

IVECO GROUP N.V. POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ, D'ÉGALITÉ DES CHANCES ET D'INCLUSION

1. INTRODUCTION

1. Conformément à la section 2.1.5 du Code néerlandais de gouvernance d'entreprise, le Conseil d'administration d'Iveco Group N.V. (le *Conseil d'administration*) a adopté la présente politique (la *Politique*), qui définit la position d'Iveco Group N.V. et de ses filiales (l'*Entreprise*) vis-à-vis de la diversité, de l'égalité des chances et de l'inclusion (*DE&I*). La Politique n'est pas conçue comme un document autonome, mais doit s'entendre et s'interpréter en liaison avec le Code de conduite et la Politique des Droits de l'Homme de l'Entreprise, tout en étant complétée par les objectifs spécifiques définis par le Conseil d'administration conformément à la section 4.2 ci-dessous.
2. Les membres du personnel de l'Entreprise forment le fondement sur lequel repose son activité. La diversité des points de vue et des modes de pensée aide l'Entreprise à se développer en tant qu'organisation, stimule l'amélioration continue et favorise la construction d'une société toujours plus durable. L'Entreprise reconnaît la contribution unique de chaque personne et respecte la diversité de son personnel en termes d'âge, d'appartenance ethnique, de situation familiale ou matrimoniale, d'origine nationale, d'identité ou d'expression de genre, de capacités physiques et mentales, d'orientation sexuelle, d'éducation, d'affiliation politique, de religion, de statut socio-économique, d'autre statut protégé et de toute autre caractéristique qui fait l'unicité des membres de son personnel.
3. L'Entreprise compte l'apport des forces de la diversité au nombre de ses valeurs fondamentales. Elle considère qu'un environnement inclusif et diversifié est bénéfique à la création de valeur durable à long terme et constitue la base d'une organisation performante, attrayante et résiliente. L'Entreprise valorise la diversité au sein de ses effectifs et considère l'égalité des chances et l'inclusion sur le lieu de travail comme une priorité absolue.

2. OBJECTIFS

1. L'Entreprise reconnaît que la politique DE&I n'est pas le seul fruit d'obligations légales, mais un enjeu stratégique majeur.
2. La composition du Conseil d'administration et de l'ensemble de l'effectif de l'Entreprise se fonde sur les compétences pertinentes (et sur le respect des lois locales) et prend en compte les avantages qu'offre la diversité. À cet égard, l'Entreprise ambitionne une représentation diversifiée au sein du Conseil d'administration et des effectifs reflétant la diversité de façon équilibrée.
3. Les talents, le développement et l'engagement sont essentiels à la réussite de l'Entreprise. Dès le recrutement, la gestion du personnel se fonde uniquement sur des considérations professionnelles légitimes, comme l'expérience, les connaissances, les compétences, l'éducation, les performances, le potentiel et le respect des valeurs fondamentales de l'Entreprise. L'Entreprise s'engage à agir avec impartialité pour

éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte ou de favoritisme indu, tout en soutenant et développant une culture fondée sur le respect mutuel et la valorisation des différences afin de favoriser et de promouvoir l'expression du potentiel de chaque personne : ceci à la fois en faveur du développement de son personnel et dans l'intérêt de sa propre évolution.

4. L'Entreprise respecte les obligations de diversité, le cas échéant, et mène des initiatives volontaristes d'actions positives dans le but d'éliminer les inégalités injustifiées et, dans la mesure où cela est approprié et autorisé dans les pays où elle est implantée, de chercher à réaliser un bon équilibre dans les aspects pertinents de la diversité.

3. ENGAGEMENTS

1. L'Entreprise s'engage à :

- ✓ Favoriser et développer une culture de la diversité, de l'égalité des chances et de l'inclusion.
- ✓ Offrir un environnement de travail sûr, équitable et respectueux.
- ✓ Définir des objectifs clairs et mesurables en matière de DE&I dans le cadre de sa stratégie globale de durabilité.
- ✓ Personnaliser l'expérience professionnelle de chacune et chacun, en garantissant l'inclusion à chaque étape de l'expérience de la personne salariée, depuis le recrutement et l'intégration jusqu'au développement, à la rémunération et à la fin de l'emploi.
- ✓ Améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes (en termes de mixité, dans le respect des droits et des demandes des personnes LGBTQ+ et sans aucun préjugé à leur égard) dans les processus de recrutement et de développement.
- ✓ Agir de manière proactive et réactive pour assurer un traitement juste et équitable en matière de rémunération et promouvoir l'élimination de tout écart de rémunération lié au genre et/ou à d'autres caractéristiques de diversité.
- ✓ Recenser et supprimer toute cause d'inégalité de traitement dans la définition des postes, des promotions, des possibilités de développement et des rémunérations.
- ✓ Créer les conditions permettant à chaque personne de découvrir et d'exprimer ses talents, de développer son professionnalisme et son employabilité en adéquation avec ses valeurs et ses objectifs personnels.
- ✓ Créer les conditions d'accessibilité totale aux opportunités d'emploi ou aux lieux aux personnes en situation de handicap.
- ✓ Créer et favoriser un environnement de travail qui respecte et prend en compte toutes les façons de penser, où chaque personne se sent accueillie, respectée et valorisée.

- ✓ Créer et favoriser un environnement de travail où l'importance du bien-être mental et physique est reconnue, encouragée et intégrée dans les pratiques de travail.
 - ✓ Créer les conditions nécessaires pour encourager l'échange de connaissances, d'expériences et la collaboration.
 - ✓ Sensibiliser et stimuler le dialogue avec et entre les membres du personnel à tous les niveaux, afin de favoriser leur engagement dans la poursuite des objectifs de l'Entreprise, en adéquation avec ses valeurs.
 - ✓ Adopter un langage inclusif et accessible dans les communications internes et externes, comme premier pas vers la création d'un environnement de travail et, dans son ensemble, d'une société plus inclusive.
2. Tout en encourageant et en promouvant le respect de la Politique, l'Entreprise interdit la discrimination, l'intimidation ou le harcèlement à l'encontre de quiconque et pour quelque raison ou motif que ce soit. Il incombe à tous les membres du personnel de l'Entreprise de traiter autrui avec dignité et respect et de refléter l'engagement de l'Entreprise en matière de DE&I dans le cadre des activités professionnelles, au sein de l'Entreprise ou en dehors, et lors de tous les autres événements qu'elle sponsorise ou auxquels elle participe.

4. GOUVERNANCE

1. Le Conseil d'administration est chargé de veiller au respect de la présente Politique au niveau stratégique, d'en contrôler les résultats et les progrès au fil du temps et de communiquer les informations appropriées, conformément aux règles applicables.
2. Chaque année, conformément aux aspirations et aux engagements de l'Entreprise, le Conseil d'administration fixe, dans le cadre de sa mission de planification stratégique globale, une série d'objectifs spécifiques et ambitieux portant sur les aspects pertinents de la diversité, le concernant lui-même, les membres de la Senior Leadership Team et l'ensemble de l'effectif (à articuler en différentes catégories, le cas échéant). Ces objectifs sont destinés à encadrer la prise de décision et les opérations et à permettre de maintenir le cap. Leur révision annuelle permettra de suivre les progrès accomplis et de s'assurer que les initiatives de l'Entreprise restent efficaces et pertinentes. À cet égard, les mesures sont susceptibles d'évoluer au fil du temps afin de refléter les façons dont la culture de l'Entreprise gagne en maturité et veiller à ce qu'elle continue de placer la barre toujours plus haute.
3. Si la politique DE&I est de la responsabilité de l'ensemble du personnel de l'Entreprise, la surveillance de l'exécution et la responsabilité de la mise en œuvre de la Politique relèvent de la Senior Leadership Team. Un conseil ad hoc pour la D&I (DE&I Council) est chargé d'élaborer, d'examiner et, au besoin, redéfinir les initiatives visant à réduire les inégalités, accompagner la diversité et promouvoir l'inclusion.

4. Les managers de l'Entreprise sont responsables de la supervision du déploiement de la Politique au niveau local et du traitement, de la coordination et du contrôle des initiatives de mise en œuvre pertinentes.

5. CHAMP D'APPLICATION

1. La Politique s'applique au Conseil d'administration, à la direction et à tous les membres du personnel de l'Entreprise.
2. Lorsque l'Entreprise participe à des coentreprises en tant qu'actionnaire minoritaire, le groupe des autres actionnaires est informé de l'importance que revêt la Politique pour l'Entreprise et invité à appliquer des normes similaires à la coentreprise.
3. En règle générale, les tierces parties traitant avec l'Entreprise (y compris la clientèle, les prestataires de biens et services et les autres partenaires commerciaux) sont invitées à appliquer les normes figurant dans la Politique. Les tierces parties présentes dans les locaux de l'Entreprise sont tenues de se conformer à tout moment à la présente Politique. Dans le cas contraire, elles se verront refuser l'accès aux sites de l'Entreprise.

6. SUIVI ET MISE EN ŒUVRE

1. La présente Politique est diffusée auprès de tous les membres du personnel de l'Entreprise à travers les canaux de communication habituels. Elle est mise à la disposition de toutes les parties prenantes, y compris les prestataires et autres partenaires commerciaux, sur le site Internet d'Iveco Group. Par ailleurs, l'Entreprise s'attache globalement à promouvoir le respect de la politique DE&I à travers une politique publique, le dialogue avec les parties prenantes, la sensibilisation, la collaboration et la participation à divers forums.
2. Les membres du personnel violant cette Politique feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement et tenus personnellement responsables de leur comportement.
3. L'Entreprise contrôle le respect de la politique DE&I dans le cadre de ses activités et met en œuvre des mesures d'atténuation et de prévention si nécessaire.
4. L'Entreprise a mis en place un service d'assistance en ligne en matière de conformité pour permettre aux membres de son personnel, à sa clientèle, ses prestataires et autres tierces parties de signaler de potentielles violations des lois applicables, des Politiques de l'entreprise (y compris de la Politique) ou du Code de conduite. Ces questions peuvent être soumises au service d'assistance en ligne en matière de conformité de manière anonyme (dans la mesure où la loi le permet).
5. L'Entreprise s'est dotée d'une Politique anti-représailles qui interdit toute forme de représailles à l'égard d'une personne qui soumet, de bonne foi, une question au service d'assistance en ligne en matière de conformité ou qui participe à une enquête.

7. DIVERS

1. Pour toute information ou question relative à la présente Politique, veuillez contacter la direction des Ressources Humaines.
2. La présente Politique peut être modifiée par une résolution du Conseil d'administration. Toute modification sera publiée sur le site Internet d'Iveco Group.
3. La présente Politique entre en vigueur le 1^{er} novembre 2023.
