GLOBAAL DIVERSITEITS-, GELIJKHEID- & INCLUSIEBELEID

HET ENGAGEMENT VAN DE PIRELLI GROUP

De Pirelli Group (hierna ook "Pirelli") is altijd vastbesloten geweest om **Gelijke Kansen** op de werkvloer te respecteren, een engagement dat reeds in 2006 expliciet werd gemaakt in de "Groepsverklaring inzake Gelijke Kansen" die in dit beleid wordt uiteengezet.

Pirelli is actief bezig met de bevordering van de waarden **Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie (DG&I)** en vraagt de actieve steun van het volledige personeel en iedereen die namens en/of voor en/of in het belang van de groep werkt, of die een andere zakelijke relatie of samenwerking heeft met de groep (gezamenlijk "Ontvangers" van dit document genoemd) om de principes en de intenties van dit beleid te implementeren.

Pirelli werkt in een multinationale omgeving waarin mensen een enorme **erfenis van diversiteit** tot uiting brengen; de valorisatie van deze erfenis is tegelijk een concurrentievoordeel en een kans voor het bedrijf zelf om te groeien en rijker te worden, in de overtuiging dat de meest innovatieve ideeën en de beste oplossingen uit een werkomgeving komen waar mensen hun unieke zijn kunnen uitdrukken.

Pirelli biedt **gelijke kansen** aan in alle aspecten van het arbeidsleven, in de selectiefasen, maar ook in beslissingen over betaling, beroepsclassificatie, het toewijzen van taken, opleiding en de voortgang van de carrière.

Deze beslissingen worden uitsluitend genomen op basis van de vaardigheden, de ervaring, het professionele potentieel van mensen en de behaalde resultaten, **zonder enig onderscheid** op basis van gender, genderidentiteit en -expressie, geaardheid, burgerlijke stand, ouderschaps- of verzorgersituatie, geloof, politieke, syndicale of andere meningen, huidskleur, sociaaleconomische en/of culturele achtergrond, etnische afkomst, nationaliteit, leeftijd en beperking, zowel mentaal als fysiek.

Pirelli heeft zich er altijd toe verbonden om een **werkomgeving te garanderen** waar elke persoon met waardigheid en respect wordt behandeld en anderen behandelt, zonder enige vorm van pesterijen, misbruik of psychologische en/of fysieke dwang, discriminatie van individuen of groepen door andere individuen of groepen, en streeft naar het voorkomen en ingrijpen om dergelijk gedrag een halt toe te roepen als het voorkomt.

Pirelli heeft altijd een **inclusieve cultuur** geïmplementeerd, waarbij individualiteit en een gevoel van betrokkenheid bij de bedrijfsgemeenschap, dialoog, vertrouwen en participatie op prijs worden gesteld; deze worden beschouwd als essentiële elementen van organisatorisch welzijn, en verwerpt de totstandkoming van culturele en organisatorische hindernissen die de betrokkenheid en het potentieel van mensen beperken.

Beheermodellen, -processen en -programma's zijn gemaakt om iedereen te ondersteunen zodat iedereen gelijke kansen heeft om naar best vermogen te vorderen.

De implementatie van dit beleid vereist de actieve steun van het personeel van de Group, in overeenstemming met interne richtlijnen en de middelen die Pirelli beschikbaar stelt om er zeker van te zijn dat:

- Beslissingen over de tewerkstelling en de ontwikkeling van mensen vrij zijn van alle vormen van discriminatie;
- De gevoeligheid en het besef van de organisatie inzake Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie op een hoog niveau blijven, ook met de bedoeling om mogelijk onbewuste vooroordelen te voorkomen;

- Er een inclusieve en respectvolle werkomgeving in stand wordt gehouden, zowel bij Pirelli als in de betrekkingen met externe belanghebbende partijen, vrij van alle vormen van discriminatie en pesterijen.
- Gelijk loon gewaarborgd is tussen de geslachten, in omstandigheden met gelijke verdiensten, als er kloven worden gevonden, worden deze geïdentificeerd en geleidelijk overbrugd en er wordt transparant over gerapporteerd;
- Er gezorgd wordt voor de motivatie van mensen via dialoog, participatie, diensten en initiatieven om het mentale en fysieke welzijn te ondersteunen en voor een evenwicht tussen het privé- en het beroepsleven te zorgen, bijvoorbeeld door flexibele arbeidspatronen toe te laten, door het verspreiden van een cultuur waarin de verantwoordelijkheden voor het gezin gespreid worden, door het invoeren van gezondheid ondersteunende programma's en door ouders te steunen.

RAPPORTAGE, VERTROUWELIJKHEID, NIETVERGELDING EN GEVOLGEN IN GEVAL VAN INBREUK

De Pirelli Group moedigt de ontvangers van dit document aan om te goeder trouw, en zelfs anoniem, daden of tekortkomingen te melden die begaan worden door iemand bij Pirelli, in de betrekkingen met of namens Pirelli, die (mogelijk) een inbreuk zijn, of die aanzetten tot het overtreden van de beginselen van dit beleid. Het Group Whistleblowing Policy, dat in verschillende talen gepubliceerd is op www.pirelli.com, beschrijft de procedure voor het indienen van rapporten, hoe deze worden beheerd en hoe de geheimhouding en nietvergelding gewaarborgd zijn. Als een verslag gegrond is, zal Pirelli de sancties toepassen die voorzien worden door het betreffende reglementaire, contractuele en disciplinaire systeem.

BEHEER

Pirelli heeft een Diversiteits-, Gelijkheids- & Inclusiemanager aangesteld, die samenwerkt met de verschillende afdelingen van het bedrijf en dat in overeenstemming met hun respectieve verantwoordelijkheden.
De plannen en resultaten op gebied van Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie worden besproken en goedgekeurd door het Sustainability Strategic Committee dat voorgezeten wordt door de CEO, en zijn een onderdeel van de Sustainability Plans en resultaten, voorgesteld en besproken door het betrokken Board Committee, worden vervolgens gepresenteerd, besproken en goedgekeurd door de Board of Directors.

RAPPORTAGE

Pirelli rapporteert over zijn prestaties op gebied van Diversiteit, Gelijkheid & Inclusie in het jaarverslag van de Group.

DOCUMENTEN IN VERBAND MET DIT BELEID

- CODE OF ETHICS en CODE OF CONDUCT
- GLOBAL HUMAN RIGHTS POLICY
- SOCIAL RESPONSIBILITY POLICY FOR OCCUPATIONAL HEALTH, SAFETY AND RIGHTS, AND ENVIRONMENT
- DIVERSITY AND INDEPENDENCE STATEMENT OF THE BOARD OF DIRECTORS
- WHISTLEBLOWING POLICY - WHISTLEBLOWING PROCEDURE

Juni 2022

EXECUTIVE VICE-CHAIRMAN & CEO

Marco Tronchetti Provera