

## **POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN**

El Grupo Tubacex (en adelante, “TUBACEX” o “la Sociedad”), en coherencia con sus valores corporativos y con los compromisos recogidos en su Política de Derechos Humanos, reafirma su firme compromiso con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión como principios fundamentales de su actuación.

La presente Política define los principios y compromisos que orientan la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades, la prevención de cualquier forma de discriminación y el impulso de una cultura corporativa inclusiva, diversa y respetuosa.

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La presente Política es de aplicación obligatoria para todas las sociedades filiales, participadas, instalaciones productivas y oficinas comerciales que integran el Grupo TUBACEX, con independencia de su localización geográfica, a partir de la fecha de su aprobación.

Asimismo, sus principios y compromisos se trasladan a las relaciones de negocio, proveedores, contratistas y socios comerciales relevantes.

### **MARCO NORMATIVO**

Esta Política se aplica en coherencia con los principales marcos internacionales y europeos en materia de derechos humanos, igualdad y sostenibilidad, especialmente la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Convenios de la OIT, los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las Directivas Europeas CSRD y CSDDD, así como con la agenda 2030 de Naciones Unidas.

### **PRINCIPIOS RECTORES**

- Igualdad de trato y oportunidades: asegurar que todas las personas sean tratadas con justicia y respeto, sin discriminación alguna.
- Equidad: reconocer las diferencias individuales y garantizar que las políticas internas y los procesos de gestión promuevan la igualdad real y efectiva.
- Inclusión: construir entornos de trabajo abiertos, colaborativos y seguros, en los que todas las personas puedan desarrollarse plenamente.
- Tolerancia cero ante la discriminación, el acoso o cualquier forma de violencia

en el trabajo.

## OBJETIVO Y COMPROMISOS

TUBACEX está comprometida con la plena igualdad tanto en lo que se refiere a las relaciones entre personas de la propia compañía, como en las relaciones entre éstas con otras personas, entidades y/o empresas tercera / ajenas a la misma.

Tal y como establece el Código de Conducta de la empresa, en su apartado 4.2 “Nos respetamos”:

- Garantizaremos un entorno en el que la igualdad de oportunidades sea aplicable a todas las personas
- Aseguraremos que no haya lugar a ningún tipo de discriminación.
- Procuraremos un entorno de trabajo que promueva la dignidad y el respeto, rechazando cualquier manifestación de violencia, abuso de autoridad e intimidación, y de manera especialmente sensible en los colectivos menos representados o más vulnerables.

En este sentido, asume los siguientes compromisos para garantizar un entorno laboral inclusivo, equitativo y respetuoso:

### Igualdad y no discriminación

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción, la retribución y la conciliación.
- Asegurar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor y la transparencia salarial.
- Prevenir cualquier forma de discriminación directa o indirecta, ya sea por género, edad, origen, nacionalidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, religión, creencias u otra condición personal o social.
- Incorporar la perspectiva de género y la diversidad interseccional en todos los procesos de gestión y toma de decisiones.
- Identificar, prevenir y corregir posibles desigualdades o barreras estructurales, promoviendo un entorno inclusivo y equitativo que favorezca el desarrollo personal y profesional de todas las personas trabajadoras.

### Entornos seguros y libres de acoso

- Fomentar la diversidad y eliminar cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, incluyendo el acoso digital, basada en género, edad, origen,

nacionalidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, religión, creencias o cualquier otra condición personal o social, promoviendo entornos de trabajo inclusivos y respetuosos.

- Habilitar un canal universal y global, el canal de denuncias, que garantice la accesibilidad, la confidencialidad y la protección del demandante frente a represalias.
- Garantizar un proceso de escalado definido y confidencial para la gestión de incidentes de acoso o discriminación, con distintos niveles de responsabilidad y protocolos de actuación claros.
- Adoptar medidas correctivas o disciplinarias proporcionales en caso de conductas discriminatorias o de acoso, conforme al Código Ético y al marco legal vigente.

#### **Formación y sensibilización**

- Implementar formaciones para todas las personas trabajadoras sobre prevención de la discriminación y el acoso en el entorno laboral, así como sobre diversidad e inclusión.
- Ofrecer programas específicos de capacitación a líderes y mandos intermedios, para promover una gestión inclusiva de los equipos y prevenir sesgos inconscientes.
- Evaluar regularmente la eficacia de los programas formativos e integrar sus resultados en los planes anuales de mejora continua.

#### **Diversidad, accesibilidad y conciliación**

- Garantizar la accesibilidad universal mediante la eliminación de barreras físicas, tecnológicas y actitudinales, adaptando instalaciones, procesos y herramientas.
- Promover la diversidad generacional y cultural, fomentando la colaboración y el intercambio de experiencias en entornos multinacionales.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando políticas de corresponsabilidad, flexibilidad y bienestar organizativo.

#### **Comunicación inclusiva**

- Utilizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones corporativas y materiales institucionales.
- Representar la diversidad de las personas del Grupo en las campañas, materiales formativos y de sensibilización, evitando estereotipos o sesgos.

#### **GOBERNANZA Y RESPONSABILIDADES**

La correcta implantación y efectividad de esta política requiere una distribución clara de funciones y responsabilidades en todos los niveles de la organización:

- Consejero Delegado: aprueba la Política, vela por su cumplimiento y realiza el seguimiento periódico de los resultados asociados. Asegura la integración de sus principios en la estrategia del Grupo.
- Dirección de Sostenibilidad: elabora, revisa y actualiza la Política, y asegura la consistencia técnica con el resto de políticas y procedimientos corporativos.
- Alta Dirección: impulsa la implantación de la Política en toda la organización, garantizando la disponibilidad de los recursos materiales, humanos y financieros necesarios para su ejecución.
- Dirección de Personas. Coordina su implantación, recopila y consolida la información necesaria para el seguimiento de los indicadores y compromisos asociados y coordina su comunicación de forma transparente y verificable a través del Informe Anual de Sostenibilidad.

### **REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA**

El Grupo TUBACEX mantiene un proceso sistemático de revisión y mejora continua de su desempeño en materia de acción social.

- Evalúa de forma periódica los resultados obtenidos mediante indicadores de desempeño.
- Revisa y actualiza esta Política y los objetivos estratégicos periódicamente, al menos cada dos años, o antes si se producen cambios significativos en el contexto normativo, estratégico u operativo que así lo recomiendan.

<b>Versión actual</b>	2.0	
<b>Historial de Cambios</b>	<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>
<b>Autor</b>	Dirección de Sostenibilidad	
<b>Aprobado por</b>	Consejero Delegado	
<b>Fecha de aprobación</b>	18.12.2025	