojde k jejich pozměnění tak, aby vždy odrážely proměňující se kulturu ve společnosti a neustále zvyšovaly laťku.
3. Ačkoli za DE&I odpovídají všichni lidé, kteří ve společnosti pracují, výkonný dohled a odpovědnost za uplatňování těchto zásad v praxi nese Senior Leadership Team společnosti. Za rozvoj, přezkum a případnou novou podobu iniciativ zaměřených na smazávání nerovností, podporu různosti a prosazování inkluзивity odpovídá rada DE&I Council.
4. Za dohled nad zavedením těchto zásad na místní úrovni a řešení, koordinaci a monitorování příslušných iniciativ nesou odpovědnost manažeři a manažerky společnosti.

5. ROZSAH

1. Tyto zásady platí pro správní radu, vedení a všechny zaměstnance a zaměstnankyně společnosti.
2. Pokud společnost provozuje nějaké společné podniky jako neovládající akcionář, musí být další akcionáři a akcionářky informováni o významu těchto zásad pro společnost a musí být vyzváni k uplatňování obdobných standardů ve společném podniku.
3. Obecně vzato společnost uvítá, když třetí strany budou v obchodním vztahu se společností (včetně zákazníků a zákaznic, dodavatelských stran a dalších partnerských společností) uplatňovat standardy stanovené v těchto zásadách. Od třetích stran, které

se pohybují v prostorách společnosti, se očekává, že se budou těmito zásadami vždy řídit. V opačném případě jim bude vstup do prostor společnosti odepřen.

6. DOHLED A IMPLEMENTACE

1. Tyto zásady by se měly dostat ke všem zaměstnancům a zaměstnankyním společnosti prostřednictvím obvyklých komunikačních kanálů a jsou vyvěšeny na internetových stránkách Iveco Group, kde do nich mohou nahlédnout všechny zainteresované strany, včetně dodavatelských stran a dalších partnerských společností. Kromě toho se společnost aktivně zasazuje o podporu respektování DE&I formou veřejné politiky, dialogu se zainteresovanými stranami, propagace, spolupráce a účasti na různých fórech.
2. Se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří tyto zásady poruší, může být zahájeno disciplinární řízení, jež může vyústit až v ukončení pracovního poměru. Tito jedinci rovněž mohou nést za své chování osobní odpovědnost.
3. Společnost dohlíží na respektování DE&I v rámci svých činností a v případě potřeby zavede zmírňující a preventivní opatření.
4. Společnost zřídila informační linku Compliance Helpline, což je nástroj pro zaměstnance, zaměstnankyně, zákazníky, zákaznice, dodavatelské strany a další třetí strany, který jim umožňuje nahlásit podezření na porušení platných zákonů, zásad společnosti (včetně těchto zásad) nebo etického kodexu. Případné pochybení lze na linku Compliance Helpline oznámit anonymně (v zákonem povoleném rozsahu).
5. Společnost má zavedeny zásady netolerance odvetných opatření. Ty zakazují jakákoli odvetná opatření vůči osobám, které na Compliance Helpline v dobré víře oznámí pochybení nebo se podílí na jeho vyšetřování.

7. DALŠÍ INFORMACE

1. Jakékoli další informace nebo dotazy týkající se těchto zásad vám sdělí oddělení HR.
2. Tyto zásady mohou být změněny usnesením správní rady. Veškeré změny budou zveřejněny na internetových stránkách Iveco Group.
3. Tyto zásady vstupují v platnost 1. listopad 2023.
