

Mitsubishi Electric Europe B.V.

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

(MEU)

Mitsubishi Electric Europe B.V. (MEU) reafirma su compromiso con la creación y el mantenimiento de un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y respetuoso en todas sus operaciones en Europa. El presente Plan de igualdad de género (Gender Equality Plan - GEP) define las líneas de actuación de la compañía para avanzar de forma efectiva en la igualdad entre mujeres y hombres y se desarrolla en coherencia con:

- **La Política y Estrategia de Capital Humano del Grupo (Corporate Human Capital - CHG) de MELCO, ejercicio fiscal 2026.**
- **Los requisitos establecidos por el programa Horizon Europe en materia de igualdad de género.**
- **La normativa europea aplicable**, entre la que se incluyen, a título enunciativo, las siguientes:
 - Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.
 - Directiva 2010/18/UE, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental.
 - Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
 - Directiva (UE) 2022/2464, sobre la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas.
 - Directiva (UE) 2023/970, relativa a la transparencia retributiva.

El presente plan es de aplicación a todas las sucursales de MEU en Europa y complementa las políticas corporativas vigentes, entre otras: **la Política de conciliación laboral y personal, la Política de igualdad de oportunidades, la Política de selección de personal en entornos digitales, la Política de prevención del acoso y la intimidación y la Política de movilidad MOVE ME.**

Nuestro compromiso

MEU se propone:

- Fomentar una cultura corporativa en la que todas las personas se sientan valoradas, respetadas y con oportunidades reales de desarrollo profesional.
- Garantizar procesos de selección, retribución y promoción basados en criterios objetivos, justos y transparentes.
- Impulsar la conciliación de la vida laboral y personal, así como el bienestar de la plantilla.
- Prevenir y actuar frente a cualquier forma de acoso o discriminación.
- Incrementar de manera progresiva la representación equilibrada de género en los puestos de responsabilidad y en el consejo directivo.

Gobernanza y recursos

- **Marco global:** Mitsubishi Electric Corporation define anualmente la Política y Estrategia de CHG, que integra aspectos clave como la cultura organizativa, la inclusión y el bienestar.
- **Implantación en Europa:** El Departamento Corporativo de Recursos Humanos de MEU es responsable de la implantación del plan en el ámbito europeo, con el apoyo de:
 - El **Comité de Inclusión**, encargado de supervisar la estrategia y el grado de avance.
 - Los **promotores locales de inclusión**, que desarrollan y ejecutan los planes de acción en cada sucursal.
- **Recursos específicos:** Los equipos de Recursos Humanos y Sostenibilidad cuentan con dedicación específica, así como con los recursos económicos necesarios para el desarrollo de las iniciativas en materia de diversidad e igualdad.

Líneas de actuación y medidas

1. Publicidad y transparencia

- El GEP estará disponible tanto en la página web corporativa como en la intranet.
- El seguimiento anual del grado de cumplimiento se comunicará internamente y se integrará, de forma resumida, en los informes de sostenibilidad.

2. Recopilación y seguimiento de datos

- Elaboración de informes sobre igualdad y brecha salarial de género cuando así lo exija la normativa de los Estados miembros.
- Análisis de la composición de la plantilla por género, incluyendo puestos directivos y funciones técnicas.
- Seguimiento de los procesos de selección, promoción, formación y resultados de las encuestas de compromiso.
- Registro confidencial de denuncias y casos relacionados con acoso o conductas inapropiadas.
- Todo ello se realizará respetando estrictamente la normativa europea y nacional en materia de protección de datos y privacidad.

3. Formación y sensibilización

Formación obligatoria para toda la plantilla en materia de:

- Inclusión y diversidad cultural.
- Identificación y prevención de sesgos inconscientes.

- Prevención del acoso y la intimidación.
- Sensibilización frente al acoso sexual.

Asimismo, las personas con funciones directivas recibirán formación específica en liderazgo inclusivo y toma de decisiones objetivas, así como formación orientada a minimizar sesgos y garantizar el cumplimiento del RGPD y de la normativa aplicable al uso de IA en los procesos de selección.

4. Conciliación y cultura organizativa

- Aplicación de la Política de conciliación laboral y personal, que contempla modalidades de trabajo flexible, híbrido y a tiempo parcial.
- Desarrollo de programas de bienestar para todas las sucursales.
- Impulso de los promotores de inclusión como elemento clave para fortalecer la cultura corporativa.

5. Presencia equilibrada en puestos directivos

- Implantación de procesos de selección estructurados y basados en listas de candidaturas diversas.
- Programas de planificación de sucesiones, mentoría y desarrollo del liderazgo.
- Uso de la Política de movilidad MOVE ME para facilitar el acceso equitativo a oportunidades internacionales.

6. Prevención de la violencia y el acoso por razón de género

- Aplicación de las políticas corporativas de prevención del acoso, dignidad en el trabajo y código de conducta.
- Canales de denuncia confidenciales, con garantía de ausencia de represalias.
- Investigación ágil e imparcial de los casos y formación periódica en materia de sensibilización.

Objetivos y plazos

- **Puestos directivos:** incrementar la representación de mujeres en puestos directivos, partiendo del 23,08 % registrado en marzo de 2025, en al menos 7 puntos porcentuales antes de marzo de 2028.
- **Consejo directivo:** alcanzar una presencia mínima del 30 % de mujeres en el consejo directivo antes de 2032, con objetivos intermedios de seguimiento.
- **Brecha salarial de género:** reducción progresiva de las brechas salariales, de acuerdo con la normativa aplicable y la realidad de cada sucursal.
- **Formación:** alcanzar anualmente el 100 % de participación en la formación obligatoria sobre inclusión y

acoso en todas las sucursales, a partir de abril de 2026.

- **Índice de inclusión:** creación de un índice interno basado en encuestas de compromiso y otros indicadores, con el objetivo de lograr una mejora sostenida a largo plazo.

Seguimiento y responsabilidades

- **Patrocinio ejecutivo:** Presidencia y Dirección Ejecutiva de MEU.
- **Responsabilidad ejecutiva:** Dirección General de Recursos Humanos y Asuntos Generales.
- **Responsables de implantación:** Dirección Sénior de RR. HH., responsables de proyectos de RR. HH. y responsables de RR. HH. de cada sucursal en los Estados miembros.
- **Revisión:** evaluación anual durante el primer trimestre y revisión integral cada tres años, o cuando resulte necesario.

Políticas relacionadas

- Política de igualdad de oportunidades.
- Política de conciliación laboral y personal.
- Política de selección de personal en entornos digitales.
- Política de prevención del acoso y la intimidación.
- Política de movilidad MOVE ME.
- Informes de brecha salarial de género.
- Declaración de inclusión.