



Global Diversity & Inclusion Policy

April 2024

1. Purpose & Scope

1.1 Nemak's Corporate Values state that the company will be respectful and responsible towards its people, the environment, and the communities in which it operates, as it strives to further its business. The company is therefore committed to fostering, cultivating and preserving a culture of diversity and inclusion.

Nemak's Global Diversity and Inclusion Policy aligns with its values, Code of Conduct, Business Code of Suppliers and business policies covering diversity and employee relations.

This Policy also reflects the principles contained in the International Bill of Human Rights, the International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, the United Nations Global Compact, the UN's Sustainable Development Goals (SDGs) and the UN's Guiding Principles on Business and Human Rights.

1.2 The Global Diversity and Inclusion Policy applies to all Nemak employees, contractors and joint venture employees over whom Nemak has management control.

2. Definitions

a) Corporate Statement on Diversity and Inclusion

Nemak is dedicated to developing solutions that make sustainable mobility possible, and it is committed to working together across disciplines to drive innovation and shape the future of automotive lightweighting.

Without embracing diversity, however, none of Nemak's goals would be possible. Diversity and Inclusion play a fundamental role in everything Nemak does, and are the underlying platform on which its culture and values are built.

As a key player for the global automotive industry, Nemak serves a wide variety of customers across the globe, facing an exceptionally diverse business environment. Diversity drives the company forward, leading to a competitive advantage that allows Nemak to exceed the expectations of its stakeholders.

b) D&I at Nemak means:

- **Diversity:** employees' differences in age, race, disability, ethnicity, family or marital status, gender identity or expression, language, national origin, physical and mental ability, political affiliation, race, religion, sexual orientation, socio-economic status, veteran status, and other characteristics are what make Nemak's employees unique.
- **Inclusion:** the behaviors, processes and procedures that recognize, understand and value differences, promote authenticity and provide a sense of belonging. Inclusion is also about leveraging those differences to foster innovation, trust, and collaboration, and to drive business growth.

3. General Guidelines

3.1 Workplace Diversity

Nemak is committed to maintaining and promoting a workplace free of discrimination and harassment by actively promoting programs devoted to further develop all aspects of Diversity and Inclusion in the workplace.

3.2 Recruitment and Selection

Nemak is committed to providing equal employment opportunities and to attracting a qualified and diverse pool of global talent. This includes how the company sources and assesses talent during every step of the recruitment process, from job postings to strategic partnerships, interviews and assessments. The company actively identifies and prevents discrimination, and supports the integration of diverse candidates with different experiences and perspectives that will enable Nemak to thrive in a rapidly changing and complex business environment.

Nemak's employment decisions are based on legitimate business considerations, such as experience, skills, education, performance, and commitment to Nemak's culture.

3.3 Career Opportunities

Nemak is committed to creating equal opportunities for employees' career development based on their performance, abilities, and commitment to the organization and its values. All employees have the opportunity to pursue an enriching work experience aligned with their individual aspirations and company goals.

Nemak conducts performance reviews, talent pool nominations, succession planning, and career dialogues on a bias-free basis.

3.4 Learning & Development

Nemak believes that every employee possesses a unique and diverse set of skills. Every employee has opportunities to learn and grow at the company based on their skills and unique characteristics.

The company focuses on developing individual strengths to enhance growth for both the employee and Nemak. Alongside every learning solution, the company fosters knowledge transfer across all departments to make sure expertise is accessible to anyone, anytime and anywhere.

3.5 Communication

The Company frequently engages in communication sessions with all its stakeholders to listen to any of their comments or concerns related to Diversity and Inclusion. Nemak also provides equitable communication spaces, tools and support, such as round tables, dialogues with top executives, for any issues that might arise from its D&I agenda. Moreover, Nemak upholds a steadfast commitment to responsible branding practices that conscientiously consider and actively avoid the portrayal of gender or other stereotypes. The company ensures that its branding initiatives promote diversity and inclusivity while refraining from perpetuating harmful minorities stereotypes.

3.6 Compensation and Benefits

Nemak is committed to provide a fair, equitable and competitive compensation and benefits package to all employees. The company's compensation strategy recognizes employee's performance and commitment with the company values. Nemak uses a standardized job valuation methodology that is applied across all regions without bias, and that does not differentiate on anything other than what is job related. Nemak continually evaluates its compensation practices to make sure any potential bias is identified so that the necessary corrective measures can be implemented and ensure internal equity.

3.7 Avoiding Complicity

Nemak upholds zero tolerance to wrongful acts by others that are inconsistent with, or disrespectful of, Nemak's policies, international norms of behavior or local laws. Functional areas must assess if, through association with third parties, they could be at risk of being complicit, and they must take preventive measures.

4 Responsibility of Implementation

People who fall under the scope of this Policy are responsible for implementing and:

- Treating others with dignity and respect at all times
- Exhibiting conduct that reflects inclusion during work, at work functions on or off the work site, and at all other company-sponsored and participative events
- Escalating local or regional scenarios that require differentiated treatment

In addition, people who fall under the scope of this policy are subject to disciplinary actions ranging from a warning to termination of employment or contract. The severity of such disciplinary actions will depend on the seriousness of the breach and on whether the breach was due to error, willful misconduct, or negligent action. Civil and criminal penalties may be pursued if any law has been violated.

5 Contact Information

Nemak expects employees to report all known or suspected violations of this Policy. All stakeholders may raise concerns or report violations without fear of reprisal through one of the following channels:

- Their direct manager or next-level manager
- The Human Resources manager or director
- Nemak Governance department (governance@nemak.com)

Nemak commits to observing international whistleblower protection standards or laws. Retaliation against a person for reporting an issue in good faith is a violation of our Global Code of Conduct.

6 Revisions

0, March – 2021

1, April - 2024

7 Created / Approved by

Armando Tamez – CEO – March 2021

Globale Richtlinie der Vielfalt und Inklusion

April 2024

1. Zweck und Umfang

1.1 Die Unternehmenswerte von Nemak besagen, dass das Unternehmen respektvoll und verantwortungsbewusst mit seinen Mitarbeitern, der Umwelt und den Gemeinschaften, in denen es tätig ist, umgeht, während es gleichzeitig sein Geschäft voranbringt. Das Unternehmen verpflichtet sich daher, eine Kultur der Vielfalt und Inklusion zu fördern, zu pflegen und zu bewahren.

Die globale Richtlinie von Nemak für Vielfalt und Integration steht im Einklang mit den Werten, dem Verhaltenskodex, dem Geschäftskodex für Lieferanten und den Unternehmensrichtlinien für Vielfalt und Mitarbeiterbeziehungen.

Diese Richtlinie spiegelt auch die Grundsätze wider, die in der Internationalen Menschenrechtskonvention, den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation, dem Global Compact der Vereinten Nationen, den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) und die Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten verankert sind.

1.2 Die globale Richtlinie für Vielfalt and Inklusion gilt für alle Nemak-Mitarbeiter, Auftragnehmer und Joint-Venture-Mitarbeiter, über die Nemak die Managementkontrolle hat.

2. Begriffsbestimmungen

a) Unternehmenserklärung zu Vielfalt und Inklusion

Nemak hat sich der Entwicklung von Lösungen verschrieben, die eine nachhaltige Mobilität ermöglichen, und engagiert sich für eine interdisziplinäre Zusammenarbeit, um Innovationen voranzutreiben und die Zukunft des automobilen Leichtbaus zu gestalten.

Ohne die Förderung der Vielfalt wäre jedoch keines der Ziele von Nemak möglich. Vielfalt und Inklusion spielen bei allem, was Nemak tut, eine grundlegende Rolle und bilden die Basis, auf der die Kultur und die Werte des Unternehmens aufgebaut sind.

Als einer der Hauptakteure der globalen Automobilindustrie bedient Nemak eine Vielzahl von Kunden auf der ganzen Welt, die sich in einem außergewöhnlich vielfältigen Geschäftsumfeld bewegen. Diese Vielfalt treibt das Unternehmen voran und führt zu einem Wettbewerbsvorteil, der es Nemak ermöglicht, die Erwartungen seiner Stakeholder zu übertreffen.

b) D&I bei Nemak bedeutet:

- **Vielfalt:** Die Unterschiede zwischen Mitarbeitern in Bezug auf Alter, Rasse, Behinderung, ethnische Zugehörigkeit, Familien- oder Familienstand, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, Sprache, nationale Herkunft, körperliche und geistige Fähigkeiten, politische Zugehörigkeit, Rasse, Religion, sexuelle Orientierung, sozioökonomischer Status, Veteranenstatus und andere Merkmale machen die Mitarbeiter von Nemak einzigartig.
- **Inklusion:** Verhaltensweisen, Prozesse und Verfahren, die Unterschiede erkennen, verstehen und wertschätzen, Authentizität fördern und ein Gefühl der Zugehörigkeit vermitteln. Inklusion bedeutet auch, diese Unterschiede zu nutzen, um Innovation, Vertrauen und Zusammenarbeit zu fördern und das Unternehmenswachstum voranzutreiben.

3. Allgemeine Leitlinien

3.1 Vielfalt am Arbeitsplatz

Nemak setzt sich für die Aufrechterhaltung und Förderung eines Arbeitsplatzes ohne Diskriminierung und Belästigung ein, indem es aktiv Programme fördert, die alle Aspekte von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz weiterentwickeln.

3.2 Anwerbung und Auswahl

Nemak ist bestrebt, gleiche Beschäftigungschancen zu bieten und einen qualifizierten und vielfältigen Pool an globalen Talenten zu gewinnen. Dies umfasst die Art und Weise, wie das Unternehmen Talente in jeder Phase des Rekrutierungsprozesses sucht und bewertet, von Stellenausschreibungen über strategische Partnerschaften bis hin zu Vorstellungsgesprächen und Beurteilungen. Das Unternehmen identifiziert und verhindert aktiv Diskriminierung und unterstützt die Inklusion verschiedener Kandidaten mit unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven, die es Nemak ermöglichen, in einem sich schnell verändernden und komplexen Geschäftsumfeld erfolgreich zu sein.

Die Einstellungsentscheidungen von Nemak basieren auf legitimen geschäftlichen Erwägungen, wie Erfahrung, Fähigkeiten, Ausbildung, Leistung und Engagement für die Kultur von Nemak.

3.3 Karrieremöglichkeiten

Nemak setzt sich dafür ein, gleiche Chancen für die berufliche Entwicklung der Mitarbeiter zu schaffen, basierend auf ihren Leistungen, Fähigkeiten und ihrem Engagement für das Unternehmen und seine Werte. Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, eine bereichernde Arbeitserfahrung zu machen, die mit ihren individuellen Ambitionen und den Unternehmenszielen übereinstimmt.

Nemak führt Leistungsbeurteilungen, Nominierungen für den Talentpool, Nachfolgeplanungen und Karrieredialoge auf einer unvoreingenommenen Basis durch.

3.4 Lernen und Entwicklung

Nemak ist davon überzeugt, dass jeder Mitarbeiter über einzigartige und vielfältige Fähigkeiten verfügt. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, innerhalb des Unternehmens zu lernen und sich entsprechend seiner Fähigkeiten und einzigartigen Eigenschaften weiterzuentwickeln. Das Unternehmen konzentriert sich auf die Entwicklung individueller Stärken, um das Wachstum sowohl der Mitarbeiter als auch von Nemak zu fördern. Neben jeder Lernlösung fördert das Unternehmen den Wissenstransfer über alle Abteilungen hinweg, um sicherzustellen, dass das Fachwissen für jeden, jederzeit und überall zugänglich ist.

3.5 Kommunikation

Das Unternehmen hält regelmäßig Kommunikationssitzungen mit allen seinen Stakeholdern ab, um deren Kommentare und Bedenken in Bezug auf Vielfalt und Integration zu hören. Nemak bietet auch gleichberechtigte Kommunikationsräume, -instrumente und -unterstützung, wie z.B. Rundtischgespräche, Dialoge mit Top-Führungskräften, für alle Fragen, die sich aus einer D&I-Agenda ergeben können. Darüber hinaus setzt sich Nemak konsequent für eine verantwortungsvolle Markenpolitik ein, die die Darstellung von Geschlechter- oder anderen Stereotypen gewissenhaft berücksichtigt und aktiv vermeidet. Das Unternehmen stellt sicher, dass seine Branding-Initiativen Vielfalt und Inklusion fördern und gleichzeitig keine schädlichen Stereotypen über Minderheiten aufrechterhalten.

3.6 Entschädigung und Leistungen

Nemak ist bestrebt, allen Mitarbeitenden ein faires, gerechtes und wettbewerbsfähiges Vergütungs- und Leistungspaket zu bieten. Die Vergütungsstrategie des Unternehmens erkennt die Leistung und das Engagement der Mitarbeitenden in Bezug auf die Unternehmenswerte an. Nemak verwendet eine standardisierte, unvoreingenommene Stellenbewertungsmethode, die in allen Regionen angewendet

wird und bei der lediglich arbeitsrelevante Bestandteile herangezogen werden. . Nemak wertet seine Vergütungspraktiken kontinuierlich aus, um sicherzustellen, dass jede potenzielle Voreingenommenheit erkannt wird, damit die notwendigen Korrekturmaßnahmen ergriffen werden können und interne Gerechtigkeit gewährleistet ist.

3.7 Vermeidung von Komplizenschaft

Nemak hält sich an die Null-Toleranz-Regel für unrechtmäßige Handlungen Dritter, die unvereinbar oder respektlos gegenüber der Richtlinie von Nemak, der internationalen Verhaltensnormen oder lokaler Gesetze sind. Die Funktionsbereiche müssen beurteilen, ob sie durch die Zusammenarbeit mit Dritten Gefahr laufen, sich mitschuldig zu machen, und müssen Präventivmaßnahmen ergreifen.

4 Verantwortung für die Durchführung

Die Personen, die in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen, sind für die Umsetzung und Einhaltung verantwortlich:

- Andere jederzeit mit Würde und Respekt zu behandeln
- Während der Arbeit, bei Arbeitsveranstaltungen am oder außerhalb des Arbeitsplatzes und bei allen anderen vom Unternehmen gesponserten und partizipativen Veranstaltungen ein Verhalten an den Tag zu legen, das Inklusion widerspiegelt
- Eskalierende lokale oder regionale Szenarien, die eine differenzierte Behandlung erfordern

Darüber hinaus können gegen Personen, die in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen, Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden, die von einer Verwarnung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder des Vertrags reichen. Die Schwere dieser Disziplinarmaßnahmen hängt von der Schwere des Verstoßes ab und davon, ob der Verstoß auf einen Irrtum, vorsätzliches Fehlverhalten oder fahrlässiges Handeln zurückzuführen ist. Bei Verstößen gegen ein Gesetz können zivil- und strafrechtliche Sanktionen verhängt werden.

5 Kontaktinformationen

Nemak erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie alle bekannten oder vermuteten Verstöße gegen diese Richtlinie melden. Alle Beteiligten können Bedenken äußern oder Verstöße melden, ohne Repressalien befürchten zu müssen, und zwar über einen der folgenden Kanäle:

- Ihr direkter Vorgesetzter oder die nächste Führungsebene
- Der Leiter oder Direktor der Personalabteilung
- Nemaks Abteilung für Governance (governance@nemak.com)

Nemak verpflichtet sich zur Einhaltung internationaler Normen und Gesetze zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern). Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die in gutem Glauben ein Problem gemeldet hat, sind ein Verstoß gegen unseren globalen Verhaltenskodex.

6 Überarbeitungen

0, März - 2021

1, April - 2024

7 Erstellt / Genehmigt von

Armando Tamez - CEO - März 2021