
1. Introduzione e ambito di applicazione

I temi della diversità, dell'inclusione e della parità di genere stanno ricevendo una crescente attenzione da parte dei numerosi stakeholder. Nell'attuale contesto legislativo in continua evoluzione, è necessario garantire le pari opportunità a tutti i livelli, ridurre la perdita di talenti e aumentare le proprie performance aziendali.

La CBF Balducci spa ha deciso di adottare una Politica focalizzata su questi temi, volta a favorire una valorizzazione delle persone fondata sui principi di inclusione, diversità e pari opportunità. Questa nuova Politica va ad aggiungersi alla Politica Integrata QUALITA' AMBIENTE SICUREZZA e RESPONSABILITA' SOCIALE già presente e radicata da diversi anni come mission aziendale.

Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscano pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi HR di Onboarding, Job Rotations, Training e Career Development.

Da sempre, la CBF Balducci spa ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Con questo percorso concreto vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. Creare una cultura di parità di genere, infatti, è un elemento fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Stakeholder

La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti di della CBF Balducci spa e condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore ed essere un punto di riferimento per le altre realtà aziendali. Creare una cultura di parità di genere e D&I è alla base della strategia di gestione del capitale umano, fondamentale per garantire una performance fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo. Questo documento rappresenta le linee guida da implementare attraverso i processi HR per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

È responsabilità di tutti coloro che lavorano in azienda osservare i principi contenuti nella Politica in tutte le operazioni svolte.

2. Principi di riferimento

La CBF Balducci spa ripudia ogni forma di **pregiudizio** non tollerando comportamenti discriminatori.

Le **risorse umane** costituiscono il patrimonio più prezioso dell'azienda e la creazione di un ambiente di lavoro in cui non vi siano comportamenti discriminatori per caratteristiche e scelte strettamente personali è un elemento fondamentale per il successo dell'azienda.

Parità di genere e inclusione in CBF Balducci spa

La qualità delle prestazioni raggiunta dall'azienda, frutto della solidità aziendale e di modelli di processo innovativi, deriva principalmente dalla professionalità delle proprie risorse che svolgono il loro lavoro in un contesto che li incentiva ad esprimere tutto il loro potenziale.

La CBF Balducci spa si impegna affinché ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta. Per questo l'azienda promuove e incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie, in particolare attraverso:

- la costruzione di un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing;
- la diffusione di una cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
- l'adozione di procedure di Recruitment, Job Rotazioni, Training e Career Development non discriminatorie.
- lo sviluppo di un contesto equilibrato fra lavoro e vita privata;
- la definizione di KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione;
- la possibilità di segnalazione di qualsiasi evento avverso rispetto al sistema impostato;
- diversità come valore strategico capace di rafforzare le competenze del team.

La CBF Balducci spa è in possesso della certificazione SA 8000 Responsabilità sociale dal 22/12/2017 e dell'attestazione ISO 30415 Diversity & Inclusion dal 15/11/2022 a testimonianza di una concreta attenzione in termini di discriminazione ed etica.

La CBF Balducci è in possesso anche delle seguenti certificazioni: ISO 9001:2015 dal 28/06/2001, ISO 14001:2015 dal 20/12/2007, ISO 45001: 2018 dal 24/10/2018, STEP by OEKO-TEX, Rating di legalità dal 22/12/21.

L'azienda pone in essere tutte le azioni necessarie a scongiurare episodi di discriminazione in relazione alle seguenti caratteristiche:

- Età;
- Genere;
- Identità e orientamento sessuale;
- Origine etnica, di nazionalità o di colore;
- Orientamento religioso;
- Orientamento politico e sindacale;
- Disabilità;
- Stato civile;
- Gravidanza, maternità, paternità;
- Inquadramento contrattuale.

3. Modalità di gestione

Di seguito gli impegni formali dell'azienda nei diversi processi/fasi:

1. Recruitment

- valuta pariteticamente curricula femminili e maschili, allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia
- prevede le medesime retribuzioni a parità di inquadramento.

2. Job Rotations e Career Development

- valuta equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.

3. Work Organization

L'azienda si adopera per migliorare il Work life balance, dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso:

- pianificazione delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa,
- orario Flessibile in ingresso e in uscita.

4. People Development

- Garantire un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza;
- Permettere un adeguato onboarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
- Assicurare il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione;
- Assicurare il rispetto della PdR 125 e della ISO 30415, nonché delle norme di anticorruzione presenti all'interno dell'organizzazione.

5. Performance management

Processo di condivisione degli obiettivi, misurazione e sviluppo delle performance, messo in atto, al fine di:

- Creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e scevra da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse,
- Assicurare la parità di trattamento attraverso la definizione di obbiettivi e degli incentivi ad essi collegati.

6. Misurazione KPI

La CBF Balducci spa adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente. La dashboard (piano di miglioramento) contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale.

La politica è altresì resa disponibile a tutte le parti interessate sul sito web: www.cbfbalducci.com.

La Società promuove attività di comunicazione e informazione indirizzate a tutti i lavoratori dell'azienda, a tutti i livelli, al fine di assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione dei principi della

presente Politica tramite attività di formazione.

4. Responsabilità e monitoraggio

La presente politica è approvata dal Consiglio d'amministrazione, che è responsabile della promozione, della diffusione e del rispetto dei principi in essa contenuti.

Il Comitato Guida è responsabile dell'aggiornamento periodico dei contenuti della presente Politica e di tutte le procedure ad essa collegate.

L'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti il canale di segnalazione anonima previsto dalla Procedura segnalazione e suggerimenti PRI 34 e attraverso la mail dedicata pdr125@cbfbalducci.com che consente di raccogliere segnalazioni su comportamenti incoerenti con i principi contenuti nel presente documento e, contestualmente, garantire l'anonimato del segnalante e la riservatezza del segnalato.

Ogni segnalazione viene analizzata e valutata secondo il procedimento previsto dalla procedura.

Nel caso di accertamento di violazioni dei principi della seguente politica, si applicheranno le sanzioni previste in base al Modello ex D.lgs. 231/2001, nonché quelle relative ai regimi contrattuali applicabili ai responsabili.

Il Consiglio di Amministrazione riceve annualmente un report di monitoraggio sull'applicazione della politica, redatto dal Responsabile dei Sistemi di Gestione in collaborazione con HR.

Approvata dall'Amministratore Delegato e dal Comitato Guida