

## IVECO GROUP N.V.

### RICHTLINIE FÜR DIVERSITÄT, GLEICHBEHANDLUNG UND INKLUSION

#### 1. EINFÜHRUNG

1. In Übereinstimmung mit Abschnitt 2.1.5 des niederländischen Unternehmensführungskodex hat der Vorstand der Iveco Group N.V. (der **Vorstand**) diese Richtlinie (die **Richtlinie**) beschlossen, die die Haltung der Iveco Group N. V. und ihrer Tochtergesellschaften (das **Unternehmen**) in Bezug auf Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion (**DE&I**) festlegt. Die Richtlinie ist nicht als eigenständiges Dokument zu verstehen, sondern ist in Verbindung mit dem Verhaltenskodex und der Richtlinie zu Menschenrechten des Unternehmens zu sehen und auszulegen, während sie durch die vom Vorstand festgelegten spezifischen Ziele gemäß Abschnitt 4.2 unten ergänzt wird.
2. Die Menschen im Unternehmen sind die Grundlage für das Geschäft des Unternehmens. Diverse Perspektiven und Denkweisen helfen dem Unternehmen, sich als Organisation weiterzuentwickeln, wirken als Anreiz für kontinuierliche Verbesserungen und sind der Entwicklung einer nachhaltigeren Gesellschaft förderlich. Das Unternehmen schätzt die einzigartige Mitwirkung jeder einzelnen Person und respektiert die Diversität seiner Menschen in Bezug auf Alter, ethnische Zugehörigkeit, Familienstand, nationale Herkunft, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, körperliche und geistige Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, Ausbildung, politische Zugehörigkeit, Religion, sozioökonomischen Status, sonstigen geschützten Status und alle Merkmale, die seine Mitarbeitenden einzigartig machen.
3. Das Unternehmen zählt die Einbringung vielfältiger Stärken zu seinen Kernwerten und betrachtet ein inklusives und diverses Umfeld als vorteilhaft für eine nachhaltige, langfristige Wertschöpfung und als Grundlage für eine effektive, attraktive und resiliente Organisation. Das Unternehmen schätzt die Diversität innerhalb seiner Belegschaft und betrachtet Gleichbehandlung und Inklusion am Arbeitsplatz als absolute Priorität.

#### 2. ZIELE

1. Das Unternehmen ist sich bewusst, dass DE&I geschäftskritisch und nicht nur eine Frage der Compliance ist.
2. Die Zusammensetzung des Vorstands und der Belegschaft des Unternehmens insgesamt soll auf der Grundlage der relevanten Kompetenzen (und unter Einhaltung der lokalen Gesetze) erfolgen und die Vorteile der Diversität berücksichtigen. In dieser Hinsicht strebt das Unternehmen eine diverse Vertretung im Vorstand und eine ausgewogene Diversität in der Belegschaft an.
3. Talent, Entwicklung und Engagement sind der Schlüssel zum Erfolg des Unternehmens. Ab der Einstellung erfolgt die Führung der Menschen ausschließlich auf der Grundlage legitimer geschäftlicher Erwägungen, wie Erfahrung, Wissen, Fähigkeiten, Ausbildung, Leistung, Potenzial und den Grundwerten des Unternehmens. Das Unternehmen engagiert sich dafür, unparteiisch zu handeln, um jede Form von

direkter oder indirekter Diskriminierung oder unzulässiger Bevorzugung zu beseitigen und gleichzeitig eine Kultur zu unterstützen und zu pflegen, die auf gegenseitigem Respekt und der Wertschätzung von Unterschieden beruht, um die Entfaltung des Potenzials aller zu fördern: Dies liegt sowohl an seinen Menschen als auch im Interesse des eigenen Fortschritts.

4. Das Unternehmen hält sich an Diversitätsquoten, falls vorhanden, und verfolgt freiwillige positive Initiativen mit dem Ziel, unangemessene Ungleichheiten zu beseitigen und - soweit dies in den Ländern, in denen es tätig ist, angemessen und zulässig ist - ein ausgewogenes Verhältnis in Bezug auf relevante Diversitätsaspekte anzustreben und zu erreichen.

### 3. ENGAGEMENT

1. Das Unternehmen engagiert sich für Folgendes:
  - ✓ Die Förderung und Kultivierung einer Kultur der Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion.
  - ✓ Die Bereitstellung eines sicheren, fairen und respektvollen Arbeitsumfelds.
  - ✓ Die Definition klarer und messbarer DE&I-Ziele im Rahmen seiner allgemeinen Nachhaltigkeitsstrategie.
  - ✓ Die Personalisierung der beruflichen Erfahrung für jede einzelne Person und die Sicherstellung der Inklusion in jedem Schritt der Mitarbeitenerfahrung: von der Einstellung und dem Onboarding über die Entwicklung und Vergütung bis hin zum Ende des Arbeitsverhältnisses.
  - ✓ Die Verbesserung des Geschlechterverhältnisses (in Bezug auf die Mischung von Männern und Frauen, mit gebührendem Respekt für und ohne Voreingenommenheit gegenüber den Rechten und Forderungen von LGBTQ+) bei Einstellungs- und Entwicklungsprozessen.
  - ✓ Die Ergreifung proaktiver und reaktiver Maßnahmen, um eine faire und gleiche Behandlung bei der Entlohnung zu gewährleisten und die Beseitigung jeglicher geschlechtsspezifischer und/oder anderer Diversitätsmerkmale bedingter Lohnunterschiede zu fördern.
  - ✓ Die Ermittlung und Beseitigung von Ursachen für Ungleichbehandlung bei der Festlegung von Rollen, Beförderungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Vergütung.
  - ✓ Die Schaffung von Bedingungen, die es allen Menschen ermöglichen, ihre Talente zu entdecken und zum Ausdruck zu bringen und ihre Professionalität und Beschäftigungsfähigkeit in Übereinstimmung mit ihren persönlichen Werten und Zielen zu entwickeln.
  - ✓ Die Schaffung der Voraussetzungen für die vollständige Zugänglichkeit von Möglichkeiten oder Orten für Menschen mit Behinderungen.

- ✓ Die Schaffung und Förderung einer Arbeitsumgebung, die alle Denkweisen respektiert und schätzt und in der sich alle willkommen, respektiert und wertgeschätzt fühlen.
  - ✓ Die Schaffung und Förderung einer Arbeitsumgebung, in der das geistige und körperliche Wohlbefinden als wichtig anerkannt, gefördert und in die Arbeitsabläufe integriert wird.
  - ✓ Die Schaffung von Bedingungen, die den Austausch von Wissen, Erfahrung und Zusammenarbeit fördern.
  - ✓ Die Sensibilisierung und Anregung des Dialogs mit und unter den Mitarbeitenden auf allen Ebenen, um ihr Engagement bei der Verfolgung der Unternehmensziele im Einklang mit den Unternehmenswerten zu fördern.
  - ✓ Die Anwendung einer inklusiven und barrierefreien Sprache in der internen und externen Kommunikation als erster Schritt zur Gestaltung einer inklusiveren Arbeitsumgebung und einer inklusiveren Gesellschaft im Allgemeinen.
2. Während das Unternehmen Anreize für die Einhaltung der Richtlinie schafft und diese fördert, verbietet es Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung gegenüber jeder Person und aus allen Gründen oder Motiven. Alle Menschen im Unternehmen sind dafür verantwortlich und dazu verpflichtet, andere mit Würde und Respekt zu behandeln und das Engagement des Unternehmens für DE&I während der Arbeit am oder außerhalb des Arbeitsplatzes sowie bei allen anderen vom Unternehmen gesponserten und partizipativen Veranstaltungen zu zeigen.

#### **4. UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

1. Der Vorstand ist dafür verantwortlich, die Einhaltung dieser Richtlinie auf strategischer Ebene sicherzustellen, ihre Ergebnisse und Fortschritte im Laufe der Zeit zu überwachen und sie gemäß den geltenden Vorschriften ordnungsgemäß zu veröffentlichen.
2. Auf der Grundlage der Ambitionen und Verpflichtungen des Unternehmens legt der Vorstand jährlich im Rahmen seines strategischen Gesamtplanungsauftrags eine Reihe spezifischer und ehrgeiziger Ziele fest, die sich auf relevante Aspekte der Diversität beziehen, und zwar in Bezug auf diesen Vorstand, die Mitglieder des Senior Leadership Teams und die gesamte Belegschaft (gegebenenfalls aufgeschlüsselt in verschiedene Kategorien). Diese Zielvorgaben sollen die Entscheidungsfindung und das operative Geschäft lenken und für Fokus sorgen. Ihre jährliche Überprüfung ermöglicht die Überwachung der Fortschritte und stellt sicher, dass die Initiativen des Unternehmens wirksam und sinnvoll bleiben. In dieser Hinsicht sind die Maßnahmen veränderungsfähig, und es wird erwartet, dass sie sich im Laufe der Zeit ändern, um den Reifeprozess der Unternehmenskultur widerzuspiegeln und um sicherzustellen, dass das Unternehmen die Messlatte immer höher legt.

3. Obwohl DE&I in den Verantwortungsbereich aller Menschen im Unternehmen fällt, liegt die Aufsicht und die Verantwortung für die Umsetzung der Richtlinie beim Senior Leadership Team des Unternehmens. Ein ad-hoc DE&I Council hat die Aufgabe, Initiativen zur Verringerung von Ungleichheiten, zur Unterstützung von Diversität und zur Förderung von Inklusion zu entwickeln, zu überprüfen und gegebenenfalls neu zu definieren.
4. Die Führungskräfte des Unternehmens sind dafür verantwortlich, die Umsetzung der Richtlinie auf lokaler Ebene zu beaufsichtigen und die entsprechenden Umsetzungsinitiativen anzusprechen, zu koordinieren und zu überwachen.

## **5. GELTUNGSBEREICH**

1. Die Richtlinie gilt für den Vorstand, die Führungskräfte und alle Mitarbeitenden des Unternehmens.
2. Beteiligt sich das Unternehmen als Minderheitsgesellschafter an Joint Ventures, so sind die andere Gesellschafterinnen und Gesellschafter auf die Bedeutung der Richtlinie für das Unternehmen hinzuweisen und dazu anzuhalten, ähnliche Standards auf das Joint Venture anzuwenden.
3. Generell werden Drittparteien, die mit dem Unternehmen zu tun haben (einschließlich Kundschaft, Lieferbetriebe und andere Geschäftspartnerschaften) dazu angehalten, die in dieser Richtlinie enthaltenen Standards anzuwenden. Von Drittparteien, die sich auf dem Gelände des Unternehmens aufhalten, wird es erwartet, dass sie sich jederzeit an diese Richtlinie halten, und ihnen wird der Zutritt zu den Standorten des Unternehmens verweigert, wenn sie dies nicht tun.

## **6. ÜBERWACHUNG & IMPLEMENTIERUNG**

1. Diese Richtlinie wird unter allen Mitarbeitenden des Unternehmens über die üblichen Kommunikationskanäle verbreitet und auf der Website der Iveco Group allen Beteiligten, einschließlich Lieferbetrieben und anderen Geschäftspartnerschaften, zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus setzt sich das Unternehmen auf breiter Ebene für die Förderung der Achtung von DE&I ein, indem es öffentliche Richtlinien, den Dialog mit Beteiligten, Fürsprache, Zusammenarbeit und die Beteiligung an verschiedenen Foren unterstützt.
2. Mitarbeitende, die gegen diese Richtlinie verstoßen, können mit Disziplinarmaßnahmen bestraft werden, bis hin zu einer Entlassung, und können persönlich für ihr Verhalten haftbar gemacht werden.
3. Das Unternehmen überwacht die Einhaltung von DE&I in seinem operativen Geschäft und ergreift bei Bedarf Maßnahmen zur Schadensbegrenzung und Vorbeugung.
4. Das Unternehmen hat eine Compliance-Helpline eingerichtet, über die Mitarbeitende, die Kundschaft, Lieferbetriebe und andere Drittparteien potenzielle Verstöße gegen geltende Gesetze, Unternehmensrichtlinien (einschließlich dieser Richtlinie) oder den Verhaltenskodex melden können. Die Compliance-Helpline kann (soweit rechtlich zulässig) auf anonymer Basis kontaktiert werden.

5. Das Unternehmen verfügt über eine Anti-Repressalien-Richtlinie, die Repressalien jeglicher Art gegenüber einer Person verbietet, die in gutem Glauben eine Angelegenheit an die Compliance-Helpline weiterleitet oder an einer Untersuchung teilnimmt.

## **7. VERSCHIEDENES**

1. Für weitere Informationen oder bei Fragen zu dieser Richtlinie wenden Sie sich bitte an die Personalabteilung
2. Diese Richtlinie kann durch einen Beschluss des Vorstands geändert werden. Alle Änderungen werden auf der Website der Iveco Group veröffentlicht.
3. Diese Richtlinie tritt am 1. November 2023 in Kraft.

\*\*\*