

IVECO GROUP N.V. POLÍTICA SOBRE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

1. INTRODUÇÃO

1. De acordo com a Seção 2.1.5 do Código Holandês de Governança Corporativa, o Conselho de Administração do Iveco Group N.V. (o **Conselho**) adotou a presente política (a **Política**), que define a posição do Iveco Group N.V. e suas subsidiárias (a **Empresa**) em relação à diversidade, equidade e inclusão (**DE&I**). Esta Política não foi concebida como um documento autônomo, mas deve ser encarada e interpretada em conjunto com o Código de Conduta da Empresa e com sua Política de Direitos Humanos, sendo também complementada pelas metas específicas definidas pelo Conselho, nos termos da seção 4.2, abaixo.
2. As pessoas da Empresa constituem a base para impulsionar seus negócios. Perspectivas e pensamentos diversos ajudam a Empresa a se desenvolver como organização, funcionam como estímulo à melhoria contínua e conduzem ao desenvolvimento de uma sociedade mais sustentável. A Empresa valoriza a contribuição exclusiva de cada pessoa e respeita a diversidade de seu pessoal em termos de idade, etnia, situação familiar ou conjugal, origem nacional, identidade ou expressão de gênero, capacidade física e mental, orientação sexual, educação, afiliação política, religião, situação socioeconômica, outra situação protegida e quaisquer características que tornem uma pessoa única.
3. Entre seus valores fundamentais, a empresa cita trabalhar com forças diversas e considera que um ambiente inclusivo e diversificado é benéfico para a criação de valor sustentável no longo prazo, como base para uma organização eficaz, atraente e resiliente. A Empresa valoriza a diversidade em seu quadro funcional, ao mesmo tempo em que considera a equidade e a inclusão no local de trabalho uma prioridade absoluta.

2. OBJETIVOS

1. A Empresa reconhece que a DE&I é essencial para os negócios e não apenas uma simples questão de conformidade.
2. A composição do Conselho da Empresa e de seu quadro funcional como um todo basear-se-á nas competências pertinentes (e na devida conformidade com a legislação local) e levará em consideração os benefícios da diversidade. A esse respeito, a aspiração da Empresa é ter uma representação diversificada no Conselho e uma força de trabalho equilibrada em termos de diversidade.
3. Talento, desenvolvimento e engajamento são fundamentais para o sucesso da Empresa. Desde o recrutamento, a gestão de pessoas se baseia apenas em aspectos legítimos de negócios, como experiência, conhecimento, habilidades, formação, desempenho, potencial e valores fundamentais da Empresa. A Empresa está comprometida em agir com imparcialidade para eliminar qualquer forma de discriminação direta ou indireta ou preferência indevida, ao mesmo tempo em que apoia e nutre uma cultura baseada no respeito mútuo e na valorização das diferenças, visando fomentar e promover a

expressão do potencial de todas as pessoas: isso se direciona tanto a suas pessoas quanto ao interesse em seu próprio progresso.

4. A Empresa está em conformidade com as cotas de diversidade às quais está eventualmente sujeita e busca iniciativas voluntárias de ação afirmativa, com o objetivo de eliminar desigualdades indevidas e – na medida em que isso seja adequado e permitido nos países onde opera – buscar e atingir um bom equilíbrio nos aspectos relevantes de diversidade.

3. COMPROMISSOS

1. A Empresa está comprometida com:

- ✓ Estimular e cultivar uma cultura de diversidade, equidade e inclusão.
- ✓ Proporcionar um ambiente de trabalho seguro, justo e respeitoso.
- ✓ Definir metas claras e mensuráveis de DE&I dentro de sua estratégia geral de sustentabilidade.
- ✓ Personalizar a experiência profissional de cada pessoa, assegurando a inclusão em todas as etapas da sua experiência, desde o recrutamento e integração até o desenvolvimento, remuneração e rescisão do contrato de trabalho.
- ✓ Aprimorar o equilíbrio de gêneros (em termos da proporção de homens e mulheres, com o devido respeito e sem qualquer preconceito contra os direitos e demandas LGBTQ+) nos processos de recrutamento e desenvolvimento.
- ✓ Atuar de forma proativa e reativa para garantir tratamento justo e igualitário na remuneração e para promover a eliminação de qualquer diferença de remuneração motivada por gênero e/ou outra característica de diversidade.
- ✓ Identificar e eliminar quaisquer causas de tratamento desigual na definição de funções, promoções, oportunidades de desenvolvimento e remuneração.
- ✓ Criar as condições para que cada pessoa possa descobrir e expressar seus talentos, desenvolvendo seu profissionalismo e empregabilidade de acordo com seus valores e objetivos pessoais.
- ✓ Criar condições de total acessibilidade a oportunidades ou locais para pessoas com deficiência.
- ✓ Criar e estimular um ambiente de trabalho que respeite e valorize todas as formas de pensamento e onde todas as pessoas se sintam bem-vindas, respeitadas e valorizadas.
- ✓ Criar e fomentar um ambiente de trabalho onde o bem-estar físico e mental seja reconhecido como importante, estimulado e incorporado às práticas de trabalho.
- ✓ Criar as condições para estimular a colaboração e a troca de conhecimentos e experiências.

- ✓ Aumentar a conscientização e estimular o diálogo com e entre as pessoas em todos os níveis, para estimular seu envolvimento na busca dos objetivos da Empresa e de acordo com os valores da organização.
 - ✓ Adotar uma linguagem inclusiva e acessível nas comunicações internas e externas, como primeiro passo na direção de criar um ambiente de trabalho e uma sociedade mais inclusivos.
2. Ao mesmo tempo em que incentiva e estimula a conformidade com a Política, a Empresa proíbe a discriminação, o bullying ou o assédio contra qualquer pessoa e por quaisquer razões ou motivos. Todas as pessoas da Empresa são responsáveis e obrigadas a tratar as demais com dignidade e respeito e a demonstrar o compromisso da Empresa com DE&I durante o expediente, dentro ou fora do local de trabalho, e em todos os demais eventos participativos patrocinados pela Empresa.

4. GOVERNANÇA

1. O Conselho de Administração é responsável, em nível estratégico, por assegurar o cumprimento desta Política, bem como pelo monitoramento de seus resultados e de seu progresso ao longo do tempo e por sua divulgação adequada de acordo com as regras pertinentes.
2. Com base nas aspirações e compromissos da Empresa, no âmbito de seu mandato de planejamento estratégico geral, anualmente o Conselho define uma série de metas específicas e ambiciosas que abordam aspectos relevantes de diversidade com referência ao mesmo Conselho, às pessoas que compõem o Senior Leadership Team e à força de trabalho como um todo (dividida em diversas categorias quando apropriado). Essas metas se destinam a direcionar a tomada de decisões e as operações e a assegurar o foco. Sua revisão anual permitirá monitorar o progresso e garantir que as iniciativas da empresa continuem eficazes e significativas. A esse respeito, os indicadores são sensíveis e espera-se que mudem ao longo do tempo para refletir como a cultura da empresa está amadurecendo e garantir que ela continue a elevar o nível de exigência de forma contínua.
3. Embora a DE&I seja responsabilidade de todas as pessoas que trabalham na Empresa, a supervisão executiva e a responsabilidade pela implementação da Política recaem sobre o Senior Leadership Team. Um Conselho de DE&I (DE&I Council) ad-hoc é responsável por desenvolver, revisar e, se necessário, redefinir iniciativas para reduzir a desigualdade, apoiar a diversidade e estimular a inclusão.
4. As pessoas em nível de gerência são responsáveis por supervisionar a implementação da Política em nível local e por abordar, coordenar e monitorar as iniciativas de implementação pertinentes.

5. ESCOPO

1. A Política aplica-se ao Conselho, à gerência e a todas as pessoas da Empresa.

2. Quando a Empresa tiver participação minoritária em joint ventures, as demais empresas ou pessoas participantes serão informadas da importância da Política para a Empresa e estimuladas a aplicar padrões similares à joint venture.
3. De forma geral, partes externas à Empresa que negociem com ela (inclusive a clientela, fornecedores(as) e outros parceiros(as) de negócios) são estimuladas a aplicar os padrões incluídos nesta Política. Espera-se que as partes externas que estiverem presentes nas instalações da Empresa respeitem esta Política durante todo o tempo, sob pena de terem sua entrada negada.

6. MONITORAMENTO E IMPLEMENTAÇÃO

1. Esta Política será divulgada para todas as pessoas que trabalham na Empresa por meio dos canais de comunicação habituais e será disponibilizada no site do Iveco Group para todas as partes interessadas, inclusive fornecedores(as) e outros parceiros(as) de negócios. Além disso, a Empresa trabalha de forma ampla para estimular o respeito à DE&I por meio de políticas públicas, diálogo com as partes interessadas, grupos de defesa de direitos, colaborações e participação em diversos fóruns.
2. As pessoas que infringirem esta Política poderão estar sujeitas a medidas disciplinares, inclusive demissão, e serem consideradas pessoalmente responsáveis por seu comportamento.
3. A Empresa monitora o respeito à DE&I nas suas operações e, quando necessário, implementa medidas preventivas e de atenuação.
4. A Empresa implementou a Compliance Helpline como um meio para que colaboradores(as), clientes, fornecedores(as) e outras partes externas denunciem eventuais infrações à legislação pertinente, às políticas da Empresa (inclusive esta Política) ou ao Código de Conduta. Quando legalmente permitido, eventuais problemas podem ser apresentados anonimamente à Compliance Helpline.
5. A Empresa tem uma Política Antirretaliação que proíbe qualquer tipo de retaliação contra uma pessoa que, de boa-fé, apresente uma questão à Compliance Helpline ou participe de uma investigação.

7. ASSUNTOS DIVERSOS

1. Queira entrar em contato com Human Resources caso precise de qualquer informação adicional ou tiver dúvidas em relação a esta Política
2. Esta Política pode ser alterada por decisão do Conselho. Eventuais alterações serão publicadas no site do Iveco Group.
3. Esta política estará em vigor a partir de 1º de novembro de 2023.
