



POLITICA DI NON DISCRIMINAZIONE E DIVERSITA'

1 INTRODUZIONE

Il presente documento illustra la "Policy su Non Discriminazione e Diversità" applicabile al Gruppo Indel B e contiene le linee guida relative alle modalità secondo cui promuovere i principi della Diversità, Equità e Inclusione ("DEI") all'interno dell'organizzazione e diffonderne una solida cultura.

DEFINIZIONI

Diversità: qualsiasi tipo di differenza esistente tra le persone (culturale, fisica, psicologica, ecc.).

Equità: l'equità nelle condizioni di accesso, trattamento, opportunità e crescita professionale sul luogo di lavoro e la rimozione di eventuali barriere non correlate al merito che possono precludere la piena partecipazione di alcuni. **Inclusione:** la creazione di contesti lavorativi in cui qualsiasi persona o gruppo di persone possa essere e sentirsi accolta/o, rispettata/o, e considerata/o al fine di una piena partecipazione alla vita dell'organizzazione.

La presente Politica è espressione della cultura aziendale, come integrata nel Codice Etico Indel B.

2 APPLICAZIONE

La Policy si applica alle seguenti categorie di persone che lavorano per/all'interno di Indel B: dipendenti delle società del Gruppo e delle Joint Venture, collaboratori e consulenti, lavoratori somministrati e stagisti che operano per conto dell'Azienda. La Policy copre tutti gli aspetti del rapporto con Indel B, e richiede, per la sua corretta applicazione, responsabilità e impegno da parte di tutti i soggetti interessati.

2 OBIETTIVO

Indel B si propone di mantenere un ambiente lavorativo improntato al rispetto e si impegna attivamente contro ogni forma di discriminazione.

Le condizioni personali di ogni individuo non possono, mai ed in alcun modo, rappresentare il presupposto per alcun atto di discriminazione che sia basato su:

- ≡ genere o cambiamento di genere e orientamento sessuale;
- ≡ etnia (origine etnica, nazionalità e origine nazionale);
- ≡ appartenenza a minoranza;
- ≡ opinioni politiche e credo religioso;
- ≡ origine sociale;
- ≡ stato civile;
- ≡ stato familiare;
- ≡ disabilità;
- ≡ qualsivoglia altra condizione personale.

Indel B ha la ferma convinzione che le azioni delle persone debbano essere valutate unicamente in base alle loro conoscenze, qualifiche, competenze, performance e motivazioni, prescindendo da altre condizioni personali.

Il modo in cui ogni individuo si relaziona è influenzato, e talvolta determinato, da fattori demografici, contesto quotidiano e le differenze fisiche e mentali di ciascuno. Un ambiente in cui convivono differenti retroterra ed esperienze permette di affrontare le problematiche quotidiane traendo beneficio da una pluralità di spunti e idee, con il risultato di migliorare la qualità delle prestazioni individuali e collettive, e accrescere il valore economico e non delle attività di tutti.

Per questo motivo non sono tollerate le discriminazioni sotto qualsiasi forma, e l'obiettivo di questa politica è contribuire al successo di Indel B attraverso l'attiva promozione di un contesto caratterizzato da diversità e inclusione, che sostenga una cultura improntata al coinvolgimento.

4 LINEE GUIDA

In linea con i principi di cui sopra, Indel B prosegue nel suo impegno volto a rispettare la diversità e le pari opportunità attraverso comportamenti, processi e linee guida per le attività di reclutamento, selezione, formazione, remunerazione e gestione del personale, come ad esempio le iniziative volte a garantire il pluralismo delle professioni e l'adozione di criteri basati sul merito, sulle competenze e sulle capacità.

Indel B si aspetta che i suoi dipendenti, collaboratori, agenti, partner commerciali e altri stakeholder, in qualsiasi momento e in qualsiasi occasione operino per l'azienda o partecipino a progetti, processi, eventi o attività aziendali, stabiliscano e mantengano un comportamento che tuteli, promuova e diffonda un ambiente di lavoro privo di discriminazioni (incluse molestie, bullismo e ritorsioni), come parte fondamentale del modo in cui ciascuno opera.

Per questo motivo Indel B si impegna a:

- ≡ creare un ambiente di lavoro che **promuova i principi di diversità e inclusione**;
- ≡ attuare **misure volte a far sentire le persone accolte e apprezzate così come sono e per il contributo che offrono**;
- ≡ mantenere un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano **svolgere le loro attività liberi da ogni forma di discriminazione e molestia**;
- ≡ **trattare le persone in modo equo e paritario** indipendentemente da genere, età, cultura/etnia o altre condizioni personali;
- ≡ formare **leader inclusivi**, impegnati verso i principi di diversità e inclusione e che mostrino comportamenti e capacità adeguati;
- ≡ promuovere **una cultura lavorativa aperta** che riconosca il valore di ogni individuo;
- ≡ **monitorare l'efficacia della presente politica** e relativi approcci e procedure.

5 RESPONSABILITA'

La corretta gestione delle diversità è una responsabilità condivisa tra tutti gli Stakeholder dell'organizzazione. Tutti devono conoscere le politiche di Indel B relative alla diversità e sostenerle, e per questo motivo questa politica verrà distribuita in modo controllato a tutti i dipendenti Indel B.

Non è tollerata alcuna forma di intimidazione, bullismo o molestia, sia intenzionale sia non intenzionale.

Qualsiasi dipendente che in buona fede ritenga vi sia stata una violazione della presente politica è tenuto a denunciarla. Non vi potrà essere alcuna ritorsione nei confronti di alcun dipendente che effettui tali segnalazioni o collabori agli accertamenti relativi a queste ultime.

Il gruppo Indel b ha inoltre istituito canali informativi per garantire un flusso di informazioni adeguato verso l'Organismo di Vigilanza riguardo le eventuali irregolarità o le eventuali violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/01 e, verso la GCF Internal Audit, riguardo qualsivoglia anomalia o punto di debolezza del Sistema di Controllo Interno dell'Azienda (**Procedura di Whistleblowing del Gruppo**).

Qualsivoglia violazione della presente Policy dovrà essere valutata, dal punto di vista disciplinare, ai sensi delle normative e della regolamentazione aziendale applicabile, prevedendo, ove ne ricorrano i presupposti previsti, anche l'applicazione di specifici provvedimenti disciplinari. Eventuali problematiche e non-conformità saranno trattate caso per caso.

La presente Policy sarà rivista a cadenza periodica. Indel B si riserva il diritto di revisionare e modificare la presente Policy, di volta in volta, al fine di garantire che essa promuova sempre e adeguatamente l'inclusione e la diversità.

Il Top Management sostiene totalmente la presente Policy che sarà pubblicata sul sito aziendale: <https://www.indelb.com> e diffusa internamente attraverso i consueti canali di comunicazione.

Sant'Agata Feltria, luglio 2024

