

ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U.

POLITICA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSION

1. PROPOSITO Y ALCANCE

Hacer de la igualdad, la diversidad y la inclusión un elemento crucial en la vida empresarial y desarrollar y promover prácticas en este sentido forma parte de la cultura empresarial de Çimsa Cementos España, S.A.U. ("la Compañía"). Entre los pilares de esta cultura se encuentran la igualdad, la diversidad, la equidad, la inclusión, un entorno de trabajo seguro y el rechazo a cualquier tipo de violencia y acoso. Respetando el principio de ["Igualdad en el Trabajo"](#), la Empresa ofrece las mismas oportunidades tanto a sus empleados como a sus empleadas, con el objetivo de garantizar la igualdad de género, luchar contra los patrones y prejuicios sexistas y prevenir todo tipo de discriminación.

Con esta Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión ("la Política"), la Empresa pretende:

- en primer lugar, trabajar por el Objetivo 5 (Igualdad de Género), el Objetivo 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico) y el Objetivo 10 (Reducción de la Desigualdad) de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#), contribuyendo a la creación de un mundo socialmente más inclusivo al proporcionar entornos de trabajo más justos e igualitarios para todos, especialmente para sus empleados,
- crear una plantilla justa, igualitaria e integradora y, de este modo, mejorar la creatividad al permitir que los empleados utilicen sus talentos únicos y sus diferencias en el lugar de trabajo y ofrezcan perspectivas diferentes, resuelvan los problemas de una forma mucho más fácil y contribuyan a la sostenibilidad
- atraer a la mano de obra a las personas que mejor hacen su trabajo procedente de todos los segmentos de la sociedad y retener a los talentos existentes.

Esta Política entrará en vigor con la aprobación del Consejo de Administración a partir de la fecha de su publicación y su período de validez continuará mientras la Política siga vigente.

En caso de conflicto entre las disposiciones del Convenio Colectivo y la presente política, se aplicarán las disposiciones del Convenio Colectivo para los empleados cubiertos por el mismo.

2. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Igualdad: La igualdad implica que los individuos tengan las mismas oportunidades de manifestar sus opiniones y talentos de la mejor manera y de contribuir a sus sociedades. También se refiere a la creencia de que nadie debe tener un nivel de vida inferior por su lugar de nacimiento, procedencia, creencias o discapacidad.

Diversidad: La diversidad, en términos generales, se refiere a todas las diferencias que tienen los individuos. Todo lo que hace únicos a los individuos forma parte de la definición de diversidad.

Inclusión: La inclusión en el lugar de trabajo se refiere a la inclusión, el reconocimiento y la dignificación de todas las personas en el lugar de trabajo, independientemente de su diferencia y su identidad social.

La inclusión consiste en reunir y aprovechar de forma beneficiosa la fuerza y los recursos derivados de la diversidad de los individuos. La inclusión da vida al concepto y la práctica de la diversidad creando un entorno de compromiso, respeto y apego en el que las ideas, los orígenes y las perspectivas se utilizan para crear valor empresarial. Las organizaciones necesitan tanto la diversidad como la inclusión para tener éxito.

Director de Diversidad e Inclusión (CDIO): CDIO es el título dado a un representante que dirige la empresa en cuestiones de igualdad, diversidad e inclusión, garantiza la coordinación y asume la función de portavoz de la empresa interna y externamente en esta materia.

Programa de Desarrollo de Naciones Unidas (PDNU): PDNU es un programa fundado por las Naciones Unidas para crear una red mundial de desarrollo. Centrado especialmente en los países en desarrollo, proporciona los conocimientos, la experiencia y los recursos que las personas necesitan para tener un mejor nivel de vida. De acuerdo con este objetivo, el PDNU lleva a cabo estudios sobre el desarrollo en cooperación con gobiernos, organizaciones no gubernamentales, círculos académicos y empresariales.

10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: Los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas abordan las principales responsabilidades del mundo empresarial en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Al integrar los 10 Principios en sus estrategias, políticas y procedimientos, las empresas no sólo protegen su responsabilidad primordial para con las personas y el planeta, sino que también sientan las bases para el éxito a largo plazo. Los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU se basan en declaraciones universalmente reconocidas de las Naciones Unidas sobre el tema.

Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas: Esta declaración, que constituye un hito en la historia de los derechos humanos, fue elaborada por representantes de diversos ámbitos jurídicos y culturales de todas las regiones del mundo. Declarada norma común de conducta para todos los pueblos y naciones por la Asamblea General de la ONU en París el 10 de diciembre de 1948, es el primer documento de la historia que hace hincapié en la protección universal de los derechos humanos fundamentales.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Es un llamamiento universal a la acción para acabar

con la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Construidos sobre los logros de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, estos 17 Objetivos, entre otras prioridades, también incluyen nuevas áreas como el cambio climático, la desigualdad económica, la innovación, el consumo sostenible, la paz y la justicia.

Los objetivos están interrelacionados y la clave del éxito en un objetivo es tratar todos los problemas que tienen algo en común en conjunto.

Declaración sobre la igualdad en el trabajo: Bajo los auspicios del Ministerio de Familia y Políticas Sociales se ha creado la "Plataforma para la Igualdad en el Trabajo", que participó en el grupo de trabajo creado bajo el techo del Foro Económico Mundial (FEM) para luchar contra la desigualdad basada en el género social y adoptó medidas para minimizar la brecha de género en el ámbito económico en Turquía. La Plataforma prosigue sus estudios con el propósito de cambiar el estatus dominante de los hombres en el mundo empresarial allanando el camino para que las mujeres participen más en la vida empresarial, sean más eficaces en los mecanismos de toma de decisiones y se beneficien de las oportunidades y los recursos de forma más equitativa. La declaración de compromiso anunciada por esta Plataforma incluye 11 artículos¹.

Directrices de comunicación con perspectiva de género: Se refiere a las directrices que publicó el PDNU con el objetivo de adoptar un lenguaje igualitario e inclusivo.

Principios de Empoderamiento de la Mujer, WEPs: WEPs, que constan de 7 principios básicos y son una iniciativa conjunta de ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, tienen como objetivo contribuir a los esfuerzos del sector privado para reforzar la igualdad de género, desarrollar políticas y programas corporativos y analizar su trabajo actual, indicadores básicos y prácticas de elaboración de informes.

La Certificación Global de Igualdad Salarial: La certificación de Igualdad Salarial es un proceso que permite a las empresas verificar y comunicar que pagan salarios iguales a sus empleados por el mismo trabajo o por trabajos del mismo valor, independientemente de su género y orientación sexual. La fundación que proporciona esta certificación, Igualdad Salarial, es una organización sin ánimo de lucro fundada en 2010 como fundación de conformidad con las leyes suizas.

Código de ética empresarial del Grupo Sabancı (SA Ethics): SA-Ethics se refiere a los valores y principios de trabajo que el Grupo Sabancı y las empresas de su Grupo toman como base en todos sus procesos empresariales y en todas las relaciones con sus empleados y todas las partes interesadas. Además de proteger a las empresas y los empleados, SA-Ethics se erige como una guía más allá de las leyes, reglamentos y procedimientos internos que son decisivos en todas las decisiones y actividades.

Empresas Contra la Violencia Doméstica (ECVD): Se refiere al Proyecto Empresas contra la Violencia Doméstica que lleva a cabo el Foro de Gobierno Corporativo de la Universidad Sabancı.

¹ <https://www.sabanci.com/en/social-responsibility/our-commitments/equality-at-work-declaration>

Igualdad de retribución para un mismo trabajo: Igual salario por igual trabajo se refiere a empleados que reciben igual salario por el mismo trabajo o uno similar, independientemente de su sexo u orientación sexual.

Brecha salarial media/media bruta por género: La brecha salarial media bruta por género mide la diferencia entre los salarios totales de hombres y mujeres sin tener en cuenta factores como la función laboral, el nivel, la educación, el rendimiento y la ubicación. Debe incluir el salario base, las primas y otras prestaciones monetarias complementarias.

Proyecto "Adaptarse al futuro del trabajo: La Empresa puso en marcha en 2020 el proyecto Adaptarse al Futuro del Trabajo, denominado Future of Work (FoW), para diseñar su plan de adaptación al futuro teniendo en cuenta la forma de hacer negocios del sector, las concepciones empresariales actuales, las estrategias, las prácticas y la normativa. Más allá del trabajo a distancia, este proyecto pretende prever el futuro del trabajo en las siete áreas identificadas mediante un enfoque holístico y, de este modo, crear planes de implantación identificando los recursos de antemano.

STEM: STEM es una palabra que significa Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

3. PARTES Y RESPONSABILIDADES

3.1. LA COMPAÑIA

Aplicación

El promotor de esta Política es el Consejero Delegado/Director General de la empresa, mientras que el CDIO es responsable de su puesta en práctica, de su difusión en toda la empresa, de su seguimiento y de la elaboración de informes. Este representante es el Vicepresidente de Recursos Humanos y Sostenibilidad.

La Empresa informará a todas las partes interesadas sobre esta Política.

Los proveedores de la Empresa pueden recurrir a subcontratistas sólo si está permitido de conformidad con su acuerdo con la Empresa. Los proveedores son responsables de informar sobre esta Política a los subcontratistas que contraten en el ámbito del servicio que prestarán a la Empresa.

Auditoría

A partir de un año después de la entrada en vigor de la Política, las Unidades de Auditoría Interna de la Empresa, bajo la supervisión de los Comités de Auditoría de la Empresa, realizan inspecciones periódicas, siempre que no sean menos de una vez cada tres años, en áreas prioritarias para garantizar el cumplimiento de esta política por parte de la Empresa.

3.2. Proveedores y Clientes

La Empresa informará a los proveedores y clientes de su cadena de suministro sobre la Política. Se anima a los proveedores y clientes a crear una estrategia que incluya cuestiones como la prevención de la discriminación en el lugar de trabajo, la igualdad de retribución por el mismo trabajo, el aumento del empleo femenino, la sostenibilidad y la salud y seguridad en el trabajo.

Los principios relativos a dar prioridad a las empresas fundadas por grupos sensibles se determinarán y materializarán en función del sector en el que opere la Empresa y del servicio/producto que se vaya a adquirir.

4. COMPROMISOS, NORMAS Y PRINCIPIOS

Tomando como base los [10 Principios publicados por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Declaración Universal de los Derechos Humanos](#), la empresa sienta las bases de las medidas que deben adoptarse para fomentar la igualdad, la diversidad y la inclusión de todas las personas y grupos en las operaciones y la cadena de valor de la empresa.

La Política es parte integrante del [Código de ética empresarial del Grupo Sabanci \(SA-Ethics\)](#), que sirve de guía sobre las normas y procedimientos internos decisivos en todas las decisiones y actividades dentro de la Empresa. La Política, al mismo tiempo, contribuye a la Gestión del Talento y las Competencias del Proyecto de Adaptación al Futuro del Trabajo que se puso en marcha en 2020 en todas las empresas del Grupo Sabanci.

La empresa se compromete a aplicar esta Política, en la que explica su enfoque de la igualdad, la diversidad y la inclusión, en toda la organización, para difundirla y supervisarla dentro de la empresa bajo el liderazgo de la alta dirección.

La Política servirá como fuente de mecanismos que establezcan la igualdad, la diversidad y la inclusión en los procedimientos y prácticas de la empresa. Para ello, la Empresa pretende crear Indicadores Clave de Desempeño (KPI) que implementen estos valores en todas las áreas de aplicación, establezcan mecanismos de seguimiento y dispongan un mecanismo de denuncia al que los empleados puedan acceder en caso de violaciones.

Con esta Política, la Empresa adopta las siguientes normas y principios y les da vida en sus prácticas:

4.1. Cultura de igualdad, diversidad e inclusión en el entorno de trabajo y en todos los procesos empresariales.

La empresa considera que una plantilla que incluya todas las identidades sociales y de otro tipo, como la lengua, la raza, la secta, la edad, el sexo, la cultura, la nacionalidad, el origen étnico, la discapacidad, las creencias políticas y religiosas y la orientación sexual, es un valor que avala su cultura innovadora y su desarrollo continuo.

La empresa cree que cada individuo de la organización aporta diferentes perspectivas, diferencias culturales y experiencias empresariales y vitales a los procesos empresariales. Trabaja para proporcionar un entorno de trabajo en el que las diferencias se consideren elementos indispensables que impulsan el rendimiento y la creatividad, no discriminadores, y en el que todos puedan crear valor tal como son. La empresa equipara todas las diferencias con su enfoque integrador.

4.2. Garantizar la igualdad, la diversidad y la inclusión en toda la cadena de valor

La Empresa aspira a desempeñar un papel de liderazgo estableciendo su cultura inclusiva, que hace hincapié en la igualdad y la diversidad no sólo entre sus empleados, sino también en toda la cadena de valor con la que está en comunicación, y a dar pasos decisivos para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Lleva a cabo evaluaciones de riesgos en un marco más amplio que incluye los efectos desfavorables de sus actividades, su red de suministro y otras partes con las que coopera en materia de derechos humanos. Estas evaluaciones se comparten periódicamente con la alta dirección.

La empresa determina y aplica principios relativos a dar prioridad a las empresas fundadas por grupos infrarrepresentados en su cadena de suministro y en sus redes de clientes, como mujeres, discapacitados, personas de diferentes orígenes étnicos, inmigrantes y personas de diferentes identidades sociales y sexuales, en función del sector en el que opera la empresa y del servicio/producto que se vaya a adquirir.

4.3. Concienciación, prevención del lenguaje discriminatorio y de los prejuicios inconscientes

El lenguaje es una importante herramienta de comunicación. También es la base de la lucha contra la discriminación. Se necesita un lenguaje que dé prioridad al respeto de la dignidad humana universal en todas las plataformas, tanto internas como externas. Se presta especial atención a que las expresiones utilizadas en los mensajes emitidos tengan en cuenta la sensibilidad de los grupos desfavorecidos. En estas expresiones se tienen en cuenta las definiciones utilizadas por estas personas para referirse a sí mismas.

La compañía tiene en cuenta [Directrices de comunicación sensibles al género PDNU](#) en sus actividades comerciales, de marketing y de comunicación.

4.4. Prevención de la Violencia Doméstica

La Compañía apoya el proyecto [Empresas Contra la Violencia Doméstica \(ECVD\)](#). Ha plasmado su apoyo a sus empleados publicando la Política de Lucha contra la Violencia Doméstica. Como parte del proyecto, se imparte formación sobre igualdad de género a todos los empleados de la Empresa al menos una vez al año.

Los empleados que desempeñan funciones directivas en la Empresa facilitan información sobre los

programas de apoyo psicológico y jurídico que ofrece la Empresa de forma confidencial en los casos en que uno de sus empleados denuncia personalmente que es víctima de violencia doméstica.

4.5. Prevención del Acoso y Tolerancia Cero

El acoso sexual es un tipo de comportamiento sexual u otro comportamiento no deseado que hace que una persona se sienta humillada y/o intimidada y/o incómoda. El comportamiento puede mostrarse como un requisito para el empleo de esa persona o puede implicar la creación de un entorno hostil, intimidatorio o humillante para la víctima.

El acoso sexual o de otro tipo puede implicar uno o más incidentes y las acciones de acoso pueden ser físicas, verbales o no verbales.

Cualquier persona expuesta al acoso debe, si es posible, comunicar al presunto agresor que se ha producido un acto de acoso, que se trata de un comportamiento no deseado por la Empresa y que esta acción constituye una infracción de esta Política. La Empresa reconoce que el acoso puede ocurrir en situaciones que pueden contener una relación jerárquica superior-subordinado y que podría ser imposible para la víctima informar al presunto abusador.

La Empresa se compromete a proporcionar un entorno seguro a sus empleados en el que la discriminación causada por cualquier forma de acoso, incluido el acoso sexual, tenga tolerancia cero.

Si los empleados u otras partes interesadas tienen conocimiento de cualquier posible violación ética de esta Política, deben notificarlo al Comité de Ética de la Empresa y/o utilizar la dirección de correo electrónico correspondiente, etica@Çimsacementos.es

Además de la investigación interna, también se informa a las víctimas de que no existe ningún obstáculo para hacer valer sus derechos legales.

Las políticas de prevención del acoso y de tolerancia cero ante el acoso se incluyen en el contenido del Programa de Igualdad de Género y en la Formación que se imparte a todos los empleados en toda la Empresa.

4.6. Participación activa en programas sobre igualdad, diversidad e inclusión para el público

La Empresa participa en programas sociales, programas de certificación e iniciativas sobre igualdad, diversidad e inclusión en sus áreas prioritarias para su propio sector y actividades al máximo nivel.

5. PRACTICAS

5.1. Gestión del Talento y proceso salarial

Contratación, asignación/promoción y desarrollo

En línea con la normativa legal local, la Empresa no solicita información a los candidatos sobre su idioma², raza, color, secta, edad³, género, cultura, nacionalidad, origen étnico, discapacidad, creencias políticas y religiosas, orientación sexual, situación de servicio militar, embarazo o posible embarazo, estado civil y planes de matrimonio en las ofertas de empleo, las asignaciones/promociones y los procesos de desarrollo, así como en las entrevistas a las que asistan el especialista en recursos humanos y/o el jefe del departamento pertinente y el candidato⁴ y no utiliza diferencias de idioma, raza, nacionalidad, color, sexo, discapacidad, opinión política, creencia filosófica, orientación sexual, religión o secta como criterios en la evaluación del conjunto de candidatos. Los anuncios de empleo no utilizarán ninguna expresión que haga referencia a una identidad o grupo social específico, en particular las características enumeradas anteriormente.

Los anuncios de empleo se publican de forma indiscriminada, a menos que un grupo específico de discapacidad suponga un obstáculo durante el proceso de realización del trabajo (como la vista, el oído o la actividad física). Las ofertas de empleo se publican prestando especial atención a no incluir declaraciones que sugieran discriminación (como carnet de conducir, servicio militar, ausencia de problemas de salud) contra las personas discapacitadas.

En la lista de preseleccionados que se presenta a los directivos para las entrevistas de contratación, se garantiza que los candidatos que han expresado abiertamente su orientación sexual figuren igualmente en la lista.

Los candidatos de diferentes géneros y orientaciones sexuales tendrán las mismas oportunidades en la contratación, y se crearán grupos de asignación/promoción para la función correspondiente. Las recomendaciones para los participantes de los Programas de Desarrollo del Grupo Sabanci se prepararán de manera que representen por igual a los empleados masculinos y femeninos, siempre que cumplan los criterios de habilidades y experiencia requeridos. El Reglamento y los Principios de Nombramiento y Promoción de la Alta Dirección del Grupo Sabanci se aplicarán durante los procesos de nombramiento y promoción para los puestos de Alta Dirección.

² Excepto las competencias lingüísticas requeridas por la naturaleza del trabajo.

³ Salvo las investigaciones realizadas para cumplir los requisitos reglamentarios

⁴ La empresa puede solicitar la información aquí mencionada anonimizándola con carácter confidencial para calcular los indicadores de diversidad de la empresa y realizar progresos, y puede comunicarla públicamente de forma consolidada

La empresa se compromete a mantener el número de personas discapacitadas empleadas por encima de la tasa de personas discapacitadas legalmente obligada en los países en los que opera. En consecuencia, hace un seguimiento del número de empleados discapacitados y lo comparte con el público. No considera el hecho de ser discapacitado como un criterio en las entrevistas de promoción, nombramiento y rendimiento.

Empleo femenino

La empresa apoya el empleo femenino en la vida empresarial y la presencia de empleadas en la dirección. Lleva a cabo actividades para promover la inclusión de las mujeres en la plantilla. La Empresa es firmante de los [Women Empowerment Principles-WEPs](#) publicados por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde marzo de 2016. La igualdad de retribución por el mismo trabajo, el mérito y la igualdad de oportunidades son algunos de los principios indispensables de la Empresa.

A pesar de operar en un sector con un bajo número de empleadas y que se enfrenta a restricciones en el empleo femenino, la Empresa actúa con el propósito de dar ejemplo a las instituciones industriales y a otros sectores dominados por empleados masculinos.

Pretende aumentar gradualmente el número de empleadas de cuello blanco hasta 2030, alcanzando el objetivo del 30%. Ya ha anunciado su objetivo de aumentar la presencia de mujeres en el Consejo de Administración con la Política de Diversidad del Consejo de Administración que publicó.

Empleo de Roles Especiales

- Funciones generadoras de ingresos

Las funciones generadoras de ingresos se refieren a las funciones por encima de la dirección que pueden hacer que la empresa pierda ingresos cuando el puesto queda vacante. Identificando los puestos incluidos en esta definición según su sector y actividades, la empresa anuncia públicamente la tasa de mujeres empleadas para estos puestos cada año.

- Roles STEM

Los empleados STEM utilizan sus conocimientos de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas en sus responsabilidades diarias. Para que los empleados sean clasificados como empleados STEM, deben poseer competencias relacionadas con STEM y deben hacer uso de estas competencias en su trabajo operativo. Las funciones STEM se definen del siguiente modo:

- **Nombre del departamento:** Operaciones, I+D, Software, Inteligencia Empresarial, Sistemas de Información/Tecnologías de la Información, Análisis de Datos, Tecnología.
- **Nombre del puesto:** Empleados que tienen referencia a la ingeniería en la definición de sus puestos.

Identificación de los roles incluidos en esta definición según su sector y actividades, la Compañía

anuncia públicamente la tasa de mujeres empleadas para estos roles anualmente.

Salarios

La Compañía monitorea anualmente y anuncia públicamente, en colaboración con los equipos de recursos humanos, al menos según el orden a continuación, la brecha salarial promedio entre hombres y mujeres y garantiza la igualdad salarial por trabajo igual.

- CEO y miembros de primer grado del equipo directivo de alto nivel directamente bajo el CEO.
- Miembros de primer, segundo o tercer grado de la gestión media y superior bajo el CEO.
- Sin importar su nivel, todos los empleados (sin distinción entre contratos y modelos de trabajo que regulan la relación profesional).

La Compañía elabora un plan de acción de máximo 2 años para garantizar la igualdad si estas tasas no son iguales. El plan de acción puede incluir ajustes salariales, nombramientos y medidas a tomar en nuevas promociones.

Se realiza una inspección interna o externa del objetivo de la brecha salarial basada en el género al menos cada cinco años después de asegurar la igualdad salarial por trabajo igual.

5.2. Conciliación de la vida laboral y otras prácticas

Licencia de maternidad y paternidad

La Compañía adopta la práctica de licencia de maternidad y paternidad remunerada y no remunerada en todos los países en los que opera, sin distinción de identidad sexual. Independientemente de las regulaciones legales en el país de operación, que siempre serán respetadas por la compañía, la licencia de maternidad remunerada no puede ser inferior a 5 semanas, y la licencia de paternidad o parental remunerada no puede ser inferior a 5 días, siempre y cuando el país de operación no tenga una regulación más beneficiosa, en cuyo caso se aplicará la regulación más beneficiosa. El gerente del empleado que se benefició de la licencia de maternidad, paternidad o parental nunca puede insinuar de forma verbal o no verbal que inste al empleado a no utilizar o acortar esta licencia, no puede imponer ninguna restricción ni mostrar ningún comportamiento disuasorio en contra del empleado por tomar estas licencias, como presión, represalias o consecuencias laborales adversas.

La Compañía supervisa el número y las tasas de empleados que regresan al trabajo después de la licencia de maternidad, paternidad o parental en el siguiente orden, lo comparte con el público, informa a la junta directiva y planifica las acciones necesarias para aumentar la tasa de empleados que regresan al trabajo.

- Número de empleados que se benefician de la licencia de maternidad/paternidad/parental.
- Número de empleados que regresaron al trabajo después de la licencia de maternidad/paternidad/parental.

- Número de empleados que regresaron al trabajo después de la licencia de maternidad/paternidad/parental y continuaron trabajando durante al menos 12 meses.

Apoyo durante el proceso de parto y posparto y en la capacitación

Independientemente de las regulaciones legales existentes en el país de operación, la Compañía proporciona salas limpias y seguras para la lactancia que ofrecen la máxima privacidad para cada empleado y son adecuadas para el almacenamiento de leche materna en cada ubicación empresarial donde se emplean más de 50 trabajadores.

La Compañía lleva a cabo la planificación de mentoría antes de que las empleadas femeninas tomen la licencia de maternidad y garantiza que se brinden programas de orientación, apoyo y capacitación para el regreso al trabajo por parte del gerente de los empleados correspondientes y de Recursos Humanos para facilitar la adaptación de esos empleados y actualizar sus habilidades. La Compañía también se ocupa de las necesidades de sus empleados con Programas de Apoyo al Empleado.

La Compañía consulta con los empleados o realiza encuestas a los empleados para determinar si el proceso de licencia de maternidad/paternidad/parental satisface las necesidades del empleado o no.

Cuidado de padres y personas mayores

Para todos los empleados, las justificaciones para el cuidado de padres y personas mayores se incluirán en el ámbito del permiso administrativo, siempre que sean familiares de primer grado o familiares de primer grado de sus cónyuges. El permiso por causas personales indicado por los reglamentos internos está limitado por días, independientemente del motivo del permiso. Para los empleados que están sujetos a regulaciones sobre trabajo remoto, se pueden hacer reajustes para extender las condiciones de trabajo remoto, siempre que sus gerentes aprueben los cambios.

Programas de apoyo para empleados subrepresentados

La Compañía lleva a cabo estudios para implementar iniciativas como mentoría, patrocinio, capacitación, seguros, desarrollo profesional o grupos de intercambio para mujeres, personas con discapacidad, personas de diferentes orígenes étnicos, inmigrantes, diferentes identidades sociales o sexuales, u otros empleados subrepresentados en etapas de gestión. La Compañía decide sobre estas iniciativas como resultado de análisis realizados para identificar a los empleados subrepresentados en el nivel administrativo y sus necesidades.

Los empleados también deben participar en los procesos relacionados con la toma, implementación y supervisión de decisiones para proteger y facilitar los derechos de los empleados subrepresentados. En este sentido, se adopta el principio de "con ellos" en lugar de "para ellos".

⁵ Estos modelos cubren a los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial y contratados.

⁶ Los niños con necesidades especiales se refieren a los niños que difieren de sus pares en el nivel esperado en términos de características individuales y de desarrollo y calificaciones educativas debido a diversas razones como enfermedad, accidente y síndrome. Estos niños se definen en el Reglamento sobre Servicios de Educación Especial publicado por el Ministerio de Educación Nacional que entró en vigor el 07.07.2018 tras su publicación en el Boletín Oficial. Esta Política se basa en la definición de la legislación pertinente.

Al reevaluar sus prioridades durante períodos de crisis (como pandemias y fluctuaciones económicas), la Compañía tiene en cuenta las necesidades de los empleados que pertenecen a los grupos subrepresentados.

Servicios y oficinas accesibles

La Compañía da importancia a garantizar un entorno de trabajo accesible dentro de la Compañía y proteger los derechos de las personas con discapacidad. La Compañía adopta iniciativas físicas y no físicas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a sus servicios y oficinas. Estas iniciativas están diseñadas e implementadas teniendo en cuenta al menos las necesidades de las personas con discapacidad física.

Capacitación sobre sesgos inconscientes

La Compañía brinda capacitación sobre igualdad de género y sesgos inconscientes a todos sus empleados, sin excepción, especialmente a los expertos en recursos humanos y los representantes de la alta dirección. Esta capacitación se brinda a los empleados que se incorporaron recientemente a la Compañía como parte del programa de orientación y se proporciona capacitación de recordatorio al menos una vez al año.

La Compañía realiza una prueba que mide los sesgos inconscientes para evaluar la eficacia de la capacitación al menos cada 3 años y utiliza los resultados de la prueba para identificar las iniciativas que implementará sobre el tema.

Trabajo remoto flexible e híbrido

La Compañía aumenta la diversidad e inclusión de los empleados mediante el trabajo remoto flexible e híbrido y tiene como objetivo crear igualdad de oportunidades y empleo para talentos con diferentes expectativas y limitaciones, así como para grupos más sensibles, con el fin de facilitar la vida de los empleados y fomentar la motivación.

Uno de los 7 componentes fundamentales del Proyecto de Adaptación al Futuro del Trabajo se define como una Fuerza Laboral Flexible y de Alto Rendimiento. Esta categoría incluye prácticas para utilizar modelos de empleo flexibles y diseñar sistemas de gestión del rendimiento de acuerdo con la nueva normalidad.

- *Trabajo flexible y trabajo remoto híbrido:*

Para los empleados de cuello blanco, el trabajo flexible es un modelo de trabajo en el que los empleados pueden usar las horas de inicio y finalización de la jornada laboral diaria dentro de las horas flexibles especificadas, siempre que los períodos de trabajo sean compatibles con todos los modelos de trabajo regulados por la legislación. Esto incluye comenzar el trabajo al comienzo del período de trabajo o finalizar el trabajo temprano/tarde al final de los horarios de trabajo, 1 hora y 30 minutos antes/tarde en las ubicaciones de fábricas y 2 horas y 30 minutos antes/tarde en la sede. El modelo de trabajo remoto híbrido es un modelo de trabajo en el que el empleado, dentro del

alcance de las disposiciones previamente definidas, trabaja en el lugar de trabajo de la Compañía en días específicos de la semana/mes y en lugares de trabajo remotos donde se puede realizar el trabajo en otros días.

La Compañía proporciona a sus empleados las herramientas comerciales necesarias para el trabajo flexible dentro del marco de los requisitos comerciales. Además, la Compañía ofrece programas de orientación sobre modelos de trabajo flexibles y remotos híbridos y/o programas de apoyo que responden a necesidades de apoyo físico, si es necesario.

6. REPORTES Y SUPERVISIÓN

6.1. Compromiso del Empleado

El compromiso y la satisfacción de los empleados se miden regularmente a través de empresas independientes internacionales para obtener comentarios de los empleados e identificar acciones a tomar para impulsar el compromiso y la satisfacción de los empleados. Además de estas encuestas, las percepciones de los empleados sobre el clima organizacional y los estilos de liderazgo de los equipos administrativos, que tienen el mayor impacto en este clima, se evalúan anualmente por organizaciones independientes.

La Compañía monitorea los resultados de la encuesta de compromiso y satisfacción de los empleados, al menos en función del género, y los comparte públicamente al menos una vez cada 2 años.

6.2. Transparencia

La Compañía calcula anualmente y comparte públicamente los indicadores de igualdad, diversidad e inclusión especificados en esta Política a través de canales públicos como el Informe Anual Integrado y la página web oficial de la Compañía.

6.3. Mecanismo de denuncias

Los empleados y otras partes interesadas que detecten cualquier violación de esta Política o sean víctimas de una violación notificarán al Comité de Ética de la Compañía a través de etik@Çimsa.com.tr. Aquellos que se consideren en alto riesgo se informarán a la Junta Directiva. Si el asunto de la violación está relacionado con la alta dirección de la Compañía, el problema debe informarse directamente al Comité de Ética del Grupo Sabancı.

6.4. Política de privacidad y protección contra represalias

Las notificaciones se evaluarán detalladamente y sobre la base del principio de confidencialidad. El denunciante está protegido y se garantiza que el solicitante no será sometido a ninguna presión, coerción o sanción penal debido a esta acción.

7. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA APLICACIÓN

El gerente senior responsable de recursos humanos, que informa directamente al CEO, es responsable de la revisión anual de la Política de acuerdo con los desarrollos recientes; las sugerencias y quejas de los empleados a lo largo del año; y los informes de las Naciones Unidas y las Organizaciones No Gubernamentales e Iniciativas en este campo.

El Vicepresidente de Recursos Humanos y Sostenibilidad es responsable de declarar la Política a todos los empleados.

La Junta Directiva de la Compañía será responsable de la aplicación de esta Política y la aprobación de importantes modificaciones estructurales.

EYS-EN-IK-PL-03

First Issued: 15.06.2023

Rev. Date / No: -- / 00