

Diversity, Equity & Inclusion - Policy

Policy relativa all'impegno in materia di Diversità, Equità e Inclusionione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali

Luglio 2024

EMESSO DA	Group Human Resources & Organization (HRO)
APPROVATO DA	A. D'Addario (Group CHRO)
DATA DI DECORRENZA	12/07/2024
N.RO VERSIONE	1.0
CODIFICA	HR_PY04_G_1_Diversity_Equity_Inclusion-Policy

TABELLA DELLE REVISIONI:

VERS.	DATA	MOTIVO	MODIFICHE	AUTORI	VERIFICATORI
1.0	12/07/2024	Prima Emissione	n.a.	HRO - Group Diversity, Equity & Inclusion HRO – Group Organization & Labor Cost	Group Human Resources & Organization (HRO) Leadership Team Group Sustainability Senior Manager



SOMMARIO

SCOPO, CAMPO DI APPLICAZIONE E DIFFUSIONE	3
MODIFICHE E AGGIORNAMENTI	3
DEFINIZIONI E ACRONIMI	3
1 L'IMPEGNO DEL GRUPPO ENGINEERING SULLE POLITICHE DI DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION.....	4
2 PRINCIPI GENERALI: LE DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ	4
3 APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION.....	5
4 POLITICA DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION – APPENDICE DI DETTAGLIO	6
4.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE	6
4.2 GESTIONE DELLA CARRIERA.....	6
4.3 EQUA RAPPRESENTAZIONE DI GENERE NEI PANEL DI TAVOLE ROTONDE	6
4.4 EQUITÀ SALARIALE	7
4.5 GENITORIALITÀ, CURA	7
4.6 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	7
4.7 DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO	7



SCOPO, CAMPO DI APPLICAZIONE e DIFFUSIONE

La presente policy definisce le modalità operative, organizzative e gestionali, adottate dal Gruppo Engineering per sostenere i valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione, nel rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

Il documento è valido e trova applicazione per tutte le aziende del Gruppo Engineering (rif. TB00_0_Procedure_Aziende).

La politica in questione, anche in ottemperanza ai principi fondanti il Codice Etico, è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sulla intranet aziendale di Engineering a tutti gli stakeholder, compresi collaboratrici e collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori del Gruppo.

MODIFICHE E AGGIORNAMENTI

La necessità di modificare e/o integrare la presente policy sarà valutata sulla base di eventuali variazioni significative del contesto in cui opera il Gruppo. Comunque, la politica verrà riesaminata su base annuale in occasione del riesame del sistema di gestione per la parità di genere.

DEFINIZIONI E ACRONIMI

- **Engineering o Azienda o Società**

Termine con il quale nel documento si fa riferimento a tutte le aziende del Gruppo Engineering.

1 L'IMPEGNO DEL GRUPPO ENGINEERING SULLE POLITICHE DI DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

La Politica di Diversity, Equity & Inclusion del Gruppo Engineering (d'ora innanzi anche solo Engineering) si basa sull'impegno a sostenere i valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione. Tale impegno si riflette attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali che rispettano i diritti e la libertà delle persone.

In particolare, l'obiettivo di Engineering è superare gli stereotipi culturali e rimuovere i fattori che ostacolano l'inclusione lavorativa. Di conseguenza, l'Azienda si impegna a operare in modo imparziale e a non tollerare alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta in relazione al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa.

Engineering promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali. Il presente documento, infatti, mira a sviluppare un approccio chiaro, definendo missione, strategie e pratiche attive per creare un ambiente di lavoro collaborativo e solidale. L'obiettivo è favorire la diversità in tutte le sue dimensioni, generando valore all'interno dell'organizzazione e ottenendo un vantaggio competitivo nel business.

L'AZIENDA SI IMPEGNA A RISPETTARE E DIVULGARE ATTIVAMENTE I PRINCIPI PREVISTI DALLA NORMATIVA VIGENTE E DAGLI STANDARD INTERNAZIONALI, TRA CUI: L'AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE, I SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS), I PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT E I WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES DELLE NAZIONI UNITE, LA DICHIARAZIONE UNIVERSALE DEI DIRITTI UMANI E LE CONVENZIONI DELLE NAZIONI UNITE SUI DIRITTI DELLE DONNE, L'ELIMINAZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE RAZZIALE, I DIRITTI DELL'INFANZIA E DELLE PERSONE CON DISABILITÀ. L'AZIENDA SI IMPEGNA ALTRESÌ A SEGUIRE LA CONVENZIONE OIL N. 190 DEL 2019 SULLA VIOLENZA E SULLE MOLESTIE.

2 PRINCIPI GENERALI: LE DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ

La diversità è un valore che deve essere protetto e incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone.

La diversità arricchisce e apre a nuove idee moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone con culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

Per queste ragioni, Engineering riconosce la diversità come un valore da proteggere e promuovere attraverso azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi coinvolgendo la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze tra le persone.

L'Azienda si impegna a coltivare il valore di ogni persona, promuovendo una cultura inclusiva che offre opportunità di crescita professionale, indipendentemente dal ruolo aziendale. Di conseguenza, l'Azienda valorizza l'equilibrio di genere e combatte gli stereotipi e i pregiudizi, si impegna a promuovere pari opportunità, conciliazione tra vita privata e lavoro e rimozione di ostacoli legati all'orientamento sessuale.

Engineering, inoltre, riconosce e valorizza le diverse generazioni presenti all'interno dell'organizzazione, promuovendo il dialogo e il confronto intergenerazionale. Ciò avviene tenendo conto non solo delle prospettive demografiche ma anche prestando attenzione rispetto sia al benchmark demografico nei Paesi in cui è presente sia alla valutazione del turnover interno al fine di garantire un costante ricambio generazionale. Conseguentemente l'attenzione viene rivolta oltre che all'età anagrafica e professionale del personale dipendente, anche alla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo. Il tutto, naturalmente,



nell'ottica di fondere le diverse esperienze sociali, culturali e lavorative, e le innumerevoli abilità, conoscenze e competenze sia tecniche sia comportamentali che ciascuna generazione può apportare all'azienda.

Engineering, dunque, promuove pari opportunità per tutto il personale dipendente, a prescindere dalle disabilità sensoriali, cognitive o motorie, e si impegna a creare un ambiente inclusivo, valorizzando le competenze e il talento delle persone con disabilità. Quindi vengono adottate misure concrete, come la formazione e l'accessibilità sul luogo di lavoro, per abbattere barriere culturali e fisiche.

3 APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

Il presente documento si propone di promuovere una cultura aziendale basata sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità all'interno dell'ambiente lavorativo.

Attraverso la progettazione, lo sviluppo e la promozione di iniziative di people care e diversity management, Engineering intende creare un ambiente di lavoro che rispetti e celebri le differenze attraverso i seguenti **principi guida**:

- diffusione dell'inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione: l'Azienda promuove stili manageriali e di leadership che pongono l'inclusione come paradigma culturale di riferimento;
- regole trasparenti e inclusive: l'Azienda, in ottemperanza ai principi e alle regole di condotta sanciti all'interno del proprio Codice Etico, definisce un sistema di regole che promuovono e garantiscono un ambiente di lavoro ispirato a comportamenti trasparenti, inclusivi e improntato sul rispetto delle pari opportunità per tutte le persone;
- collaborazione tra funzioni aziendali: l'Azienda integra i contributi delle sue diverse funzioni al fine di adottare modelli e azioni coerenti con le politiche definite;
- superamento degli ostacoli: l'Azienda si impegna ad individuare gli ostacoli di natura culturale, organizzativa, relazionale e fisica che possano impedire una piena inclusione lavorativa;
- relazioni di lavoro basate sul rispetto e sulla fiducia: l'Azienda si impegna a promuovere a tutti i livelli dell'organizzazione, relazioni di lavoro improntate al rispetto reciproco e alla fiducia.

Engineering, inoltre, garantisce la concreta applicazione delle politiche di DE&I attraverso un sistema di monitoraggio degli indicatori in tal senso, tenendo conto che questi ultimi guidano la definizione degli obiettivi/target che, di anno in anno, sono perseguiti dall'Azienda.

4 POLITICA DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION – APPENDICE DI DETTAGLIO

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da Engineering.

4.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE

Engineering si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la Parità di Genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di profili tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori talenti.

Engineering, anche in forza della Politica in materia dei Diritti Umani, in fase di selezione e assunzione del personale adotta un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. Engineering, infine predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

4.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

Engineering, durante tutto il ciclo professionale della persona assunta, pone particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandosi esclusivamente sulle capacità personali, sulle skills e sui livelli professionali che la caratterizzano.

Engineering, inoltre, tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale. Ad esso, infatti, l'Azienda rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione o specifiche comunicazioni sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione di eventuali ostacoli all'inclusione che possono crearsi sul luogo di lavoro. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

4.3 EQUA RAPPRESENTAZIONE DI GENERE NEI PANEL DI TAVOLE ROTONDE

Engineering promuove una politica di inclusione nella scelta di relatrici e relatori del panel di tavole rotonde, eventi o convegni. Il valore dell'equilibrio tra relatrici e relatori contribuisce ad evidenziare che l'azienda considera la Parità di Genere un elemento di primaria importanza.

Engineering, dunque, si impegna a promuovere una politica a sostegno delle pari opportunità, diffondendo una cultura che incoraggi nuove idee da parte di tutte le persone.

Pertanto, al fine di valorizzare e tutelare le pari opportunità sul luogo di lavoro e di contrastare ogni forma di isolamento, l'azienda si pone il costante obiettivo di selezionare relatrici e relatori nell'ottica della parità di genere, il tutto nei panel di tavole rotonde, convegni ed eventi di ogni tipo, per tali intendendosi oltre a quelli interni anche quelli esterni.

Conseguentemente, in seguito all'organizzazione degli eventi sopra menzionati, **si intraprendono le seguenti azioni:**

- in tutte le attività di preparazione, calendarizzazione, pubblicizzazione prestare attenzione al linguaggio di genere
- prestare attenzione al linguaggio di genere anche nella preparazione di locandine, brochure e comunicazione interna ed esterna;
- evitare qualsiasi forma di comunicazione offensiva e/o discriminatoria.



4.4 EQUITÀ SALARIALE

Engineering, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, garantisce la parità salariale a tutto il personale dipendente a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere, età, disabilità o orientamento sessuale/culturale.

4.5 GENITORIALITÀ, CURA

Engineering si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, il personale dipendente durante e dopo periodi di prolungata assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Nel rispetto della persona umana e della realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità/parentale incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. Parimenti, l'Azienda garantisce il pieno supporto alle coppie omogenitoriali. Ad ogni modo la contrattazione collettiva di secondo livello è attenta ai temi della genitorialità, motivo per cui, in data 6 dicembre 2023 è stato sottoscritto un importante accordo in tal senso.

Engineering, infine, tutela e assicura il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo ogni persona nella fase di reintegro.

4.6 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Engineering sviluppa azioni concrete per migliorare il work-life balance del personale dipendente in tutte le fasi della vita personale e professionale di ciascun individuo, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.

4.7 DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Engineering si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione. Si impegna altresì a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro come previsto nella policy per la prevenzione ed il trattamento delle molestie sul lavoro

Engineering pone particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. A riguardo, condanna qualsiasi forma di discriminazione fra il personale dipendente, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, caratteristiche fisiche, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Questo è valido sia in fase di assunzione e ricerca del personale, sia in chiave di promozioni e/o attribuzione di bonus aziendali.

