



FAMICORD GROUP

POLITICA SU DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

di FamiCord AG Capital Group

Il rispetto delle regole è responsabilità di tutti

La Politica su Diversità, Equità & Inclusione è in vigore dal 1° aprile 2025.

SCOPO

Lo scopo di questa Politica è promuovere una cultura aziendale orientata al superamento di ogni forma di discriminazione e pregiudizio, rendendo il luogo di lavoro un ambiente equo e inclusivo, dove ogni dimensione della diversità possa trovare spazio e generare valore. Un ambiente in cui tutti si sentano liberi di essere sé stessi, esprimersi e contribuire con il meglio delle proprie capacità.

1. INTRODUZIONE

Diversità, Equità e Inclusione, insieme al rispetto dei diritti umani, sono elementi fondamentali della cultura aziendale del Gruppo FamiCord AG, nonché pilastri del nostro sistema di valori. Team diversificati, equi e inclusivi sono più creativi e innovativi, poiché i membri si ispirano reciprocamente a pensare e agire in modi nuovi. L'equità garantisce che tutti abbiano un accesso equo alle risorse e alle opportunità, permettendo loro di esprimere appieno il proprio potenziale.

In tutte le aziende del Gruppo vogliamo offrire a ogni persona l'opportunità di essere la migliore versione di sé stessa. Tutti devono sentirsi liberi di esprimersi e contribuire nel miglior modo possibile. Per permettere questo, ci impegniamo a promuovere il valore di ogni individuo e a creare un ambiente di lavoro rispettoso, collaborativo e inclusivo.

Un ambiente che rispetta la dignità e la diversità di tutte le persone.

Riconosciamo l'importanza di proteggere e promuovere i diritti umani in tutte le società del Gruppo.

Ci impegniamo a garantire l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione sul luogo di lavoro, basata su genere, età, origine etnica o razziale, orientamento sessuale, identità di genere, abilità fisiche e neurodiversità, nazionalità, origine culturale, religione, stato familiare o situazione socioeconomica.

Il nostro management è responsabile di dare l'esempio e promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione in tutta l'organizzazione. Ci si aspetta che favorisca la diversità, crei equità nei processi e nei sistemi, promuova un ambiente inclusivo, affronti ogni comportamento discriminatorio e integri le iniziative DE&I in tutti gli ambiti aziendali.

Questa Politica si ispira a standard e linee guida fondamentali in materia di diritti umani, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e gli standard di lavoro dignitoso delineati dalle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

Ci impegniamo a riconoscere il valore di ogni individuo e a coltivare un ambiente di lavoro che privilegi il rispetto, la collaborazione e l'inclusività.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Politica sulla Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) si applica a tutti i dipendenti del Gruppo FamiCord AG Capital e definisce i principi e gli obblighi attraverso cui il Gruppo promuoverà la DE&I all'interno dell'organizzazione.

3. DEFINIZIONI

Diversità – si riferisce alle caratteristiche e ai tratti distintivi che rendono ogni individuo unico. Questi includono: genere, età, origine etnica/razziale, orientamento sessuale, identità di genere, abilità fisiche e neurodiversità, nazionalità, origine culturale, religione, stato familiare o situazione socioeconomica;

Equità – consiste nell'essere giusti e imparziali, adattando e modificando processi, sistemi e ambienti in funzione dei bisogni unici di ciascun individuo, rimuovendo le barriere e rendendo possibile a tutti il raggiungimento dei propri obiettivi e del proprio pieno potenziale;

Inclusione – comporta il coltivare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano accolti, rispettati, supportati e valorizzati per le proprie qualità e talenti diversi. Significa sviluppare metodi di lavoro collaborativi e adottare comportamenti inclusivi che incoraggino ogni individuo a portare sé stesso in modo autentico sul luogo di lavoro.

FamiCord AG Capital Group – (in questo documento anche “Gruppo” o “Gruppo Capital”) indica la società capogruppo FamiCord AG e l’insieme delle entità giuridiche sotto il medesimo controllo diretto o indiretto.

Dipendente – indica qualsiasi persona coinvolta in attività lavorative per conto del Gruppo, indipendentemente dalla natura contrattuale dell’incarico. Include persone assunte direttamente o tramite intermediari con contratti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, nonché direttori, collaboratori, apprendisti, tirocinanti, consulenti, liberi professionisti e membri del Consiglio di Amministrazione.

Gruppo FamiCord AG Capital – (in questo documento anche il “Gruppo” o il “Capital Group”) indica la società madre FamiCord AG e il gruppo di entità legali sotto il medesimo controllo diretto o indiretto di FamiCord AG.

Luogo di lavoro – indica qualsiasi ambiente fisico, remoto o virtuale in cui i Dipendenti svolgono le proprie attività, interagiscono o partecipano ad attività legate al proprio ruolo all’interno del Gruppo. Include, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, uffici, filiali, impianti e altre sedi operative, viaggi di lavoro, riunioni, sessioni formative ed eventi aziendali, indipendentemente dalla localizzazione geografica o giurisdizione legale.

Terze parti – indica qualsiasi individuo o entità non assunta dal Gruppo, incluse, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: fornitori, clienti, consulenti, partner, azionisti e altri stakeholder esterni che interagiscono con i Dipendenti del Gruppo nei luoghi di lavoro.

Discriminazione – significa trattare una persona o un gruppo in modo diverso o sfavorevole in base a caratteristiche non legate al merito o ai requisiti intrinseci del ruolo, o non affrontare le barriere sistemiche che impediscono un accesso equo alle opportunità. Tali caratteristiche sono spesso definite da leggi nazionali e internazionali e includono, ma non sono limitate a: genere, età, origine etnica o razziale, orientamento sessuale, identità di genere, abilità fisiche, neurodiversità, nazionalità, origine culturale, religione, stato familiare, gravidanza e maternità, condizione socioeconomica.

Esempi di attività in cui può verificarsi discriminazione: selezione del personale, retribuzione,

promozione, valutazione delle prestazioni, accesso alla formazione e sviluppo, salute e sicurezza sul lavoro, e altre decisioni legate all'impiego.

Molestie – si definiscono come qualsiasi comportamento verbale, fisico o non verbale indesiderato di natura morale, sessuale o altro che intenda, o abbia l'effetto di, ledere la dignità di una persona o creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Esempi includono imitazioni offensive, avances o commenti inappropriati, derisione di disabilità, osservazioni denigratorie, gesti o immagini razzisti o degradanti, uso di linguaggio omofobo, transfobico o bifobico, scherno di religioni o convinzioni e diffusione di contenuti offensivi in spazi fisici o digitali

Bullismo – si riferisce a qualsiasi comportamento indesiderato, da parte di un individuo o gruppo, che sia offensivo, intimidatorio, malizioso o insultante. Include anche l'abuso o l'uso improprio del potere, che mina, umilia o causa danni fisici o emotivi ad un'altra persona. Esempi di bullismo sul luogo di lavoro includono: critiche costanti e infondate al lavoro di qualcuno, diffusione di voci maliziose, umiliazioni ripetute durante le riunioni, assegnazione deliberata di carichi di lavoro eccessivi o pubblicazione di commenti o immagini offensive o minacciose sui social media o altre piattaforme digitali.

4. PRINCIPI FONDAMENTALI

Questa Politica si basa sui seguenti principi fondamentali, che devono essere applicati a tutti i processi e le procedure all'interno del Gruppo.

Tali principi sono particolarmente rilevanti per i processi HR (risorse umane), inclusi ma non limitati a: assunzione, sviluppo, valutazione delle prestazioni, avanzamento di carriera, pianificazione della successione, retribuzione, tutela parentale, opportunità di formazione, salute e sicurezza sul lavoro, orario di lavoro e periodi di riposo.

Rispettare la diversità

Il Gruppo si impegna a mantenere una politica di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione. Ci impegniamo a garantire pari opportunità e trattamento equo per tutte le persone, nel rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti, comprese le eccezioni legittime consentite da tali regolamenti.

Tolleranza zero verso molestie, bullismo, persecuzioni, offese e comportamenti inappropriati

Il Gruppo adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di molestia, bullismo, violenza, minaccia, abuso di autorità e sfruttamento di situazioni di crisi. Ciò include comportamenti malevoli e atti che ledano la dignità delle persone o creino un ambiente ostile o offensivo.

Il Gruppo è impegnato a prevenire tali comportamenti attraverso attività di formazione, sensibilizzazione e meccanismi di segnalazione, assicurando che ogni episodio venga gestito in modo tempestivo, equo e nel pieno rispetto della riservatezza.

Valorizzare le differenze

Riconoscere e promuovere il valore della diversità significa creare un ambiente in cui ciascuno si senta sicuro, incluso e libero di contribuire con la propria unicità e i propri punti di vista.

Il Gruppo si impegna costantemente a costruire una cultura fondata sulla collaborazione, il rispetto e l'apertura, incoraggiando l'espressione libera di idee, in particolare quelle non convenzionali, creative o innovative.

Sappiamo che non ogni idea o opinione sarà sempre valida, ma crediamo che il dialogo aperto e il confronto costruttivo siano essenziali per la crescita e l'innovazione.

Garantire e promuovere il trattamento equo e pari opportunità

Il Gruppo è un datore di lavoro che garantisce pari opportunità, impegnato a fare in modo che tutte le decisioni in ambito lavorativo – come assunzioni, sviluppo, promozioni e retribuzione – siano prese in modo equo e privo di discriminazioni o pregiudizi. Tutti i Dipendenti, indipendentemente dalle proprie caratteristiche personali, devono essere trattati in modo equo e avere le stesse opportunità.

Il successo è uno sforzo collettivo: ognuno deve contribuire al meglio delle proprie possibilità e assumersi la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi comuni, a beneficio di tutto il Gruppo.

Promuovere la consapevolezza dei pregiudizi inconsci

Incoraggiamo l'identificazione e la riduzione dei pregiudizi inconsci verso gruppi o individui nel luogo di lavoro.

Riconosciamo e valorizziamo la diversità, l'equità e l'inclusione e ci impegniamo costantemente a creare una cultura sicura, equa e inclusiva.

5. LINEE GUIDA DELLA POLITICA

Strategia su Diversità, Equità & Inclusione

Il nostro approccio globale alla Diversità, Equità e Inclusione è modellato sia da prospettive interne che esterne, informato da parametri di riferimento internazionali e arricchito dal feedback continuo dei nostri Dipendenti.

La strategia si fonda su tre pilastri interconnessi che operano in sinergia per generare un impatto significativo.

Nel Gruppo FamiCord AG Capital:

1. Coltiviamo un ambiente inclusivo che consente ai Dipendenti di esprimere il proprio sé autentico e permette ai team di raggiungere il massimo potenziale creativo;
2. Costruiamo una cultura del luogo di lavoro in cui la Diversità è integrata nelle pratiche quotidiane e nei processi decisionali;
3. Esploriamo continuamente approcci innovativi per interagire con la comunità più ampia e avere un impatto positivo su di essa.

Il nostro obiettivo è abbracciare la Diversità e promuovere una cultura Inclusiva attraverso l'implementazione di un quadro di inclusione adattabile che riconosca e rispetti le specificità locali e le priorità nazionali.

Il Modello di Inclusione del Gruppo si compone di cinque elementi essenziali che insieme costituiscono un quadro completo per promuovere l'inclusione e supportare il percorso professionale dei dipendenti:

1. **Cultura organizzativa** – Creare un ambiente in cui l'inclusività e la diversità siano parte integrante dei valori e delle azioni quotidiane;
2. **Consapevolezza e competenze individuali in ambito DE&I** – Dare ai Dipendenti le conoscenze e le capacità necessarie per accogliere la diversità e promuovere l'inclusione;
3. **Intelligenza emotiva** – Coltivare empatia e consapevolezza di sé per costruire relazioni più solide e inclusive;
4. **Leadership inclusiva** – Preparare i leader a essere promotori dell'inclusione e a rappresentare comportamenti che ispirino team diversificati;
5. **Sistemi di supporto** – Attuare politiche, processi e strumenti che garantiscano pari opportunità e permettano l'inclusione a tutti i livelli.

Riconosciamo che la discriminazione può manifestarsi in vari aspetti del luogo di lavoro. Attraverso la nostra Strategia DE&I e, in particolare, il nostro Modello di Inclusione, ci impegniamo ad affrontare in modo proattivo questo rischio.

Il nostro obiettivo è garantire che la Diversità e l'Inclusione siano saldamente radicate nelle nostre operazioni aziendali e integrate in ogni fase del percorso professionale del Dipendente all'interno del Gruppo: dalla selezione e retribuzione, agli orari di lavoro, alle politiche di congedo, maternità, sicurezza del posto di lavoro, assegnazione di incarichi, formazione, valutazione delle performance, crescita professionale, revisione salariale, fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Visione strategica su Diversità, Equità e Inclusione

Nel nostro Gruppo celebriamo la diversità e coltiviamo una cultura inclusiva in cui tutti si sentano valorizzati e motivati a contribuire. Valorizziamo le esperienze e le prospettive uniche delle nostre persone, garantendo che ogni voce giusta sia ascoltata, ogni opinione ragionevole condivisa, e ogni individuo si assuma la responsabilità della nostra crescita collettiva.

Crediamo fermamente che la collaborazione tra persone con esperienze e punti di vista diversi stimoli l'innovazione e generi risultati eccellenti. Insieme siamo più forti.

Un ambiente di lavoro che abbraccia la diversità e l'inclusione porta beneficio non solo alle nostre persone, ma anche alla nostra azienda. Rafforza la nostra posizione come organizzazione orientata allo scopo, affidabile e datore di lavoro di riferimento, dove tutti possono avere un impatto significativo e prosperare.

La tua unicità, la nostra forza.

Responsabilità dei Dipendenti

La Diversità, l'Equità e l'Inclusione sono una responsabilità collettiva condivisa da tutti all'interno dell'organizzazione.

Tutti i Dipendenti sono tenuti a rispettare i principi di dignità e rispetto in ogni interazione, sia sul luogo di lavoro, durante eventi lavorativi (in sede o fuori sede), sia in tutte le attività organizzate o sponsorizzate dalle società del Gruppo.

Ogni Dipendente è in particolare responsabile di:

1. Rispettare la dignità e valorizzare la diversità di tutti gli individui;
2. Contribuire a un ambiente inclusivo privo di Discriminazione, Molestie e Bullismo;
3. Aumentare attivamente la propria consapevolezza riguardo ai pregiudizi inconsci e adottare misure per ridurne l'impatto nel luogo di lavoro.

I Dipendenti che adottano comportamenti o condotte inappropriate possono essere soggetti a provvedimenti disciplinari, come indicato al punto 8, "Conseguenze."

Qualora un Dipendente ritenga di essere stato vittima di qualsiasi forma di discriminazione, è incoraggiato a chiedere supporto secondo quanto descritto nel punto "Segnalazione di comportamenti inappropriati."

Responsabilità dei Leader

Tutti i leader sono responsabili dell'identificazione e della riduzione delle barriere all'equità. Le loro responsabilità includono, ma non si limitano a:

1. Creare un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro che supporti la DEI e sia privo di Discriminazione, Molestie e Bullismo;
2. Rappresentare comportamenti inclusivi e rispettosi, valorizzando tutte le prospettive e ascoltando opinioni diverse;
3. Coltivare una cultura che promuova il rispetto verso tutti i Dipendenti e gli altri stakeholder dell'ambiente lavorativo;
4. Garantire che tutti i Dipendenti collaborino, si esprimano liberamente, si rispettino reciprocamente e ascoltino attivamente punti di vista differenti;
5. Affrontare in modo appropriato qualsiasi altro comportamento non coerente con questa o altre Politiche/Procedure del Gruppo, o con le leggi applicabili in materia di pari opportunità, diversità o inclusione;
6. Adottare misure proattive per assicurare che i sistemi e i processi siano equi, rispondano ai bisogni individuali e rimuovano gli ostacoli al successo.

6. DISCRIMINAZIONE, MOLESTIE E BULLISMO

Il Gruppo FamiCord AG Capital è impegnato a garantire un trattamento equo e pari opportunità in ambito lavorativo.

Tutte le decisioni in materia di occupazione si basano sul merito, le qualifiche, le competenze, le prestazioni e i risultati ottenuti. Proibiamo rigorosamente qualsiasi forma di discriminazione

nei confronti di un Dipendente o candidato sulla base di caratteristiche personali non legate all'ambito lavorativo, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: genere, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, origine nazionale, età, capacità fisica o mentale, razza, etnia, convinzioni politiche o appartenenza religiosa.

Ci aspettiamo che tutti i Dipendenti si comportino in modo professionale e inclusivo in ogni momento. La nostra politica di tolleranza zero si applica a qualsiasi forma di Discriminazione, Molestia o Bullismo sul luogo di lavoro.

Questa Politica si estende anche alle interazioni con Terze Parti che collaborano con i Dipendenti del Gruppo o che svolgono attività per conto di una delle società del Gruppo Capital.

Adottiamo una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di Discriminazione, Molestia o Bullismo sul luogo di lavoro.

7. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI INAPPROPRIATI

Il Gruppo promuove una politica di trasparenza e comunicazione aperta (open-door policy), incoraggiando fortemente la comunicazione interna.

Pertanto, ogni volta che un Dipendente ritiene che ci sia stata una violazione di questa Politica, può segnalare tali eventi con la massima trasparenza al proprio responsabile diretto o, in alternativa, alla persona incaricata del Team Internazionale di Conformità del Gruppo FamiCord AG nel rispettivo paese, oppure al Dipartimento Risorse Umane locale.

Tuttavia, il Gruppo FamiCord AG riconosce che affrontare determinati problemi può essere complesso. Per facilitare una segnalazione trasparente, il Gruppo mette a disposizione diversi canali di comunicazione, accessibili sia ai Dipendenti sia agli stakeholder esterni (ad esempio clienti, collaboratori, agenti, partner commerciali, fornitori, azionisti, ecc.).

In alcune società del Gruppo, ove richiesto dalla legge, i segnalanti possono scegliere se rivelare la propria identità o rimanere anonimi.

Le segnalazioni effettuate in buona fede, anche se successivamente risultate infondate, non comporteranno alcuna azione disciplinare. Al contrario, qualsiasi segnalazione o informazione deliberatamente falsa sarà considerata una violazione della presente Politica e potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, ove appropriato.

Divieto di ritorsioni

Il Gruppo FamiCord AG vieta severamente minacce o qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chiunque condotte ragionevolmente ritenute in violazione della presente Politica, oppure fornisca in buona fede informazioni in relazione a una segnalazione o a un'indagine su tali condotte.

Chiunque attui o tenti di attuare ritorsioni nei confronti di una persona coinvolta in un'indagine relativa a una violazione della Politica – incluso mediante pressioni o minacce al segnalante – sarà soggetto a provvedimenti disciplinari, come descritto al punto 8 “Conseguenze”

8. CONSEGUENZE

Qualsiasi Dipendente che violi questa Politica, impegnandosi in comportamenti di Discriminazione, Molestie, Bullismo o in qualsiasi altra condotta vietata, sarà soggetto a misure disciplinari adeguate, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro, in conformità con le leggi locali applicabili alla rispettiva entità del Gruppo, nonché con le normative internazionali pertinenti ove applicabili.

Inoltre, le violazioni delle disposizioni relative a Discriminazione, Molestie, violenza, minacce, abuso di autorità o altra condotta assimilabile da parte di una Terza Parte possono costituire una grave violazione degli obblighi contrattuali. Tali violazioni possono comportare la cessazione del rapporto contrattuale e, ove consentito dalla legge, una richiesta di risarcimento danni da parte del Gruppo.