

# **POLITICA PER LA DIVERSITA' ED INCLUSIONE**

<b>Approvazione:</b>	<b>09/09/2022</b>	<b>Approvatore:</b>	<b>C.d.A. della Capogruppo NewPrinces S.p.A.</b>	<b>Valido dal:</b>	<b>09/09/2022</b>
----------------------	-------------------	---------------------	--	------------------------	-------------------

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
PREMESSA .....	3
SCOPO .....	3
CONTESTO DI RIFERIMENTO .....	3
<i>Normativa e standard di riferimento esterni</i> .....	3
<i>Normativa e standard di riferimento interni</i> .....	4
<b>OBIETTIVI ED IMPEGNI DEL GRUPPO PER LA DIVERSITÀ ED INCLUSIONE .....</b>	<b>4</b>
DIVERSITÀ DI GENERE .....	4
DIVERSITÀ GENERAZIONALE.....	4
DISABILITÀ.....	5
INTERCULTURALITÀ .....	5
<b>APPLICAZIONE, MONITORAGGIO E RESPONSABILITÀ .....</b>	<b>5</b>
APPLICAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO .....	5
MONITORAGGIO E SEGNALAZIONI .....	6
RESPONSABILITÀ IN MATERIA DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE .....	6

<b>Approvazione:</b>	<b>09/09/2022</b>	<b>Approvatore:</b>	<b>C.d.A. della Capogruppo NewPrinces S.p.A.</b>	<b>Valido dal:</b>	<b>09/09/2022</b>
----------------------	-------------------	---------------------	--	------------------------	-------------------

## Introduzione

### Premessa

Per il Gruppo NewPrinces (di seguito, anche “NewPrinces” o “Gruppo” o “Azienda”), la diversità rappresenta un elemento strategico per la competitività aziendale e lo sviluppo delle proprie persone: esperienze, competenze e background differenti arricchiscono l’ambiente di lavoro e stimolano la creatività, favorendo una leadership più efficace e promuovendo una cultura aziendale sempre più aperta. La valorizzazione delle diversità e l’inclusione sono, quindi, un impegno prioritario del Gruppo per favorire un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo e rispettoso di ogni forma di diversità, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali e privo di comportamenti discriminatori.

Pertanto, il Gruppo si impegna a garantire il rispetto della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e combattere la discriminazione sulla base di genere, età, disabilità, appartenenza etnica, sociale, geografica e sindacale, lingua, religione, orientamento politico o sessuale, identità di genere, nazionalità e stato civile, all’interno delle procedure di reclutamento, assunzione, formazione, remunerazione, premiazione e licenziamento preservando così il valore del proprio personale e promuovendone la tutela dell’integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

In tale direzione, in linea con i principi contenuti nel Codice Etico e di Condotta di Gruppo e coerentemente con l’impegno dichiarato verso l’Obiettivo per lo Sviluppo Sostenibile (SDG) *Ridurre le disuguaglianze* definito dall’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, la Politica per la Diversità e Inclusione mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della “diversità” a una strategia proattiva per il superamento di ogni intolleranza e identificando e risolvendo i fattori che impediscono alle persone l’inclusione lavorativa.

### Scopo

La Politica per la Diversità e Inclusione, in linea con i valori del Codice Etico e di Condotta di Gruppo, nasce con l’obiettivo di formalizzare l’impegno di NewPrinces verso la valorizzazione e la tutela della diversità, prevenendo e sanzionando ogni forma di discriminazione e molestia.

Nel concreto, attraverso la presente Politica, il Gruppo si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca il rispetto, l’integrità, le pari opportunità e la crescita personale e professionale a tutti i dipendenti;
- accrescere la consapevolezza dei collaboratori in materia di diversità e pari opportunità, anche attraverso lo sviluppo di programmi di formazione e progetti specifici;
- rispettare leggi e regolamenti in materia di pari opportunità, anche con riferimento al quadro normativo dei Paesi in cui il Gruppo opera e alle migliori pratiche individuate;
- favorire l’impegno di tutti i collaboratori del Gruppo ad agire con rispetto e integrità in ogni relazione con colleghi, clienti, fornitori e con tutti gli attori con cui interagiscono;
- sensibilizzare i fornitori sul rispetto della dignità umana e sulla tutela delle diversità.

### Contesto di riferimento

Di seguito sono indicati i riferimenti normativi esterni ed interni e gli standard di riferimento considerati nella definizione della Politica per la Diversità e Inclusione di Gruppo.

#### Normativa e standard di riferimento esterni

- Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea;
- Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo delle Nazioni Unite (ONU);
- Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Linee Guida “*Diversity & Inclusion in Azienda*” redatte dall’Osservatorio D&I dello UN Global Compact Network Italia;

<b>Approvazione:</b>	<b>09/09/2022</b>	<b>Approvatore:</b>	<b>C.d.A. della Capogruppo NewPrinces S.p.A.</b>	<b>Valido dal:</b>	<b>09/09/2022</b>
----------------------	-------------------	---------------------	--	------------------------	-------------------

- Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali redatte dall'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (dall'inglese Organization for Economic Co-operation and Development - OECD).

### Normativa e standard di riferimento interni

- Codice Etico e di Condotta di Gruppo;
- Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 dalle principali Società del Gruppo;
- Politica sui Diritti Umani;
- Politica del Sistema di Gestione Integrato.

### Obiettivi ed impegni del Gruppo per la diversità ed inclusione

L'impegno del Gruppo sui temi della diversità e dell'inclusione si concentra su quattro direttrici principali, come proposto dalle "Linee Guida *Diversity & Inclusion In Azienda*" dello UN Global Compact Network Italia nella consapevolezza che l'evoluzione ambientale, socioculturale e di mercato può determinare sempre forme di esclusione che devono essere per quanto possibile preventivamente identificate, prevenute e contrastate.

### Diversità di genere

L'azienda dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

Considerando la prevalenza negli organici di personale maschile rispetto a quello femminile, specialmente all'interno dei reparti produttivi, derivante storicamente da motivazioni socioculturali ed insite nel settore in cui opera il Gruppo, NewPrinces si impegna a monitorare e favorire la parità tra i generi con azioni che si sviluppano su vari fronti, ad esempio:

- adottando procedure e prassi di selezione, di assunzione, di valutazione, di crescita e sviluppo professionale neutrali ed incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali, in funzione delle esigenze aziendali;
- adottando politiche retributive basate su equità e performance ed impegnandosi nella rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale;
- attivando percorsi di formazione e informazione orientati a fornire pari opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale;
- assicurando il sostegno alla genitorialità attraverso il rigoroso rispetto delle normative, leggi e standard internazionali a tutela della maternità e paternità ed evitando ogni tipo di discriminazione sulla base della genitorialità dei collaboratori;
- promuovendo il rispetto degli spazi personali dei lavoratori e consentendo il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

Il Gruppo, infine, condanna fortemente e si impegna a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione e tramite l'implementazione di specifici canali (whistleblowing) attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti, garantendo a chi segnala la massima tutela di riservatezza e l'assenza di atti di ritorsione.

### Diversità generazionale

NewPrinces considera la coesistenza di diverse generazioni un valore che offre l'opportunità di aprirsi al cambiamento, affrontare le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato e guidare l'innovazione grazie alle diverse conoscenze e competenze, sia soft che hard (quali, ad esempio, quelle digitali), tipiche di ciascuna generazione.

La formazione e l'affiancamento costituiscono i principali strumenti per promuovere la comunicazione e lo scambio di esperienze tra le diverse generazioni, favorendo un confronto produttivo e un trasferimento di conoscenze e competenze tale da consentire che le differenze vengano valorizzate.

<b>Approvazione:</b>	<b>09/09/2022</b>	<b>Approvatore:</b>	<b>C.d.A. della Capogruppo NewPrinces S.p.A.</b>	<b>Valido dal:</b>	<b>09/09/2022</b>
----------------------	-------------------	---------------------	--	------------------------	-------------------

A riprova dell'importanza che il confronto intergenerazionale rappresenta per l'Azienda, la composizione del personale dipendente dimostra come, negli ultimi anni, sia in atto un processo di turnaround generazionale fra i lavoratori in età avanzata e quelli più giovani: un risultato che rappresenta un importante driver per la crescita futura del Gruppo.

### Disabilità

Il Gruppo riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie.

Intendendo per "disabilità" qualunque situazione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, il Gruppo si impegna a realizzare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro destinato a migliorare l'accessibilità e a realizzare buone pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona.

NewPrinces sostiene, inoltre, la necessità di valorizzare ogni individuo cercando di abbattere ogni tipo di barriera culturale, sensoriale o fisica che limiti i diritti imprescindibili e ponendo in essere i cambiamenti necessari al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità.

Pertanto, il Gruppo si propone di accogliere i bisogni delle persone in situazioni di disagio e sostenerne lo sviluppo autonomo sia attraverso strumenti e ausili adeguati (come, ad esempio, gli accomodamenti ragionevoli) sia attraverso sessioni formative, programmi e iniziative capaci di includere sempre di più le persone con disabilità nel contesto lavorativo aziendale, nell'ottica di ridurre anche le discriminazioni involontarie.

### Interculturalità

In linea con i principi del Codice Etico e di Condotta, NewPrinces considera la valorizzazione delle diversità culturali presenti in Azienda uno dei propri obiettivi fondamentali e si impegna a favorire l'integrazione di tutte le culture esistenti, tramite la valorizzazione delle loro peculiarità, in una cultura di Gruppo inclusiva e aperta.

Le sinergie internazionali rappresentano, per il Gruppo, un vantaggio competitivo. Nel percorso di internazionalizzazione ed espansione, infatti, il personale di NewPrinces non si è ampliato solo a livello di organico, ma si è arricchito anche a livello di nazionalità, cultura e competenza. Alla luce della strategia dell'Azienda, fondata sulla crescita per linee esterne attraverso un percorso di internazionalizzazione ed acquisizione di realtà complementari a quelle già presidiate, è prevista una crescita della diversità culturale presente all'interno del Gruppo: tali diversità, le differenti origini etniche, nazionalità e fedi religiose e i diversi idiomi non possono che apportare un contributo positivo alla crescita aziendale.

### Applicazione, monitoraggio e responsabilità

#### Applicazione, diffusione e aggiornamento

La presente Politica è stata approvata formalmente dal Consiglio d'Amministrazione della Capogruppo NewPrinces S.p.A. in data 09/09/2022 e si applica ai dipendenti, agli organi sociali, ai collaboratori e ai fornitori di tutte le Società del Gruppo NewPrinces che rientrano nel perimetro di consolidamento, unitamente alle norme di legge e ai regolamenti vigenti nei paesi in cui il Gruppo opera, permeando la cultura aziendale sulla base dei principi di comportamento già definiti nel Codice Etico e di Condotta e delle altre politiche e strategie aziendali e regolamenti esterni.

NewPrinces promuove l'adozione dei contenuti della Politica da parte di tutte le Società del Gruppo, comprese quelle all'estero, comunicandola a tutto il personale e rendendola fruibile agli Stakeholder interessati attraverso adeguati canali di comunicazione oltre al sito corporate aziendale. Il Gruppo si impegna, inoltre, a mantenere attivo e ad aggiornare sistematicamente il presente documento ed i programmi in materia di diversità e inclusione alla luce delle evidenze emerse dagli *assessment* interni e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

<b>Approvazione:</b>	<b>09/09/2022</b>	<b>Approvatore:</b>	<b>C.d.A. della Capogruppo NewPrinces S.p.A.</b>	<b>Valido dal:</b>	<b>09/09/2022</b>
----------------------	-------------------	---------------------	--	------------------------	-------------------

## Monitoraggio e segnalazioni

NewPrinces adotta un sistema di monitoraggio che garantisce la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi conseguiti nella gestione della diversità. Il Gruppo, inoltre, sorveglia sull'efficacia dell'approccio adottato attraverso strumenti dedicati, tra questi vi sono procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno del Gruppo, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e attività di dialogo con gli stakeholder.

Tutti i destinatari sono tenuti a segnalare eventuali comportamenti non conformi ai principi contenuti nella presente Politica, facendo riferimento – come descritto nel Codice Etico e di Condotta di Gruppo – alla pagina web <https://www.newlat.it/whistleblowing/>, nella quale sono descritte le modalità ed i canali con i quali si può effettuare una segnalazione, oppure inserendo comunicazione scritta nelle apposite cassette postali predisposte all'interno delle aree aziendali.

NewPrinces garantisce ai segnalanti la massima tutela di riservatezza; non tollera gli atti di ritorsione e sanziona chi li commette. Violazioni della presente Politica rendono applicabili sanzioni disciplinari o provvedimenti modulati in relazione alla loro gravità: nel caso di accertamento di violazioni dei principi del presente documento, si applicheranno le sanzioni previste in base al Modello ex D.Lgs. 231/2001, nonché quelle relative ai regimi contrattuali applicabili ai responsabili.

## Responsabilità in materia di diversità e inclusione

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità e inclusione presuppongono il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali aventi delle responsabilità verso la diversità.

Da un lato, il Consiglio di Amministrazione è responsabile della promozione, della diffusione e del rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

Dall'altro lato, il management riveste un ruolo nevralgico affinché sia garantita l'equità, l'inclusione e la non discriminazione intervenendo ogni qualvolta sia a conoscenza di comportamenti non ispirati al rispetto dell'altro. I manager, a loro volta devono adottare comportamenti orientati a creare le condizioni per cui ciascun componente del team possa esprimere appieno il proprio contributo e il proprio potenziale, anche nel rispetto di eventuali esigenze personali adoperandosi per creare un clima aperto all'espressione di tutti e favorendo l'innovazione e la generazione di nuove idee.

La funzione Sostenibilità di Gruppo è invece responsabile per la definizione e l'aggiornamento periodico dei contenuti della presente Politica, per il monitoraggio sistematico degli indicatori rilevanti e per la rendicontazione di questi ultimi all'interno della Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario, contenuta all'interno della Relazione Finanziaria Annuale e redatta secondo lo standard internazionale "GRI Sustainability Reporting Standards".

Il ruolo della funzione Risorse Umane è parimenti cruciale per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali. In particolare, sia a livello centrale che territoriale, la funzione Risorse Umane ha il compito di gestire il ciclo di vita aziendale delle persone fin dall'ingresso monitorandone la crescita, la valutazione e lo sviluppo.

<b>Approvazione:</b>	<b>09/09/2022</b>	<b>Approvatore:</b>	<b>C.d.A. della Capogruppo NewPrinces S.p.A.</b>	<b>Valido dal:</b>	<b>09/09/2022</b>
----------------------	-------------------	---------------------	--	------------------------	-------------------