

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

El Consejo de Administración de Barna Steel, S.A., en representación de la totalidad del Grupo Celsa (en adelante, “**Celsa Group**”), en el marco de su competencia general e indelegable de determinar las políticas y estrategias generales de Celsa Group, ha aprobado la presente *Política de Diversidad, Equidad e Inclusión* (en adelante, la “**Política**”).

I. Finalidad

El objetivo de esta Política es definir los principios y objetivos de Celsa Group para impulsar una cultura de respeto y promoción de la igualdad, diversidad, equidad e inclusión, con el objetivo estratégico de lograr un entorno favorable que facilite y potencie la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de todos los profesionales de Celsa Group y fomentar, así, una mejor consecución de sus objetivos. Así mismo, los principios y actuaciones desarrolladas en esta Política emanan de la cultura de Celsa Group recogida en su Código Ético y de Conducta Profesional.

Conscientes del valor intrínseco de la diversidad, Celsa Group integra sus equipos profesionales con personas de diferentes perfiles, generaciones, culturas y orígenes, haciendo real su compromiso con el respeto y promoción de la diversidad de raza, género, identidad y expresión de género, etnia, edad, educación, discapacidad, enfermedad, religión, orientación sexual, etc., o cualquier otra condición personal, física o social. Nuestro objetivo es contar con un equipo humano diverso, creativo e innovador en el que nuestros profesionales se sientan parte de una empresa inclusiva.

Celsa Group aboga por una cultura de inclusión que permite un entorno laboral en el que cada persona puede lograr sus objetivos y desarrollarse plenamente. Para ello garantiza la creación de entornos de trabajo seguros en los que todos nuestros profesionales tengan la responsabilidad de tratar con el máximo respeto a los demás, manteniendo una política de tolerancia cero frente a todo tipo de discriminación.

Así mismo, la igualdad de oportunidades constituye uno de los pilares esenciales del progreso profesional en Celsa Group y cuyo desarrollo implica un trato equitativo para impulsar la progresión personal y profesional del equipo humano.

II. Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a Celsa Group y a todas las sociedades que integran el Grupo, atendiendo a sus características propias. Celsa Group promoverá el alineamiento de las políticas de las sociedades que integran su Grupo con la presente Política.

III. Principios generales

Para lograr los anteriores compromisos, Celsa Group asume y se guía por los siguientes principios generales:

- Asegurar la igualdad de oportunidades a través de medidas y acciones que permitan alcanzar una igualdad real de trato y oportunidades de todos los profesionales.
- Establecer mecanismos de prevención de situaciones de discriminación, tanto directa como indirecta, en todos los niveles, en relación a la raza, nacionalidad, origen racial o étnico, edad, discapacidad, enfermedad, religión, convicción u opinión, orientación o identidad sexual, expresión de género, orientación sexual, estado civil, personalidad o cualquier otra condición personal, física o social, y observar su firme cumplimiento.
- Garantizar que todos los profesionales se encuentren en un ambiente de trabajo digno y basado en el respeto, libre de discriminación, acoso y cualquier forma de intolerancia y violencia.
- Promover el respeto y el valor de las diferencias individuales, facilitando un entorno de trabajo inclusivo, en el que todos los profesionales se sientan integrados y aceptados.
- Implicar a todo Celsa Group en materia de diversidad, tanto en las relaciones entre profesionales, independientemente de su posición, como en las relaciones con clientes, proveedores y otros grupos de interés.
- Promover el conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de esta Política entre aquellos con quienes Celsa Group se relaciona a efectos comerciales: socios, proveedores, contratistas, distribuidores, etc., así como cualquier otra entidad pública o privada, relacionadas con sus operaciones o servicios.
- Desarrollar procedimientos e implementar los programas formativos apropiados y adecuados para la consecución de estos objetivos.

IV. Áreas de aplicación

A raíz de los principios generales expuestos y los compromisos adquiridos, la gestión de la relación laboral en Celsa Group está impregnada de los valores de diversidad, equidad e inclusión en todas las fases de esta relación:

1. Atraer:

Nuestros valores, principios y compromisos en materia de igualdad, diversidad e inclusión contribuyen a la marca de Celsa Group en la atracción de personas, donde cualquier profesional será valorado por su talento y no por sus características físicas, personales o sociales.

2. Seleccionar:

Nuestros compromisos aseguran que los procesos de selección son transparentes y objetivos, libres de sesgos inconscientes, garantizando la igualdad de oportunidades y no discriminación.

3. Incorporación:

El proceso de incorporación del personal facilita la inclusión de cada persona, de acuerdo a sus individualidades.

4. Desarrollo y crecimiento:

Garantizamos el desarrollo profesional equitativo de nuestros profesionales, valorando sus conocimientos y habilidades y su evaluación del cumplimiento de objetivos y desempeño.

5. Desvinculación:

En el proceso de desvinculación, velamos por un acompañamiento justo y equitativo en el proceso de salida de cualquier profesional sin que sus características físicas, personales y sociales se tengan en cuenta.

V. Líneas estratégicas de actuación

Para la consecución de los anteriores principios generales en esta Política, así como nuestros compromisos, Celsa Group identifica las principales líneas de actuación en materia de diversidad equidad e inclusión:

1. Diversidad de género:

- Alcanzar la igualdad de oportunidades y la equidad de género en todos los niveles de Celsa Group promoviendo un entorno respetuoso y sin discriminación e impulsando

la conciliación entre la vida profesional, familiar y personal de nuestros profesionales, en este sentido Celsa Group tiene el objetivo de alcanzar un 30% de presencia femenina en su equipo de profesionales.

- Fomentar de forma activa la presencia de mujeres en todos los niveles, especialmente en las posiciones de liderazgo, garantizado su desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.
- Cumplir con las normas relativas a brecha salarial entre mujeres y hombres en puestos de trabajo similares.

2. Diversidad de origen:

- Respetar y valorar las diferencias sociales y culturales como fuente de valor añadido.
- Demandar el máximo respeto y valor de la diversidad cultural, aprovechándola como fuentes de conocimiento y talento.

3. Diversidad funcional:

- Valorar el potencial único de las personas con capacidades diferentes y aprovechar su talento.
- Impulsar la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Mejorar la integración de personas con discapacidad en el momento de la incorporación al lugar de trabajo.
- Apoyar la retención del talento de personas con discapacidad en el mundo laboral.

4. Diversidad generacional:

- Apoyar la integración laboral y convivencia de profesionales de diferentes generaciones, asegurando que su talento se gestiona y aprovecha, evitando sesgos en los procesos de selección, contratación y promoción basados en la edad.

Esta Política de Diversidad, Equidad e Inclusión ha sido actualizada por el Consejo de Administración de Barna Steel, S.A., en representación de la totalidad del Grupo Celsa el día 13 de julio de 2023.