

POLÍTICA ANTIDISCRIMINACIÓN Y ANTI-ACOSO DEL GRUPO INNIO

Contenido

1. PROPÓSITO Y ALCANCE DE LA POLÍTICA	1
2. DEFINICIONES	1
3. PRINCIPIOS.....	2
4. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.....	3
5. CANALES DE DENUNCIA Y PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	3
6. EVALUACIÓN.....	3
7. MEDIDAS DISCIPLINARIAS	4
8. OTRAS DISPOSICIONES	4

1. PROPÓSITO Y ALCANCE DE LA POLÍTICA

Esta Política Antidiscriminación y Anti-acoso ("Política") describe las reglas del Grupo INNIO para mantener un lugar de trabajo seguro, inclusivo e imparcial, libre de cualquier tipo o forma de discriminación y cualquier tipo y forma de acoso. Esta política condena cualquier comportamiento abusivo y exige el cumplimiento de todos los empleados, ejecutivos y funcionarios del Grupo INNIO, garantizando la igualdad de derechos dentro del Grupo INNIO y la tolerancia cero contra el incumplimiento por discriminación y acoso. También se espera que esta Política sea cumplida por nuestros socios comerciales. Esta Política es una parte integral del Código de Conducta de INNIO, y debe cumplirse, así como cualquier otra disposición de la ley local aplicable.

Esta Política se aplica no solo en el lugar de trabajo, sino también al trabajo remoto, durante viajes de negocios y en cualquier evento o reunión social relacionada con el trabajo (por ejemplo, seminarios, capacitaciones, comidas de negocios, fiestas de verano o vacaciones), incluso si estos eventos no se llevan a cabo en las instalaciones del Grupo INNIO.

2. DEFINICIONES

Grupo INNIO se refiere a todas las empresas relacionadas directa o indirectamente con INNIO Jenbacher GmbH & Co. OG.

Socios comerciales se refiere a contratistas, consultores, trabajadores eventuales, trabajadores de agencias temporales y cualquier otra parte que interactúe con el Grupo INNIO y/o preste servicios al Grupo INNIO.

Discriminación se refiere a cualquier forma de privación o restricción de derechos, así como al trato injusto o perjudicial de una persona o grupo en función de ciertas características, incluidas, entre otras, raza, edad, sexo, religión, origen, color de piel, nacionalidad, idioma, género, pertenencia a la comunidad LGBTQ+, identidad de género, expresión de género, presentación de género, orientación o características sexuales, estado administrativo, civil, de embarazo o maternidad, estatus socioeconómico, afiliación política o creencias, origen étnico, afiliación sindical, tipo o duración del empleo, condición de salud o discapacidad, estatus de veterano, apariencia física, lugar de residencia, entre otros.

Empleados se refiere indistintamente a todos los trabajadores y personas empleadas de cualquier género por cualquier entidad legal del Grupo INNIO, incluidos los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, permanentes y temporales contratados por agencia, así como aquellos empleados bajo el marco EOR (el

llamado empleador registrado). Este término también abarca a empleados potenciales, como candidatos y solicitantes de empleo.

Acoso se refiere a cualquier comportamiento ofensivo en el trabajo que no sea deseado y esté dirigido a un empleado de manera individual o a un grupo de empleados y que pueda verse como un ataque o amenaza a la identidad, personalidad, dignidad o bienestar físico o psicológico del empleado. También incluye acciones que crean un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso incluye la agresión, ya sea física, verbal o psicológica, la cual tiene un impacto negativo en el lugar de trabajo o tiene como objetivo humillar o intimidar a los empleados. Dicho comportamiento puede afectar seriamente la salud, la moral, la carrera o la dignidad de un empleado.

Política Laboral y de Derechos Humanos se refiere a la política del Grupo INNIO alineada con la Carta Internacional de Derechos Humanos (compuesta por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Acoso sexual es cualquier comportamiento sexual no deseado que hace que alguien se sienta incómodo, amenazado u ofendido. Dicho comportamiento puede interferir con el desempeño laboral al crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil o sexualmente ofensivo.

3. PRINCIPIOS

Discriminación

La discriminación de cualquier tipo está estrictamente prohibida en todo el Grupo INNIO.

El Grupo INNIO se compromete a adoptar prácticas que garanticen la igualdad de trato, derechos y oportunidades para sus Empleados. El Grupo INNIO basa sus decisiones de empleo y las asignaciones de trabajo en las calificaciones laborales y el mérito (incluidos los valores de educación, experiencia, habilidades, habilidad, rendimiento y crecimiento) y no en las características personales.

Grupo INNIO tiene una estricta política de tolerancia cero y espera que sus Empleados y Socios Comerciales muestren un comportamiento respetuoso entre sí.

Acoso

El acoso laboral está estrictamente prohibido en todo el Grupo INNIO.

Grupo INNIO basa sus relaciones en prácticas éticas y legales coherentes con su Política Laboral y de Derechos Humanos, respetando las prácticas laborales y los derechos humanos, así como un alto estándar de conducta. Grupo INNIO se compromete no solo a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos como relevantes para sus operaciones, sino también a fomentar un entorno de trabajo libre de acoso, donde todos los empleados sean tratados con respeto y dignidad.

Los siguientes comportamientos no son aceptables:

- **Abuso verbal:** Insultar o hacer comentarios degradantes sobre el trabajo, la vida personal, la apariencia, los antecedentes o cualquier otra característica de un empleado.
- **Lenguaje despectivo:** Usar lenguaje ofensivo hacia los Empleados o Socios Comerciales.
- **Exclusión:** Dejar deliberadamente a un empleado fuera de actividades sociales o reuniones relacionadas con el trabajo.
- **Socavamiento:** Criticar repetidamente el trabajo o las ideas o atribuirse el mérito del trabajo de un empleado.
- **Amenazas:** Hacer amenazas sobre la estabilidad laboral o usar la intimidación para crear miedo hacia otro empleado.
- **Manipulación de reputación:** Difundir rumores o chismes sobre la reputación personal o profesional de un empleado.

- Trato injusto: Tratar a un empleado de manera diferente a los demás, por razones no relacionadas con el desempeño laboral.
- Abuso de autoridad: Uso indebido de una posición de influencia o autoridad contra otro empleado.

Esta lista no es exhaustiva.

Acoso Sexual

El acoso sexual está estrictamente prohibido en todo el Grupo INNIO.

Grupo INNIO reconoce que el acoso sexual está determinado por la forma en que la víctima percibe el comportamiento, no por la intención del presunto agresor. Sin embargo, no se tolerará ninguno de los siguientes comportamientos:

- Insinuaciones no deseadas: Invitar repetidamente a un empleado a salir a pesar de la negativa del empleado.
- Comportamiento ofensivo o humillante: Hacer comentarios o acciones relacionadas con el sexo de una persona.
- Contacto inapropiado: Abrazar, dar palmaditas o tener roces no deseados con alguien.
- Bromas o comentarios sexuales: Hacer insinuaciones sexuales, contar chistes groseros o comentar explícitamente sobre la apariencia de alguien.
- Compartir material explícito: Distribuir o mostrar imágenes o mensajes sexualmente explícitos.
- Favoritismo sexual: Ofrecer beneficios laborales a cambio de favores sexuales.

Esta lista no es exhaustiva.

4. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

- Todos los Empleados y Socios Comerciales deben actuar de manera ética y respetuosa hacia los demás, independientemente de su posición y de acuerdo con esta Política. Los Empleados y Socios Comerciales son responsables de denunciar el acoso o la discriminación y deberán cooperar con las investigaciones adecuadas, respetando la confidencialidad del proceso.
- Los directores ejecutivos, directores y líderes tienen el deber adicional de fomentar un ambiente libre de acoso y discriminación y deben dar ejemplo sobre el comportamiento apropiado en el lugar de trabajo. Todos ellos deben abordar de inmediato cualquier acto de acoso o discriminación y asegurarse de que las quejas se resuelvan con prontitud.
- Los departamentos de Recursos Humanos y Compliance investigarán a fondo todas las inquietudes y quejas reportadas y determinarán el curso de acción, teniendo en cuenta las disposiciones legales locales relevantes.

5. CANALES DE DENUNCIA Y PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

Cualquier inquietud o queja que implique discriminación o acoso debe plantearse a través de los canales SPEAK UP del Grupo INNIO, disponibles en [SPEAK UP! \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com). Las inquietudes o quejas deben presentarse lo antes posible para permitir una investigación adecuada y la implementación oportuna de medidas preventivas.

Grupo INNIO sigue una estricta política de "no represalias". Los líderes y empleados del Grupo INNIO tienen prohibido tomar cualquier acción adversa o medidas destinadas a "castigar" a cualquier persona por plantear una inquietud o presentar una queja de buena fe.

6. EVALUACIÓN

Los departamentos de Recursos Humanos y Compliance revisarán cada una de las inquietudes y quejas y otorgarán a los presuntos infractores el derecho a responder a las acusaciones en su contra. Grupo INNIO garantiza que todas las inquietudes y quejas contra cualquier tipo de discriminación o acoso sean tratadas e investigadas de manera oportuna, sensible, confidencial, confiable, precisa y objetiva, tal como se describe en el Código de Conducta del Grupo INNIO y la Política de Protección de Denunciantes del Grupo INNIO.

7. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Todos los empleados deberán una capacitación periódica obligatoria. De ser necesario, podría requerirse un entrenamiento adicional obligatorio en materia de sensibilidad.

Todos los casos de discriminación o acoso de cualquier tipo serán debidamente tratados y resueltos. Los departamentos de Recursos Humanos y Compliance determinarán si las acusaciones están fundamentadas y determinarán las acciones correctivas según corresponda. En donde sea aplicable, los infractores estarán sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir, entre otras, reprimendas, suspensiones o despidos.

También podrán imponerse sanciones contra los directivos que, a sabiendas, toleraron la discriminación o el acoso una vez que tuvieron conocimiento de ello, o contra aquellos que presenten quejas infundadas con la intención de causar daño.

8. OTRAS DISPOSICIONES

Esta Política sustituye a todas las normativas internas vigentes en el Grupo INNIO que cubren el ámbito de la antidiscriminación y el acoso, salvo que dichas normas internas sean requeridas por leyes locales, en cuyo caso dichas normativas constituirán apéndices de esta Política y prevalecerán cuando las disposiciones de esta Política no estén alineadas con los requisitos legales pertinentes. El Código de Conducta del Grupo INNIO; El Código de Conducta para Proveedores; la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión; y la Política Laboral y de Derechos Humanos deben leerse en conjunto con esta Política.

Todas las preguntas relacionadas con esta Política se enviarán al departamento local de Recursos Humanos. Los departamentos de Recursos Humanos y Compliance realizarán los ajustes necesarios a esta Política según sea necesario.

CUADRO DE REVISIÓN DE DOCUMENTOS

Política ver. no.	Descripción de la modificación y revisión	Fecha	Autor(es)
Ver 1.0	Creación de políticas	2 de octubre de 2024	Marta Adach-Marszal, Directora de RRHH, DEI Leader
	Revisión legal	17 de octubre de 2024	Luz Yaham Vázquez - Abogada Principal
	Revisión de cumplimiento	23 de octubre de 2024	Geert Rehberg – Jefe de Cumplimiento