Politica Diversità, Equità, Inclusione e Appartenenza (*Belonging*)

Per una gestione equa ed inclusiva

Claber, cosi come le altre aziende del gruppo Fitt (d'ora in avanti "gruppo"), ha come obiettivo quello di sviluppare un approccio equo ed inclusivo impegnandosi a promuovere, coltivare e preservare una cultura aziendale rispettosa ed accogliente. La missione e gli obiettivi della politica Diversity, Equity, Inclusion and Belonging (di seguito Policy DEI&B) sono ispirati dalla Vision e dai Valori di gruppo.

Il capitale umano per noi è il bene più prezioso. La somma collettiva delle differenze individuali, delle esperienze di vita, della conoscenza, dell'inventiva, dell'innovazione, dell'autoespressione, delle capacità uniche e del talento che le nostre collaboratrici ed i nostri collaboratori investono nel loro lavoro rappresenta una parte significativa non solo della nostra cultura, ma anche del nostro employer branding e dei risultati dell'azienda.

1. Principi generali

- *Cosa intendiamo per **Diversità**?* Ci riferiamo a tutte le differenze tra gruppi e individui che configurano le persone come identità distinte l'una dall'altra. In questo senso, rientra nella definizione di diversità tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi etnia, età, stile, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni persona. Tra queste differenze riconosciamo anche i gruppi demografici con sottoccupazione cronica, ossia persone che incontrano ostacoli strutturali e persistenti nell'accesso e nella permanenza nel mercato del lavoro. Le barriere occupazionali possono assumere forme diverse a seconda del contesto e includere fattori come condizioni socioeconomiche svantaggiate, disabilità, o discriminazioni sistemiche. Riconoscere queste differenze ci guida nell'adottare pratiche inclusive eque e consapevoli.
- *Cosa intendiamo per **Inclusione**?* Il concetto di Inclusione comprende il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse, nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, al fine di creare un ambiente fisico e sociale equo e accogliente. L'inclusione consapevole crea dunque valore concreto dalla diversità.
- *Cosa intendiamo per **Equità**?* L'Equità implica l'assicurazione di pari trattamento, fornendo risorse od opportunità che possano rispondere a esigenze o situazioni specifiche di una determinata persona o di un determinato gruppo, affrontando le diseguaglianze sistemiche, riducendo la disparità e assicurando così uno risultato equo.

- *Cosa intendiamo per **Appartenenza** (**Belonging**)*? Questo concetto si riferisce ad un ambiente di lavoro in cui ogni persona si sente accettata, rispettata, considerata per il suo background e le sue esperienze e in cui può autenticamente esprimere sé stessa senza paura di discriminazione o giudizio. Un ambiente di lavoro inclusivo aiuta a nutrire il senso di appartenenza.

2. Diffusione della Politica

La presente Politica è rivolta a tutto il personale Claber e altresì delle società appartenenti al Gruppo FITT ed è condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori, clienti e partner commerciali con l'obiettivo di creare e diffondere una cultura di rispetto e valorizzazione delle diversità.

La Politica è comunicata e diffusa a tutte le parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Scopo della policy

La Diversità è un valore che va protetto con azioni concrete che devono permeare tutta l'organizzazione attraverso il riconoscimento, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità. L'impegno di FITT si sostanzia in un fermo divieto di qualsiasi forma di discriminazione, nella garanzia di pari opportunità per tutte le persone e nell'ambizione di diventare una realtà sempre più inclusiva. Questo impegno universale viene guidato da alcune azioni positive, in particolare nei seguenti ambiti:

☆ Genere

Riconosciamo la parità di genere come un pilastro fondamentale della nostra cultura aziendale e un elemento imprescindibile per favorire un ambiente di lavoro equo, stimolante e innovativo. Ci impegniamo a:

- garantire pari opportunità di accesso, crescita e leadership a tutte le persone, a prescindere dal genere.
- Promuovere un linguaggio inclusivo e rispettoso, evitando stereotipi e pregiudizi di genere in ogni ambito aziendale.
- Monitorare eventuali gap salariali presenti a parità di ruolo e intraprendere azioni correttive concrete per assicurare l'equità retributiva.
- Sensibilizzare e formare i team su temi legati alla parità di genere, all'inclusività e all'empowerment femminile attraverso percorsi educativi continui.

E' prevista l'adozione di un Comitato Guida per la Parità di Genere con il compito di assicurare un'efficace adozione e applicazione della Politica DEI&B e collegate con focus sulla parità di genere e all'empowerment femminile, unitamente alla definizione e implementazione del relativo piano strategico.

La Politica DEI&B, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede la definizione ed il riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di modifiche o integrazioni.

Generazioni

Riconosciamo il valore della diversità generazionale come leva strategica per l'innovazione, la collaborazione e la crescita sostenibile. Ogni generazione porta con sé esperienze, prospettive e competenze uniche che arricchiscono il nostro modo di pensare, creare e lavorare insieme.

Ci impegniamo a:

- favorire un ambiente intergenerazionale inclusivo, dove convivano e collaborino con efficacia persone appartenenti a diverse fasce d'età.
- Valorizzare le competenze distintive di ogni generazione, promuovendo lo scambio di conoscenze tra seniority ed esperienze diverse.
- Contrastare ogni forma di ageismo, sia nei processi di selezione che nelle dinamiche di sviluppo e valutazione professionale.
- Offrire opportunità di apprendimento continuo, per garantire a tutte e tutti la possibilità di evolvere e contribuire attivamente, indipendentemente dall'età anagrafica.
- Adottare stili di leadership e strumenti di comunicazione inclusivi, capaci di rispondere alle esigenze e sensibilità di diverse generazioni.

Crediamo che la collaborazione tra generazioni sia una risorsa chiave per costruire un'organizzazione resiliente, empatica e capace di affrontare le sfide del futuro con una visione ampia e condivisa.

Disabilità

Riconosciamo la disabilità come una delle molteplici espressioni della diversità umana, non come una limitazione, ma come un'opportunità di arricchimento per la nostra cultura aziendale. Crediamo in un approccio abilitante e centrato sulla persona, che metta al centro le competenze, i talenti e le

aspirazioni di ogni individuo, al di là delle barriere fisiche, sensoriali, cognitive o psicosociali.

Ci impegniamo a:

- promuovere un ambiente di lavoro accessibile, sia dal punto di vista fisico che digitale, per garantire la piena partecipazione di tutte le persone.
- Prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta legata alla disabilità, in ogni fase del percorso professionale.
- Adottare politiche inclusive di selezione, *onboarding* e sviluppo, che valorizzino le competenze delle persone con disabilità e ne supportino il benessere.
- Favorire l'utilizzo di strumenti e tecnologie assistive, ascoltando i bisogni individuali e agendo in modo personalizzato.
- Sensibilizzare l'organizzazione attraverso momenti di formazione e confronto, promuovendo una cultura dell'inclusione e del rispetto.

La nostra visione è quella di una realtà aziendale capace di rimuovere gli ostacoli e di costruire un luogo dove ogni persona possa sentirsi accolta, rappresentata e abilitata a dare il proprio contributo.

☆ Cultura internazionale

Essere parte di un Gruppo internazionale favorisce il confronto tra culture differenti: questo confronto rappresenta la base da cui attingere ogni giorno per costruire una visione e un mindset globali, elementi strategici per i contesti nei quali operiamo.

Consideriamo la diversità culturale e internazionale una ricchezza fondamentale per la nostra visione globale e la nostra capacità di innovare. Operando in un contesto sempre più connesso e multiculturale, valorizziamo la presenza di persone con background culturali, etnici, religiosi, linguistici e geografici differenti, consapevoli che la varietà delle prospettive rafforza il pensiero critico, la creatività e la sostenibilità delle nostre scelte.

Ci impegniamo a:

- coltivare un ambiente aperto, accogliente e rispettoso, dove ogni cultura sia ascoltata, riconosciuta e valorizzata.
- Promuovere la collaborazione interculturale, facilitando lo scambio tra sedi internazionali, team globali e competenze locali.

- Contrastare ogni forma di razzismo, xenofobia o discriminazione religiosa, etnico-culturale favorendo comportamenti inclusivi.

- Adottare una comunicazione sensibile alle differenze culturali, che tenga conto delle sfumature linguistiche, dei contesti sociali e dei codici valoriali dei diversi paesi.

Lavoriamo su progetti con gruppi trasversali internazionali che necessitano di competenze multidisciplinari e multi-territoriali; collaboriamo inoltre all'interno dello stesso Paese con colleghi e colleghe che vengono da altre aree geografiche e da altri continenti, prestando attenzione ad un'adeguata integrazione e convivenza, dando valore alle diversità reciproche.

Crediamo che solo attraverso la piena integrazione delle culture si possa costruire un'identità aziendale forte, globale e capace di rispondere alle sfide di un mondo in continuo cambiamento.

4. Aree di applicazione

Al fine di ottenere un ambiente plurale, equo e inclusivo, sono stati individuati quattro macro ambiti di intervento che andranno a toccare le persone di Claber e del gruppo FITT, le relazioni con la comunità, le relazioni con i fornitori e le modalità di comunicazione.

▪ Collaboratori e Collaboratrici

Crediamo che ogni persona debba poter lavorare in un ambiente dove si senta accettata, rispettata, valorizzata e libera di esprimere sé stessa. Per questo ci impegniamo a costruire un'organizzazione che metta la diversità, l'equità e l'inclusione al centro delle politiche e pratiche che riguardano il personale.

Accesso equo e inclusivo

- Garantiamo processi di selezione imparziali e privi di bias, che valorizzino le competenze, il potenziale e le esperienze, senza discriminazioni di genere, età, religione, orientamento sessuale, identità di genere, abilità, background culturale o status socioeconomico.

- Collaboriamo con partner e piattaforme inclusive per ampliare la diversità dei pool di persone candidate.

Sviluppo equo delle carriere

- Applichiamo criteri trasparenti e oggettivi nella valutazione delle performance, nella crescita professionale e nella promozione.
- Garantiamo pari accesso a percorsi formativi e opportunità di sviluppo.

Benessere, sicurezza e accessibilità

- Promuoviamo il benessere psicologico, fisico e sociale delle persone attraverso iniziative di supporto e prevenzione.
- Lavoriamo per un'ambiente di lavoro accessibile e flessibile, capace di rispondere ai bisogni specifici di ciascuno (conciliazione tempo di vita e tempo di lavoro), incluse le persone con disabilità o esigenze di conciliazione. Claber si impegna a favorire il benessere della persona nelle sue diverse fasi di vita personale e professionale, promuovendo un corretto bilanciamento tra i tempi di vita e di lavoro.

Genitorialità e gestione carichi di cura

- Ci impegniamo a favorire una genitorialità condivisa e l'equilibrio dei carichi di cura in famiglia, supportando collaboratrici e collaboratori nelle loro attività genitoriali e di *caregiving,* attivandosi a tutela della maternità, favorendo i congedi di paternità e di assistenza di famigliari bisognosi di cure.

Cultura inclusiva e partecipativa

- Favoriamo un dialogo aperto e rispettoso, dove ognuno possa sentirsi ascoltato e coinvolto nelle decisioni che riguardano l'ambiente di lavoro.
- Contrastiamo attivamente ogni forma di discriminazione, molestia e micro-aggressione, anche attraverso policy chiare e strumenti di segnalazione sicuri.

Formazione e sensibilizzazione

Prevediamo moduli di formazione per tutto il personale su diversità, equità, inclusione ed empowerment femminile con focus su *unconscious bias*, comunicazione inclusiva, leadership empatica e gestione interculturale.

- Comunità

Nell'ambito delle nostre iniziative e collaborazioni volte a generare valore condiviso, in coerenza con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) adottati a livello di gruppo e con l'impegno a costruire una società più giusta, sostenibile e responsabile, promuoviamo e sosteniamo attività orientate all'inclusione e all'equità.

- Supply Chain

Valutiamo i fornitori di beni e servizi anche in base al loro impegno verso le pari opportunità, generazionali e di genere, la promozione dell'inclusione lavorativa e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, nel più ampio rispetto degli standard sociali.

- Corporate Communication e Marketing

Ci impegniamo a costruire una comunicazione consapevole, inclusiva e responsabile, che rappresenti la diversità in tutte le sue forme e che contribuisca attivamente a promuovere una cultura del rispetto, dell'equità e dell'appartenenza. Nel concreto, ci proponiamo di utilizzare un linguaggio inclusivo, di rappresentare la diversità nei contenuti visivi e narrativi, di non perpetuare rappresentazioni limitanti o stigmatizzanti, scegliendo narrazioni che valorizzano l'unicità e l'autenticità delle esperienze umane.

Ci impegniamo affinché ci sia sempre una equa rappresentanza di genere nei convegni, negli appuntamenti istituzionali e nei talk organizzati e promossi sia dall'Azienda sia da soggetti esterni e in qualsiasi tipologia di comunicazione.

5. Strumenti di presidio

Tutti i collaboratori e le collaboratrici hanno la responsabilità di trattare le altre con dignità e rispetto in ogni momento. Sono tenuti a tenere una condotta che rifletta l'inclusione durante il lavoro, durante le attività lavorative dentro o fuori il luogo di lavoro e in tutti gli altri eventi partecipativi e sponsorizzati dall'azienda.

Adottiamo strumenti di ascolto e coinvolgimento della popolazione aziendale nel monitoraggio DEI&B quali la survey di clima interno, nella quale è presente una sezione dedicata, e la Dreams Box per la raccolta delle segnalazioni della Claber People (cfr. IO.DRE)

Eventuali condotte illegittime, qualora aventi rilevanza ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o rientranti nell'ambito di applicazione della normativa whistleblowing di cui al D. Lgs. 24/2023 e qualsiasi forma di abuso fisico, verbale e digitale, e le molestie nei luoghi di lavoro potranno essere segnalate attraverso i canali indicati nelle specifiche procedure (IOQ_048 e Regolamento molestie) adottate dalla Società.

6. Responsabilità diffusa

La promozione di una cultura inclusiva non può essere demandata a poche persone: è una responsabilità condivisa che coinvolge ogni persona all'interno dell'organizzazione, indipendentemente dal ruolo, dal livello o dalla sede.
Crediamo che ognuna e ognuno di noi abbia un ruolo attivo nel costruire un ambiente rispettoso, equo e valorizzante, dove le differenze possano fiorire e trasformarsi in valore collettivo.

- Tutti i collaboratori e le collaboratrici. È responsabilità di ogni persona rispettare i principi di non discriminazione, promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e armonioso, partecipare a programmi di formazione sulla DEI&B e contribuire attivamente alla creazione di un clima di rispetto reciproco. Ogni persona ha inoltre il dovere di segnalare eventuali violazioni o comportamenti inadeguati in linea con la policy in oggetto.

- I/Le Responsabili (Il Management) hanno un ruolo chiave nell'implementazione della policy DEI&B. È loro responsabilità creare un ambiente di lavoro inclusivo, garantire l'applicazione dei principi di DEI&B nelle decisioni di reclutamento, selezione, valutazione della performance e sviluppo professionale, dovendo anche promuovere la consapevolezza della DEI&B tra i membri del proprio team, fornire supporto al personale e rispondere prontamente a segnalazioni di violazioni o discriminazioni. Le responsabilità del management includono:

a. assicurare la corretta implementazione della policy DEI&B nei propri ambiti di impatto.

c. Integrare gli obiettivi DEI&B nelle valutazioni delle performance del personale e sostenere la responsabilità individuale per la promozione della diversità e dell'inclusione.

d. Assumere un ruolo attivo nella comunicazione e nella diffusione dei valori DEI&B all'interno dell'azienda.

- La Direzione. Direttori/Direttrici Generali e Amministratori/Amministratrici Claber, e/o comunque delle singole società del gruppo, e in particolare il CEO del Gruppo, rivestono un ruolo fondamentale nel fornire un forte sostegno e leadership nella promozione della diversità e inclusione. È responsabilità del top management mostrare l'esempio, comunicare l'importanza della DEI&B, assegnare risorse e budget adeguati all'implementazione delle iniziative correlate e assicurarsi che le decisioni strategiche siano allineate ai principi di diversità, equità e inclusione.

- Le Funzioni Sustainability -centralizzata-, HR, Marketing/Comunicazione, Quality, Legal e HSE.

La policy DEI&B è trasversale e condivisa: ogni funzione ha un ruolo complementare per garantirne l'efficacia. Queste funzioni all'interno di FITT hanno un ruolo attivo:

- nella promozione della cultura inclusiva.
- nell'integrazione della policy nei processi e nelle strategie.
- nell'allineare le iniziative in maniera coerente e strategica collaborando interfunzionalmente.
- nel comunicare e nel sensibilizzare sui principi della policy.
- nel monitorare i KPI e nell'assicurare il rispetto di normative vigenti e policy.

7. Principi guida e riferimenti normativi

7.1 Internazionali

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro
- Convenzione OIL n. 190 del 2019
- Principi di UN Global Compact
- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile
- Women's Empowerment Principles
- Direttiva UE 2023/970
- Direttiva UE 2022/2464
-

7.2 Nazionali

- Costituzione italiana
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)
- Decreto legislativo 216/2003 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna)
- Decreto legislativo 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro)
- Legge 68/1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili)
- Legge 162/2021
- Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022

7.3 Documenti di Governance Aziendale

- Codice etico
- Regolamento aziendale
- Politiche aziendali: HR, sicurezza, qualità, ambiente
- Modello Organizzativo di Gestione 231
- Linee Guida Linguaggio inclusivo

La presente policy applicata a tutte le società del Gruppo FITT, approvata dal Management Team dell'Head Quarter -Sandrigo- il 28/04/2025 con il coordinamento del Comitato Guida FITT Group per la Parità di Genere. Si prevede una revisione annuale a cura del Management Team con l'ausilio del Comitato Guida per la Parità di Genere.