



POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE, DIVERSITA' E INCLUSIONE

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 25 giugno 2024

Ed.0 del 23.01.2019
Rev2 del 25 giugno 2024

La presente Politica in materia di diversità e parità di genere, adottata dal Consiglio di Amministrazione di La Doria S.p.A. (“La Doria” o la “Società”) su proposta del Comitato per il Controllo, i Rischi e la Sostenibilità, descrive i principi e gli impegni della Società sul tema. La valorizzazione delle diversità quale elemento basilare della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell’attività d’impresa rappresenta un modello di riferimento tanto per i dipendenti quanto per i componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo di La Doria.

OBIETTIVI E FINALITÀ

La Doria favorisce un ambiente di lavoro nel quale la diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore di successo. La diversità è un vantaggio strategico per La Società, poiché consente di creare un ambiente di lavoro inclusivo, che favorisce la collaborazione e la creatività e in cui le persone possano realizzare il proprio potenziale e aumentare la propria motivazione.

In linea con quanto già affermato all’interno del Codice Etico e nella Politica di sostenibilità, La Doria ha adottato la presente politica allo scopo di incentivare una cultura aziendale basata sul rispetto e valorizzazione della diversità e della parità dei sessi, con l’intento di identificare un focus chiaro e strutturato sul tema.

Il documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale, aperto ai contributi di tutti i dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

IMPEGNI

La politica ribadisce l’impegno dell’azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi - Sustainable Development Goals -SDGs;
- Global Compact e Women’s Empowerment Principles delle Nazioni Unite.

La Doria s’impegna a prevenire ogni tipo di discriminazione, dal processo di selezione del personale alla definizione della remunerazione, dallo sviluppo fino alla conclusione del rapporto di lavoro in base alla nazionalità d’origine, etnia, religione, età, disabilità, sesso, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza a sindacati o a partiti politici. La Società riconosce l’importanza di un’equilibrata presenza di genere, nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età, anche sotto il profilo della pluralità di prospettive e di esperienze manageriali e professionali. Inoltre, s’impegna ad adottare strumenti di valutazione e gestione delle performance basati sui principi di pari opportunità.

Nel processo di selezione del personale predisponiamo le descrizioni della mansione da assumere in maniera equa e neutra rispetto al genere al fine di attivare un processo di reclutamento rivolto sia agli uomini che alle donne senza esigere informazioni specifiche su temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

Ci impegniamo a definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione nella formazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. Rivolgiamo le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale ai nostri talenti.

Ci impegniamo ad operare secondo imparzialità e non ammettendo alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta.

Il Gruppo preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

Il Gruppo non tollera alcuna forma di molestia o di violenza negli ambienti lavorativi.

Il Gruppo vede nella diversità un valore da proteggere e incoraggiare con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali, basandosi sul rispetto e sul valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé.

A sottolineare l'impegno per la promozione di una cultura inclusiva e della parità di genere abbiamo sottoscritto i *Women Empowerment Principles*, ovvero i principi internazionali in materia di lavoro e di diritti umani che si basano sul riconoscimento di un interesse e una responsabilità per l'uguaglianza di genere nelle imprese.

Attraverso la UN Women Charter, La Doria intende impegnarsi per l'applicazione dei 7 WEPs:

1. Stabilire una cultura aziendale e un management che mirano alla parità tra uomini e donne.
2. Trattamento equo di uomini e donne nel mondo del lavoro – mantenimento e promozione dei Diritti Umani e della non discriminazione.
3. Garantire la salute, la sicurezza ed il benessere psicofisico di tutti i lavoratori durante la loro attività.
4. Promuovere la formazione personale e professionale nonché sostenere le donne nell'ambito della loro carriera.
5. Promozione delle attività imprenditoriali da parte di donne, riconoscimento del loro ruolo in ambito HR e rispetto della loro dignità in ogni genere di marketing.
6. Promuovere la parità tramite iniziative in comune e attività di lobbying.
7. Misurazione e pubblicazione di tutti i progressi fatti nell'ambito del trattamento paritario di uomini e donne sul lavoro.

Il consolidamento delle posizioni delle donne in azienda prevede non solo il trattamento equo di tutte le donne e gli uomini sul lavoro, secondo i diritti umani internazionali e il principio di non discriminazione, ma anche la garanzia di salute, sicurezza e benessere per tutte le lavoratrici e i lavoratori e la promozione dell'istruzione, della formazione e dello sviluppo professionale delle donne.

Politiche di diversità e parità per la nomina dei componenti degli organi di amministrazione e controllo

La politica di diversità relativa agli Organi Sociali di La Doria ha l'obiettivo di descrivere, nel rispetto delle prerogative spettanti agli Azionisti in sede di designazione e di nomina dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, le caratteristiche ottimali della composizione dell'Organo Amministrativo affinché il medesimo possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, assumendo decisioni che possano concretamente beneficiare del contributo di una pluralità di qualificati ed eterogenei punti di vista, in grado di esaminare le tematiche in discussione da prospettive diverse.

La Società garantisce un livello sufficientemente elevato dei livelli di diversificazione dei profili di diversità e parità di genere all'interno degli organi di amministrazione e controllo.

Nello specifico, il Gruppo La Doria persegue gli obiettivi concernenti la diversità di composizione del Consiglio di Amministrazione relativamente ad aspetti quali il genere, le competenze manageriali e professionali, anche di carattere internazionale, la presenza di diverse fasce di età e di anzianità di carica tali da realizzare un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari.

Al fine di garantire l'equilibrio tra i generi, la Società assicura che almeno un terzo del Consiglio sia costituito da Amministratori del genere meno rappresentato.

E' altresì garantita una bilanciata presenza di componenti indipendenti.

I criteri di diversità, anche di genere, sono adottati nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità di tutti i componenti dell'Organo Consiliare.

PROCEDURA PER L'INVIO DI SEGNALAZIONI

Tra le attività poste in essere, sono previsti meccanismi di segnalazione per tutti gli stakeholders, anche in forma anonima, della presente Politica secondo quanto disciplinato in una specifica procedura gestionale distribuita a tutto il personale ed oggetto di formazione e informazione.

Chiunque venga a conoscenza di casi di violazioni della presente politica può segnalarli tramite piattaforma, accedendo attraverso il sito web o attraverso posta ordinaria indirizzata all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, Via Nazionale 320, Angri, SA.

APPLICAZIONE E MONITORAGGIO

La presente Politica è stata preventivamente esaminata dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ed è stata approvata successivamente dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 giugno 2024.

La Politica sulla diversità e l'inclusione si applica a tutti i dipendenti, amministratori, collaboratori, agli aspiranti dipendenti in fase di selezione, ai fornitori ed alle agenzie di lavoro. È responsabilità di tutti adottare atteggiamenti inclusivi, che possano consentire l'espressione del potenziale, liberi da stereotipi e pregiudizi, per apprezzare pienamente la diversità e l'unicità di ciascuno.

COMUNICAZIONE

La Doria attua una politica volta a favorire la diversità, inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere. E' stato individuato e costituito un Comitato che ha i requisiti, le caratteristiche e la sensibilità sulle tematiche sociali. Ogni anno in modo trasparente vengono pubblicate tutte le informazioni relative ai KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di spiegare come la nostra azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di D&I e Parità di Genere. La presente politica viene resa disponibile per la consultazione sul nostro sito web.

Angri, 25 giugno 2024