

IVECO GROUP N.V. POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

1. INTRODUCCIÓN

1. De acuerdo con las disposiciones del apartado 2.1.5 del Código de Gobierno Corporativo de Holanda, el consejo de administración de Iveco Group N.V. (en adelante, el *Consejo*) ha adoptado esta política (en adelante, la *Política*), en la que se establece la postura de Iveco Group N.V. y sus empresas controladas (en adelante, la *Compañía*) en materia de diversidad, equidad e inclusión (en adelante, *DE&I*). Dicha política no está concebida como asunto independiente, sino que debe entenderse e interpretarse en conjunto con el Código de Conducta y la Política de Derechos Humanos de la Compañía, a la vez que se complementa con los objetivos específicos establecidos por el Consejo conforme al siguiente apartado 4.2.
2. Las personas que conforman la Compañía son la base en la que se fundan los negocios de esta. Las distintas perspectivas y formas de pensar ayudan a la Compañía a evolucionar como organización, sirven de estímulo para mejorar continuamente y favorecen el desarrollo de una sociedad más sostenible. La Compañía aprecia las contribuciones únicas de cada persona y respeta su diversidad en cuanto a la edad, etnia, estado civil o familiar, origen y nacionalidad, identidad o expresión de género, capacidades psicofísicas, orientación sexual, formación, afiliación política, religión, estatus socioeconómico, y cualquier otro aspecto que conforme la esfera privada del ser humano.
3. La Compañía considera dentro de sus principios fundamentales, la aportación de diversas fortalezas y que, un entorno inclusivo y diverso es propicio para la creación de valores a largo plazo, como base de una organización eficiente, atractiva y resiliente. La Compañía valora la diversidad dentro de su equipo, otorgando prioridad absoluta a la equidad e inclusión en el entorno de trabajo.

2. METAS

1. La Compañía es consciente de que la DE&I tiene una importancia crucial para los negocios y no es solo una cuestión de cumplimiento normativo.
2. La composición del Consejo de la Compañía y del equipo en general, se basará en el debido cumplimiento de las normas correspondientes y la legislación de cada lugar contemplando las ventajas que aporta la diversidad. Respecto a esto, la Compañía aspira a tener una representación diversificada dentro del Consejo, así como de su personal.
3. El talento, desarrollo y compromiso son claves para el éxito de la Compañía. Empezando por la contratación, la gestión del personal se basa únicamente en criterios empresariales legítimos, como la experiencia, conocimientos, habilidades, formación, rendimiento, potencial y valores fundamentales de la Compañía. La Compañía se compromete a actuar con imparcialidad para

erradicar toda forma de discriminación directa, indirecta o preferencia indebida, a la vez que apoya y sustenta una cultura basada en el respeto recíproco, la valoración de las diferencias, con el objetivo de fomentar el potencial de todas las personas.

4. La Compañía cumple con las cuotas de diversidad, y lleva a cabo iniciativas voluntarias con el objetivo de eliminar desigualdades indebidas y —en la medida en que sea apropiado y esté permitido en los países en los que opera— de intentar alcanzar un buen equilibrio en aspectos relevantes en torno a la diversidad.

3. COMPROMISO

1. La Compañía se compromete a:
 - ✓ Fomentar una cultura de diversidad, equidad e inclusión.
 - ✓ Proporcionar un entorno de trabajo seguro, justo y respetuoso.
 - ✓ Definir metas de DE&I claras y cuantificables dentro de su estrategia global de sostenibilidad.
 - ✓ Personalizar la experiencia profesional de cada una de sus empleadas y empleados, garantizando la inclusión en todas las fases de su experiencia laboral, desde la contratación y la incorporación hasta el desarrollo, la retribución y, por último, la finalización de la relación laboral.
 - ✓ Mejorar el equilibrio de género en los procesos de contratación y desarrollo (en términos de cantidad de hombres y mujeres, con el respeto debido a los derechos y las demandas LGBTQ+ y sin ningún sesgo en este aspecto).
 - ✓ Actuar de forma proactiva y reactiva para garantizar un trato justo e igualitario en materia de retribución, y para facilitar la eliminación de toda brecha salarial motivada por el género u otras características de diversidad.
 - ✓ Identificar y eliminar toda causa de desigualdad de trato respecto al proceso de definición de funciones, ascensos, oportunidades de desarrollo y retribución.
 - ✓ Crear las condiciones adecuadas para que cada persona descubra y exprese sus talentos a la vez que desarrolla su profesionalidad y empleabilidad de acuerdo con sus valores y objetivos personales.
 - ✓ Crear condiciones de plena accesibilidad a las oportunidades y a los lugares para las personas con capacidades diversas.
 - ✓ Crear y fomentar un entorno de trabajo que respete y aprecie todas las formas de pensar, donde todas las personas se sientan contenidas, respetadas y valoradas.

- ✓ Crear y fomentar un entorno de trabajo donde se reconozca la importancia del bienestar psicofísico.
 - ✓ Crear las condiciones adecuadas para facilitar el intercambio de conocimientos, experiencia y colaboración.
 - ✓ Aumentar la concientización e incentivar el diálogo con y entre los empleados y empleadas, en todos los niveles, para fomentar su compromiso en la obtención de valores y objetivos de la Compañía.
 - ✓ Adoptar un lenguaje inclusivo y accesible en las comunicaciones internas y externas, como primer paso para crear un entorno más igualitario en el trabajo y en la sociedad en general.
2. La Compañía incentiva y promueve el cumplimiento de la Política, a la vez que prohíbe la discriminación, el hostigamiento o el acoso contra cualquier persona y por cualquier razón o motivo. Todos los colaboradores y colaboradoras de la Compañía tienen la responsabilidad y la obligación de tratar a las demás personas con dignidad y respeto, así como de reflejar el compromiso con la DE&I, dentro y fuera del lugar de trabajo, y en todos los demás eventos en que ella sea parte.

4. GOBERNANZA

1. El Consejo de Administración es responsable de garantizar el cumplimiento de esta Política a nivel estratégico, así como de supervisar sus resultados y su evolución a lo largo del tiempo, y de divulgarla adecuadamente de conformidad con las normas aplicables.
2. Basándose en los deseos y compromisos de la Compañía, en el marco de su planificación estratégica general, el Consejo establece anualmente una serie de objetivos específicos y ambiciosos que abordan aspectos relevantes de la diversidad, con referencia al propio Consejo, a los miembros del Senior Leadership Team y al personal en general (que se repartirá en diferentes categorías cuando proceda). Estos objetivos tienen el fin de orientar la toma de decisiones y las operaciones, y de garantizar que se mantenga el enfoque adoptado. Su revisión anual permite supervisar el progreso y garantizar que las iniciativas de la Compañía sigan siendo eficaces y significativas. Por este motivo, se espera que cambien las medidas con el paso del tiempo, para reflejar la evolución de la cultura de la Compañía y garantizar que ésta siga desarrollándose de forma constante.
3. Aunque la DE&I es responsabilidad de todas las personas que integran la Compañía, la supervisión ejecutiva y aplicación de la Política, recaen en el Senior Leadership Team. El DE&I Council, un consejo dedicado específicamente a la diversidad, equidad e inclusión, se encarga de desarrollar, revisar y, si es necesario, redefinir las iniciativas para reducir la desigualdad, apoyar la diversidad y promover la inclusión.

4. Los directivos de la Compañía son responsables de supervisar el despliegue de la Política a escala local y de abordar, coordinar y supervisar las iniciativas de cumplimiento pertinentes.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. La Política se aplica al Consejo, a la dirección y a todo el personal de la Compañía.
2. Cuando la Compañía forme parte de una sociedad en participación como accionista minoritaria, informará a los demás accionistas sobre la importancia que tiene esta Política para la Compañía y los animará a que adopten estándares similares.
3. En general, se anima a terceros que operen con la Compañía, incluyendo a la clientela, las empresas proveedoras y otros socios comerciales, a adoptar las disposiciones incluidas en la Política. Todo tercero que se encuentre en las instalaciones de la Compañía deberá cumplir con esta Política en todo momento ya que, de lo contrario, no se le permitirá el acceso a la Compañía.

6. SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN

1. Esta Política se dará a conocer a todo el personal de la Compañía mediante los canales de comunicación habituales y estará disponible en el sitio web de Iveco Group para todas las partes interesadas, incluidas las empresas proveedoras y otros socios comerciales. Además, la Compañía multiplica sus esfuerzos para promover el respeto de la DE&I a través de políticas públicas, el diálogo con las partes interesadas, la sensibilización, las colaboraciones y la participación en distintos foros.
2. Cualquier empleado/a que viole esta Política, se expone a medidas disciplinarias que pueden llegar incluso al despido y será responsable de su propio comportamiento.
3. La Compañía vela por el respeto de la DE&I en sus operaciones y pone en práctica acciones para prevenir y mitigar su incumplimiento.
4. La Compañía pone la línea de ayuda a disposición del personal, la clientela, las empresas proveedoras y demás terceros, como herramienta para informar sobre posibles incumplimientos de las leyes aplicables, las políticas de la Compañía (incluida la presente Política) o el Código de Conducta. Las cuestiones pueden remitirse a la línea de ayuda de cumplimiento (*Compliance Helpline*) de forma anónima (en la medida en que lo permita la ley).
5. La Compañía tiene una Política Antirrepresalias que prohíbe toda medida disciplinaria contra quienes, de buena fe, remiten cuestiones a la línea de ayuda o quienes participan en una investigación.

7. VARIOS

1. En caso de necesitar más información o preguntas acerca de esta Política, comuníquese con el departamento de Recursos Humanos.
2. Esta Política podrá modificarse por decisión del Consejo. Toda modificación aportada se publicará en el sitio web de Iveco Group.
3. La fecha de entrada en vigor de esta Política es el 1 de noviembre de 2023.
