

POLICY PARI OPPORTUNITÀ, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Introduzione

La nostra azienda, si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, basato sui principi di pari opportunità, diversità e inclusione (D&I). Questa policy stabilisce linee guida chiare per garantire che tutte le persone coinvolte nelle nostre attività – dipendenti, collaboratori e stakeholder – contribuiscano alla creazione di una cultura aziendale equa, rispettosa e inclusiva.

Lavorare su questi temi per noi significa rispondere all'appello "Leave No One Behind" dell'Agenda 2030 e ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite, in particolare quelli afferenti ai diritti umani e ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

In questa policy è possibile trovare informazioni relative ai riferimenti normativi, ai principi fondamentali, alle aree di applicazione, comunicazione e monitoraggio dell'efficacia della policy e le linee guida pratiche in caso di violazioni.

La presente politica sarà rivista annualmente in concomitanza del Riesame della Direzione.

Riferimenti Normativi

La presente policy si basa sui seguenti riferimenti normativi:

- Costituzione Italiana che, all'articolo 3, sancisce il principio di uguaglianza e vieta la discriminazione basata su sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, ecc.
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) che stabilisce i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e include disposizioni sulla non discriminazione in ambito occupazionale.
- Legge 162/2021 sulla parità di genere e la correlata Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 che definisce i parametri minimi da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere.
- Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna), che promuove la parità di trattamento e la non discriminazione tra uomini e donne.
- Decreto Legislativo n. 216/2003 (Attuazione della Direttiva 2000/78/CE) che riguarda il divieto di discriminazione sul luogo di lavoro per motivi come età, orientamento sessuale, disabilità, religione o convinzioni personali.
- Decreto Legislativo n. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) che sottolinea l'importanza di garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, privo di discriminazioni.
- Regolamento Europeo n. 2016/679 (GDPR), che tutela la privacy e i dati personali di tutti i dipendenti.

- L'Azienda supporta gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – in particolare, come specificato nel nostro report Purpose Mapping creato grazie ad un esercizio di coinvolgimento degli stakeholders, gli obiettivi prioritari per CFS Europe sono SDG 3, SDG 8, SDG 9 e SDG 12.
- L'Azienda aderisce agli standard EFRAG della CSRD per la rendicontazione in materia di sostenibilità.

Principi Fondamentali

1. Pari Opportunità: Tutti i dipendenti, indipendentemente da genere, età, etnia, religione, disabilità, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali, devono avere accesso equo alle opportunità di crescita, formazione e sviluppo professionale.
2. Diversità: La diversità è considerata una risorsa strategica. L'azienda riconosce che la varietà di esperienze, prospettive e competenze contribuisce all'innovazione e al successo.
3. Inclusione: Creiamo un ambiente in cui ogni persona si senta accolta, rispettata e valorizzata, promuovendo il dialogo e l'interazione tra individui con background diversi.

Aree di Applicazione, Comunicazione e Monitoraggio dell'efficacia

Questa policy comporta un approccio trasversale che impatta diverse aree della nostra organizzazione per garantire l'integrazione di pratiche inclusive e di equità in tutti gli aspetti del lavoro. Le aree di applicazione e il monitoraggio dell'efficacia sono molteplici, illustrate qui di seguito. Per un'indicazione sui target e gli obiettivi specifici relativi alla policy in questione e dunque alle tematiche di diversità e inclusione in azienda fare riferimento al documento "Policy ESG CFS Europe".

- Reclutamento, selezione e assunzione:
 - o Scrittura di annunci di selezione (recruiting) che includono i principi fondamentali di questa policy
 - o Adozione di pratiche di selezione neutre e basate su equità e merito
 - o Condivisione della policy con i nuovi assunti
 - o Monitoraggio del numero di uomini e donne assunti su base annuale
- Processi HR:
 - o Condivisione della policy con tutto il personale
 - o Monitoraggio dell'adozione dei principi fondamentali di questa policy nei processi di formazione, in particolare misurando la percentuale di dipendenti uomini e donne che hanno ricevuto formazione (oltre quella obbligatoria) e il numero medio di ore di formazione per genere
 - o Monitoraggio della percezione dei livelli di diversità e inclusione in CFS Europe tramite sondaggio interno per i dipendenti somministrato su base annuale
- Percorsi di carriera e sviluppo professionale:

- Sviluppo di percorsi di carriera che tengano in considerazione i principi fondamentali di questa policy
- Monitoraggio del numero di promozioni e scatti di carriera per genere in percentuale rispetto al totale dipendenti appartenente a ciascun genere
- Compensazione e remunerazione:
 - Monitoraggio e analisi annuale del gender pay gap
 - Promozione della trasparenza e dell'equità salariale tra dipendenti a parità di ruolo
- Promozione di un linguaggio inclusivo:
 - Monitoraggio degli incidenti legati alla discriminazione (fare riferimento alla policy Whistleblowing)
 - Affissione di cartellonistica legata alla promozione di una comunicazione rispettosa ed inclusiva tra colleghi, manager, clienti, fornitori e comunità
- Catena di fornitura:
 - Monitoraggio della promozione di pratiche inclusive e rispettose dei diritti umani nella catena di fornitura attraverso il questionario di rating ESG per i fornitori

La comunicazione sia interna che esterna di questa policy è fondamentale per assicurarsi che tutti i dipendenti, clienti, fornitori e partner siano consapevoli degli obiettivi, dei principi e delle aspettative correlate. Questa policy viene infatti diffusa a tutti i dipendenti tramite riunione annuale ed è disponibile sul sito aziendale e nelle bacheche interne. L'azienda si impegna a monitorare periodicamente l'efficacia delle iniziative di D&I, raccogliendo feedback dai dipendenti e aggiornando la policy in base alle evoluzioni normative e organizzative.

Nella consapevolezza della difficile misurazione degli aspetti legati alla diversità e l'inclusione, CFS Europe si impegna a prevedere un sistema di valutazione e monitoraggio dell'efficacia di questa policy e delle iniziative adottate e le comunica attraverso un reporting annuale legato alle tematiche di sostenibilità, come specificato nella nostra policy ESG che è possibile consultare al seguente indirizzo di rete Y:\Policy ESG e sul sito www.cfseuropespa.com

Linee Guida Pratiche in Caso di Violazioni

I meccanismi di segnalazione e rimedio sono strumenti essenziali per garantire che la nostra policy sia implementata in modo efficace e per affrontare eventuali violazioni o controversie.

Infatti, per quanto riguarda le segnalazioni e la gestione di queste è possibile fare riferimento alla nostra "Policy in materia di Whistleblowing" (disponibile in rete al seguente indirizzo Y:\Modello 231\Whistleblowing) e al portale WallBreakers accessibile tramite il seguente link <https://cfseurope.wallbreakers.it/#/>. La "Policy in materia di Whistleblowing" spiega nel dettaglio:

- Scopi
- Destinatari
- Segnalazioni

- Segnalazioni anonime
- Riservatezza
- Divieto di ritorsioni e segnalazione di misure ritorsive
- Gestione della segnalazione
- Divulgazioni esterne
- Privacy

Per qualsiasi dubbio o domanda in riferimento alle linee guida in caso di violazioni di questa policy è possibile rivolgersi all'Organismo di Vigilanza, contattandolo tramite il seguente indirizzo email: organismo.vigilanza.cfse@gmail.com

Con l'obiettivo di prevenire comportamenti non conformi e pratiche discriminatorie, favorendo una cultura aziendale trasparente e responsabile che rispetti i principi di legalità, tutela delle persone e inclusione, oltre la presente policy CFS Europe si è dotata di un Codice Etico, che delinea gli standard di condotta che tutti gli stakeholder devono rispettare e del Modello 231 (disponibili in rete al seguente indirizzo Y:\Modello 231\Documenti approvati e nel sito www.cfseuropespa.com), fondamentale per promuovere una cultura aziendale basata sull'etica e sulla legalità.

Conclusione

La nostra azienda crede fermamente che il rispetto dei principi di pari opportunità, diversità e inclusione sia essenziale per il benessere delle persone e per il successo del business. Invitiamo tutti a contribuire attivamente alla creazione di un ambiente di lavoro positivo e inclusivo.

Ravenna, 30/07/2025