

Aquafil S.p.A.

Via Linfano nr. 9 38062 – Arco (TN)

Iscritta al Registro Imprese di Trento

al nr. 228169

Codice Fiscale e Partita IVA 09652170961

Policy in materia di Diversity, Equality & Inclusion

Approvata dal Comitato ESG il 22 febbraio 2024

Indice

1.	Obiettivi	4
2.	Contesto di riferimento	4
3.	Ambito di applicazione	5
4.	Diversity and inclusion	5
5.	Principi fondamentali ed impegno di Aquafil	6
6.	Implementazione	6
6.1	Processo di selezione e assunzione del personale	6
6.2	Formazione	6
6.3	Equità retributiva	7
6.4	Comunicazione	7
7.	Segnalazioni	7
8.	Informazione, formazione e monitoraggio	7
9.	Approvazione e revisione della Policy	7

1. OBIETTIVI

Il Gruppo Aquafil (di seguito "Aquafil") riconosce e promuove il valore delle risorse umane e della diversità che in esse è intrinseca. In particolare, Aquafil si pone l'obiettivo di assicurare a tutti i suoi interlocutori interni ed esterni equità e parità di trattamento, al fine di costruire un contesto inclusivo che favorisca il benessere, lo sviluppo personale e la soddisfazione professionale di ciascun individuo.

In quanto principale artefice e protagonista dei risultati presenti e futuri del Gruppo, Aquafil attribuisce al capitale umano un ruolo centrale e, per questa ragione, si impegna a garantire una gestione basata sui principi enunciati nel Codice Etico.

La presente Diversity, Equality & Inclusion Policy (di seguito anche "Policy") ha come obiettivo quello di promuovere l'inclusione ed il rispetto delle diversità, in quanto prerogative imprescindibili e fondamentali per qualsiasi attività che venga svolta all'interno del Gruppo, costituito da Aquafil SpA e dalle sue controllate.

In particolare, questa Policy nasce con l'obiettivo di testimoniare l'impegno di Aquafil nel valorizzare e tutelare le diversità, nonché nel prevenire e sanzionare ogni discriminazione e molestia perpetrata sulla base del genere, dell'età, dell'orientamento sessuale, della nazionalità, della disabilità, delle opinioni politiche, della confessione religiosa e di qualsiasi altra caratteristica personale dei propri interlocutori.

2. CONTESTO DI RIFERIMENTO

Aquafil, nell'elaborare le proprie politiche aziendali ha tenuto conto dei seguenti riferimenti normativi:

- Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU):
 - Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, 1948;
 - Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici, 1976;
 - Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, 1976;
- Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo, 1950;
- Convenzione dell'ONU sui Diritti dei Bambini, 1989;
- Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO): a titolo esemplificativo, n. 29/1930, 87/1948, 98/1949, 100/1951, 105/1957, 111/1958, 135/1971, 138/1973, 182/1999;
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro, 1998;
- Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021, recante raccomandazioni alla Commissione concernenti la dovuta diligenza e la responsabilità delle imprese.

Le politiche aziendali di Aquafil, rispettano le normative italiane e dei Paesi in cui opera e sono sviluppate in coerenza con i seguenti riferimenti normativi interni:

- D.Lgs. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti;
- Leggi anticorruzione;
- Leggi in materia di libertà ed attività sindacale nei luoghi di lavoro;
- Leggi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Leggi in materia di orario di lavoro;
- Leggi in materia ambientale;
- Leggi in materia di privacy e protezione dei dati personali.

Aquafil si è dotata, inoltre, di diversi strumenti normativi interni in modo da garantire una gestione delle proprie attività efficace, efficiente e trasparente, nonché rispettosa dei principi e valori espressi dalla presente policy. Tra i citati riferimenti normativi interni, si ricordano in particolare i seguenti:

- Codice Etico;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 di Aquafil S.p.A.;
- Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza (QAS);
- Policy ESG;
- Policy sui Diritti Umani;
- Policy anticorruzione;
- Policy Whistleblowing;
- Enterprise Risk Management del Gruppo;
- Modello organizzativo e di gestione privacy del Gruppo Aquafil;
- Ulteriori documenti normativi interni rilevanti a disciplina delle attività operative svolte dalla Società (ad esempio, in materia di Salute, Sicurezza e Ambiente, Supply Chain, Selezione, assunzione e gestione delle Risorse Umane, Responsabilità Sociale, privacy).

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

L'insieme dei principi etici, dei valori e delle regole comportamentali enunciati nella presente Policy devono ispirare l'attività di tutti coloro che operano, all'interno o all'esterno della sfera di azione di Aquafil (di seguito i "Destinatari").

La diffusione di questa Policy vuole essere anche l'occasione per sensibilizzare tutti gli stakeholder (azionisti, dipendenti, clienti, fornitori, investitori, etc.) e soddisfare le loro aspettative in tema di diversità ed inclusione.

Le principali iniziative legate alla Equity, Diversity & Inclusion e ai Diritti Umani in generale, sono stabilite dall'Amministratore Delegato e dal Comitato ESG di Aquafil, che approva la presente Policy e le sue revisioni.

In particolare, a titolo esemplificativo, sono Destinatari della Policy:

- **i componenti dell'Organo di Amministrazione**, i quali si ispirano ai principi del presente documento nel fissare gli obiettivi di impresa;
- **i membri degli Organi di controllo e vigilanza**, i quali assicurano il rispetto e l'osservanza dei contenuti della policy nell'esercizio delle proprie funzioni;
- **i dirigenti**, i quali danno concretezza ai valori e ai principi contenuti nella policy, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno;
- **i dipendenti**, i quali, nel rispetto della normativa vigente, adeguano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi e agli impegni previsti dalla policy;
- **i collaboratori**, i quali, su base continuativa (i.e. consulenti, agenti) uniformano la propria condotta ai principi ispiratori della policy;
- **i fornitori**;
- **i clienti** con un contratto attivo.

Tutti i Destinatari sono responsabili, ciascuno per quanto di propria competenza, del rispetto della presente Policy sulla Equity, Diversity & Inclusion. In particolare, tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai Destinatari nello svolgimento dell'attività lavorativa, devono essere improntati ai principi e valori espressi in questa Policy, nonché essere aperti alle verifiche e ai controlli secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Inoltre, i soggetti con responsabilità di supervisione e coordinamento sono tenuti alla vigilanza sul rispetto della Policy da parte dei propri collaboratori, nonché all'adozione delle misure idonee a prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.

4. DIVERSITY AND INCLUSION

Con 'diversità' Aquafil si riferisce a tutte le differenze tra le persone in termini di età, etnia, sesso, genere, orientamento sessuale, aspetto fisico, disabilità, religione, status socioeconomico, credo politico, livello culturale, modi di vivere e di pensare. La diversità dovrebbe rappresentare una risorsa, ma spesso dà adito a stereotipi, che rappresentano una barriera tra persone ed un ostacolo per una società equilibrata.

5. PRINCIPI FONDAMENTALI ED IMPEGNO DI AQUAFIL

I principi fondamentali in materia di Equality, Diversity & Inclusion di seguito individuati, ispirati alle norme stabilite dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), sono espressione dei valori nei quali Aquafil crede e sui quali si fonda la cultura aziendale. Tali valori esprimono lo standard di comportamento richiesto a tutti i dipendenti e collaboratori di Aquafil.

Genere

Aquafil promuove un ambiente che favorisce la parità di genere a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo. Si impegna in politiche e azioni volte a promuovere la parità di genere, ad eliminare il gender gap, a rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave e promuovere iniziative di sensibilizzazione nonché attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio dei generi.

Età

Aquafil si impegna a facilitare il dialogo, la convivenza e la trasmissione delle conoscenze tra persone di età diversa, promuovendo così l'integrazione lavorativa e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale, in cui poter valorizzare e promuovere lo sviluppo.

Abilità

Aquafil promuove la realizzazione di strumenti e spazi lavorativi privi di barriere, che possano garantire un'accessibilità totale a tutti i dipendenti e gli stakeholder diversamente abili e quindi agevolarne l'accesso ai luoghi fisici, agli strumenti informativi (es. applicativi aziendali) e alle attività formative, mettendo tutti nelle condizioni di contribuire al meglio ai processi aziendali.

Identità di genere ed orientamento affettivo-sessuale

Aquafil promuove la creazione di ambienti inclusivi dove ciascuno si senta rispettato e apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, rifiutando e impegnandosi ad eliminare ogni discriminazione.

6. IMPLEMENTAZIONE

Aquafil ha individuato le modalità d'intervento di seguito delineate al fine di promuovere un ambiente lavorativo plurale, equo ed inclusivo.

6.1 Processo di selezione e assunzione del personale

Aquafil opera secondo imparzialità, crede che le competenze e il talento siano i criteri fondamentali per la valutazione dei candidati e garantisce l'assenza di discriminazioni e il pieno rispetto delle pari opportunità.

Aquafil promuove processi di selezione e assunzione trasparenti e oggettivi, allineati ai valori dell'organizzazione e al suo impegno per la diversità, l'equità e l'inclusione.

La selezione del personale avviene su una rosa di candidati che garantisce l'assenza di discriminazioni, promuovendo la parità di genere, selezionando i futuri dipendenti su criteri oggettivi e di corrispondenza ai requisiti richiesti dalla selezione stessa.

Inoltre, tutti i professionisti del mondo delle risorse umane, dai ruoli più junior ai dirigenti, vengono coinvolti in iniziative di formazione sulle tematiche della parità di genere, della valorizzazione della diversità e dell'inclusione.

6.2 Formazione

Aquafil si impegna a promuovere un contesto di lavoro dinamico mettendo a disposizione delle persone strumenti e occasioni di formazione che favoriscano creatività, innovazione e collaborazione, e valorizzino al meglio l'unicità di ciascun individuo.

Tutti i dipendenti hanno equamente accesso alle risorse, alla formazione e alle opportunità di sviluppo.

In ambito formativo, i programmi sono progettati e proposti con l'obiettivo di fare evolvere le competenze delle persone, garantendo una partecipazione, senza distinzione alcuna (es. genere, età, lavoratori part time, full time, etc.).

Nell'ottica di sviluppare sempre di più la cultura della non-discriminazione in azienda, Aquafil si impegna a strutturare una formazione che aiuti a riconoscere e rimuovere gli stereotipi di ogni tipo.

6.3 Equità retributiva

Le politiche retributive sono allineate ai principi promossi da Aquafil, attuate in modo equo e trasparente e volte alla remunerazione delle responsabilità e alla valorizzazione del merito e del talento. Il processo prende in considerazione, con neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio, criteri quali il ruolo organizzativo ricoperto, le competenze, il merito, le abilità e le performance dei singoli.

Tali obiettivi possono essere raggiunti anche attraverso l'applicazione di politiche retributive specifiche e programmi di incentivazione volti a ridurre il divario retributivo, con particolare riferimento agli insiemi di popolazione con i gap salariali più significativi.

6.4 Comunicazione

Aquafil si impegna a comunicare e diffondere i principi espressi nella presente Policy all'interno dell'organizzazione e verso tutti i portatori di interesse, attraverso individuati processi di comunicazione interna ed esterna.

7. SEGNALAZIONI

Aquafil è costantemente impegnata, nell'identificazione, valutazione, prevenzione e mitigazione dei rischi di violazione dei Diritti Umani, ponendo tempestivamente in essere le azioni di rimedio necessarie, ove tali accadimenti si verificassero.

A disposizione dei propri stakeholder vi è un canale (la procedura "Whistleblowing / Segnalazioni" pubblicata sul sito web di Aquafil <https://digitalplatform.unionefiduciaria.it/whistleblowing/>) dedicato alla segnalazione, anche anonima, di eventuali situazioni che, in violazione della presente Policy, costituiscano o possano costituire un rischio di violazione dei Diritti Umani, delle normative vigenti e delle procedure interne.

Aquafil garantisce che ogni segnalazione venga gestita in modo confidenziale al fine di assicurare la completa tutela del segnalante.

8. INFORMAZIONE, FORMAZIONE E MONITORAGGIO

La presente Policy viene distribuita a tutti i portatori di interesse attraverso comunicazioni dedicate; inoltre, Aquafil si impegna a diffonderne i contenuti anche attraverso attività di formazione appositamente programmate e si impegna altresì a monitorare la loro effettiva attuazione.

9. APPROVAZIONE E REVISIONE DELLA POLICY

La presente Policy sarà oggetto di revisione periodica, in considerazione della sua adeguatezza ed effettività di attuazione.

Revisione	Descrizione	Data

Aquafil S.p.A.
Via Linfano, 9
38062 Arco (Tn)
T +39 0464 581111

www.aquafil.com
info@aquafil.com

