Política de igualdad, diversidad e inclusión

CONTROL DE MODIFICACIONES		
Edición	**Fecha**	**Objeto de la Edición**
0	01-10-2024	Creación de la política
1	14-08-2026	Actualización del marco normativo (Directiva UE 2023/970 de transparencia retributiva, Ley 15/2022, Ley 4/2023, RD 901/2020 y RD 902/2020) e incorporación de los instrumentos legales de igualdad y unificación del canal de denuncia con el Sistema Interno de Información.

La Dirección de **neo** (la "**Sociedad**") es responsable de diseñar, evaluar y revisar continuamente el Sistema de Gobernanza y Sostenibilidad. Además, tiene la competencia de aprobar y actualizar las políticas corporativas que guían la actuación de la Sociedad y las entidades que forman parte del grupo cuyo ente dominante, según lo establecido por la ley, es la Sociedad (el "Grupo").

En el ejercicio de estas responsabilidades, y consciente de su compromiso con el equipo humano, que constituye su principal activo estratégico y clave de su éxito empresarial, la Dirección aprueba esta Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión (la "Política").

1 | Objetivo

En el Grupo **neo**, fomentamos un entorno diverso e inclusivo con igualdad de oportunidades. Nuestro modelo de negocio basado en la cercanía y nuestro propósito de estar cada día más cerca, nos permiten ser parte del tejido socioeconómico de numerosos barrios y municipios, brindando oportunidades profesionales a muchas personas y reflejando la diversidad de estas comunidades.

Creemos firmemente en el mérito individual, sin importar el origen, género, orientación sexual, discapacidad, religión o cualquier otra característica. Estamos comprometidos con un sistema donde las oportunidades se basan en las habilidades, el esfuerzo y los logros de cada persona, garantizando siempre la igualdad de condiciones.

Por tanto, el objetivo de esta Política es crear un ambiente que promueva y potencie la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la diversidad y la inclusión de las personas trabajadoras del Grupo, apostando por un modelo de gestión de personas comprometido con la excelencia profesional y la calidad de vida, conforme a la legislación vigente y las mejores prácticas, incluyendo los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La igualdad de oportunidades es uno de los pilares fundamentales del progreso profesional y su desarrollo implica un trato justo para impulsar la progresión personal y profesional del equipo humano del Grupo.

La diversidad incluye todas las características que hacen únicas a las personas, tanto visibles como no visibles, mientras que la inclusión se refiere a valorar estas diferencias y generar oportunidades para que todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial, creando estructuras, sistemas, procesos y una cultura que respete las particularidades individuales y fomente un sentido de pertenencia.

2 | Ámbito de aplicación

Esta Política se aplica a todas las entidades que integran el Grupo. También es aplicable, cuando corresponda, a las uniones temporales de empresas y otras asociaciones equivalentes cuando la Sociedad asume su gestión. El contenido de esta Política es parte explícita de todos los procesos de gestión de personas en cada país y es de obligatorio cumplimiento para todas las colaboradoras y colaboradores del Grupo **neo**.

Además, la compañía cuenta con un Sistema Interno de Información, accesible a través de su página web corporativa, que permite a todos los grupos de interés resolver dudas y comunicar posibles incumplimientos del ***Código Ético***, esta Política u otras conductas irregulares. Este canal garantiza la privacidad y protección del informante y está gestionado por la función de Compliance y el Comité Ético dl Grupo.

3 | Instrumentos y marco legal de igualdad

El Grupo **neo** desarrolla los principios de esta Política a través de los instrumentos legales previstos por la normativa española en materia de igualdad, cuya aplicación se revisa de forma continua conforme evoluciona el tamaño y la composición de cada sociedad del Grupo. En particular:

- **Plan de Igualdad:** Todas las sociedades del Grupo **neo** cumplen, en cada momento, con los requisitos legales en materia de igualdad que les resulten de aplicación, incluyendo, cuando así lo exijan los umbrales legalmente establecidos, la negociación, aprobación y registro de un Plan de Igualdad de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020.

- **Registro y Auditoría Retributiva:** Mantenemos un registro retributivo desglosado por sexo y, cuando corresponda, una auditoría retributiva, conforme al Real Decreto 902/2020, garantizando la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
- **Transparencia Retributiva:** Adaptamos nuestras políticas salariales y procesos de selección a las exigencias derivadas de la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva, que refuerza el derecho de las personas candidatas y trabajadoras a conocer las bandas y niveles retributivos, y prohíbe indagar sobre el historial salarial previo.
- **Protocolo de Acoso:** Contamos con un protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 y a la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Conciliación:** Aplicamos las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral reguladas en el Real Decreto-ley 5/2023, que traspuso la Directiva (UE) 2019/1158, incluyendo los permisos parentales y de cuidado de familiares.

4 | Principios básicos de actuación en relación con la igualdad de oportunidades

Para lograr los objetivos y compromisos en materia de igualdad de oportunidades, el Grupo asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

A. Garantizar la calidad del empleo como medio fundamental para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, fomentando la estabilidad y calidad de los puestos de trabajo, con salarios justos y oportunidades de mejora continua de habilidades y competencias.
B. Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, que incluye el compromiso de un trato justo y equitativo en:
    - **Promoción, desarrollo profesional y compensación**: Evaluar el desempeño y los objetivos basados en conocimientos y habilidades, asegurando un trato equitativo que promueva la progresión personal y profesional.
    - **Selección**: Elegir a las personas candidatas más adecuadas mediante herramientas y sistemas de selección basados en sus conocimientos y capacidades.

- **Contratación**: Evitar diferencias salariales discriminatorias y asegurar una adecuada integración en la compañía y el puesto de trabajo.
- **Formación**: Asegurar la capacitación de cada persona en los conocimientos y habilidades requeridos para su trabajo.
- **Apoyo a personas con capacidades diferentes**: Promover su ocupación efectiva.
- **Comunicación transparente**: Fomentar la innovación y conceder la autonomía necesaria en el ejercicio de sus funciones.
- **Eliminación de actuaciones contrarias a la igualdad de oportunidades**.

C. Promover la igualdad de género dentro del Grupo, cumpliendo con la legislación vigente y las mejores prácticas, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, particularmente en:

- **Reforzar el compromiso con la igualdad de género:** Fomentar la sensibilización y el compromiso con la igualdad tanto dentro de la organización como en la sociedad.
- **Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional**: Eliminar obstáculos que limiten la carrera por razón de género.
- **Analizar medidas de acción positiva**: Corregir desigualdades y fomentar el acceso a cargos de responsabilidad.
- **Facilitar la representación equilibrada**: Asegurar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y decisión del Grupo.
- **Promover la conciliación**: Permitir la conciliación de la vida personal y laboral para favorecer la igualdad de género.
- **Proteger la gestación, parto y postparto**: Evitar que repercutan negativamente en la carrera profesional.
- **Colaborar en la lucha contra la violencia de género**: Establecer programas de protección y apoyo a víctimas de violencia de género.

D. Homogeneizar las condiciones laborales y beneficios entre las personas trabajadoras a tiempo parcial y completo.

E. Respetar el principio de igualdad de condiciones laborales para trabajos con la misma

exigencia y valor.

F. Excluir prejuicios sobre personas cuya condición social, cultural o educativa no responda a modelos tradicionales, asegurando el progreso profesional basado en mérito y capacidad.

5 | Principios básicos de actuación en relación con la diversidad y con la promoción de la inclusión

Para alcanzar los objetivos en relación con la diversidad y la inclusión, el Grupo asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

A. Garantizar la no discriminación entre las personas trabajadoras por cualquier condición o circunstancia digna de protección.
B. Promover que todas las personas del Grupo aporten sus conocimientos, experiencias y habilidades, independientemente de sus condiciones personales o sociales.
C. Fomentar un sentido de inclusión que haga sentir a cada persona parte del proyecto empresarial y de su comunidad. Con ello se pretende que los valores, principios y objetivos de la Sociedad sean asumidos como propios por el equipo humano del Grupo y que su contribución a ellos se perciba como componente esencial del desarrollo no sólo profesional, sino también personal
D. Reconocer la convivencia de diversas generaciones como fuente de enriquecimiento continuo, contribuyendo a la adecuación de los servicios a las necesidades de las comunidades.
E. Considerar limitaciones físicas y/o intelectuales como un valor añadido en determinados desempeños, evitando identificarlas preliminarmente como obstáculos.
F. Fomentar la información y comunicación con las comunidades en las que opera el Grupo, para ser reconocidos como un lugar idóneo para el desarrollo profesional de diversos colectivos.
G. Asegurar que los procesos de selección y contratación se basen en criterios neutros y objetivos de mérito y capacidad, estableciendo acciones específicas para fomentar la inclusión.
H. Atender con medidas de integración a diversas situaciones familiares y afectivas.
I. Asegurar que las decisiones de promoción y desarrollo profesional se basen en criterios

equitativos, eliminando motivos perjudiciales para la diversidad.

J. Garantizar que cada persona reciba formación adecuada para su desarrollo profesional, incluyendo acciones específicas sobre aceptación de la diversidad y rechazo a la discriminación.
K. Fomentar el uso de lenguaje inclusivo en toda comunicación corporativa.
L. Mantener un ambiente libre de acoso laboral, con canales de denuncia ágiles y eficaces.
M. Desarrollar políticas de sensibilización para valorar y fomentar la diversidad.
N. Incluir en los programas de liderazgo comportamientos que favorezcan la diversidad y una cultura inclusiva.
O. Garantizar los derechos de libertad sindical, preservando la opción de cada persona en su relación con las organizaciones sindicales.
P. Garantizar el respeto a la identidad y expresión de género y a la orientación sexual de todas las personas del equipo humano, en cumplimiento de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, incluyendo la adecuación de uniformidad y protocolos internos.
Q. Cumplir con la reserva legal de puestos de trabajo para personas con discapacidad prevista en el Real Decreto Legislativo 1/2013, o con las medidas alternativas legalmente previstas, en las sociedades del Grupo en que resulte exigible.

6 | Medios

Para alcanzar los objetivos establecidos en esta Política, el Grupo cuenta con la Dirección de Recursos Humanos, encargada de la implementación, seguimiento y verificación del cumplimiento de esta Política.