

<b>BORBONESE</b>	<b>POLITICA DI DE&amp;I E PARITA' DI GENERE</b>	PGI_MOD_001 PR_001
		Rev.00
		Del 13/12/2022
		Pag. 1 a 8

## 1. LA POLITICA DI DE&I E PARITA' DI GENERE

### Lo Scopo:

Borbone S.p.A. crede profondamente che il successo di un'organizzazione dipenda dalle persone che operano al suo interno, ciascuna con le proprie specificità e potenzialità, capaci di creare valore per l'intera organizzazione.

Borbone S.p.A. ritiene che Diversità, Equità e Inclusione siano fattori strategici di successo perché in grado di garantire un ambiente di lavoro accogliente, stimolante, innovativo e sempre orientato a nuove sfide.

Per tutte queste ragioni, Borbone S.p.A. garantisce il rispetto e la tutela delle persone che operano per l'organizzazione, mostrando nessuna tolleranza rispetto a qualunque forma di discriminazione legata al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alle disabilità, alle opinioni politiche, al credo religioso e alla categoria sociale di appartenenza.

Borbone S.p.A. pone, inoltre, le condizioni affinché sia diffusa una cultura organizzativa inclusiva, basata sul riconoscimento e valorizzazione delle molteplici dimensioni della diversità e delle loro intersezionalità, individuali e di gruppo.

La presente Politica definisce i principi e gli impegni assunti da Borbone S.p.A. per favorire un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo, aperto all'ascolto e al dialogo costruttivo e in cui le persone possano sentirsi valorizzate e messe nelle condizioni di sviluppare tutte le loro potenzialità e senso di appartenenza.

### I Principi di Diversità, Equità e Inclusione

- **Crede nelle Diversità:** siamo consapevoli che ogni individuo, con le proprie caratteristiche demografiche e personali, il proprio modo di pensare e agire, le proprie competenze, la propria esperienza di vita e il proprio bagaglio culturale è un essere unico, in grado di creare valore per l'organizzazione.
- **Valorizzare le Diversità:** cogliamo il massimo valore da ciascun individuo, sfruttando al meglio le sue potenzialità in modo da creare ricchezza a vantaggio di tutta l'organizzazione.
- **Equità:** garantiamo a tutti le stesse opportunità, tenendo conto delle specifiche esigenze individuali, evitando qualunque forma di discriminazione legata al pregiudizio e rendendo gli ambienti di lavoro accessibili a tutti.
- **Rispetto:** incoraggiamo comportamenti e linguaggi basati sul rispetto, l'ascolto e la tolleranza reciproca, evitando di esprimere giudizi sulla persona e sulle sue caratteristiche personali.
- **Includere per crescere:** inclusione significa progresso. Poniamo le condizioni affinché le persone, siano in grado di dare il meglio di sé, liberando le proprie idee e il proprio potenziale e creando, in questo modo, innovazione e sviluppo.
- **Empowerment femminile:** crediamo nella forza, determinazione e nel talento unico delle donne e, per questo motivo, vogliamo che le loro potenzialità e attitudini vengano valorizzate e incentivate.
- **Confronto intergenerazionale:** riconosciamo l'enorme contributo che i giovani possono apportare in termini di innovazione e creatività e crediamo che il confronto

<b>BORBONESE</b>	<b>POLITICA DI DE&amp;I E PARITA' DI GENERE</b>	PGI_MOD_001
		PR_001
		Rev.00
		Del 13/12/2022
		Pag. 2 a 8

intergenerazionale e lo scambio di esperienze e modi di pensare diversi possa generare valore per l'organizzazione.

### **Gli impegni di DE&I e parità di genere**

Partendo dai principi sopra esposti, Borbonese S.p.A. ha stabilito precisi impegni volti alla promozione e valorizzazione dell'inclusione in azienda.

Gli impegni assunti:

- **Diffondere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità individuali**, attraverso la diffusione di modelli comportamentali e di leadership basati sulla fiducia, il confronto e il rispetto reciproco, in modo che ogni individuo possa sentirsi libero di esprimere le proprie idee e il proprio potenziale e creare senso di appartenenza;
- **Garantire la Parità di Genere**: poniamo le condizioni per promuovere la parità di genere, a tutti i livelli, e il superamento di ogni stereotipo, attraverso strumenti e misure in grado di eliminare gli ostacoli che impediscono l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro e la loro crescita e realizzazione professionale;
- **Rafforzare la leadership femminile** nei processi decisionali e nei ruoli di responsabilità e favorire la crescita professionale delle donne all'interno dell'organizzazione
- **Promuovere il benessere delle persone** attraverso adeguati strumenti di welfare e misure volte a garantire un migliore equilibrio vita-lavoro;
- **Garantire un ambiente di lavoro sicuro** e libero da ogni forma di discriminazione, violenza e molestie, fisiche e verbali, attraverso la definizione di un efficace sistema di regole e controllo;
- **Garantire che i servizi e prodotti** offerti siano in grado di soddisfare le esigenze delle più ampia categoria di clienti e utilizzando uno stile di comunicazione rispettoso delle diversità;
- **Promuovere attivamente la DE&I** con i propri fornitori e stakeholder esterni più rilevanti, attraverso campagne di sensibilizzazione e chiedendo un impegno formale.

La politica relativa all'inclusione, diversità e parità di genere è connessa a politiche più specifiche che Borbonese S.p.A. stabilisce e riesamina sistematicamente per dare un orientamento "preciso" e "concordante" alle attività eseguite per il perseguimento dello scopo del sistema.

Si riportano di seguito le suddette politiche che attengono ai seguenti temi:

- Recruitment
- Carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Work-life balance
- Prevenzione abusi e molestie.

## **2. POLITICA DI RECRUITMENT**

### **Lo Scopo**

La presente politica stabilisce gli impegni assunti da Borbonese S.p.A. per garantire che il processo di selezione e assunzione del personale sia equo, trasparente e meritocratico, in modo da

<b>BORBONESE</b>	<b>POLITICA DI DE&amp;I E PARITA' DI GENERE</b>	PGI_MOD_001
		PR_001
		Rev.00
		Del 13/12/2022
		Pag. 3 a 8

prevenire qualunque forma di discriminazione e valorizzare le esperienze e competenze di ciascun candidato.

Attraverso il presente documento Borbone S.p.A. intende, dunque, garantire un processo di selezione che conduca alla scelta del candidato migliore, senza che il giudizio di valutazione possa essere in alcun modo influenzato da pregiudizi legati al genere, all'identità di genere, all'età, alla nazionalità, all'etnia, alla religione, all'orientamento politico, alla disabilità e alle condizioni socioeconomiche.

### **Gli Impegni perseguiti**

Borbone S.p.A. si impegna a:

- Garantire un processo di selezione e assunzione equo, meritocratico e trasparente, selezionando i migliori talenti indipendentemente dal sesso, età, nazionalità, etnia, religione, orientamento sessuale, appartenenza politica, disabilità e condizioni socioeconomiche;
- Promuovere l'inclusività e la diversità in quanto driver di innovazione, creatività e maggiore produttività, cercando di valorizzare i differenti background, esperienze e competenze di ciascuno;
- Garantire che le persone coinvolte nel processo di selezione non siano in alcun modo influenzate da pregiudizi e stereotipi che possano impedire la scelta del candidato migliore, promuovendo attività formative che aiutino ad assumere maggiore consapevolezza dei propri unconscious bias;
- Garantire che le offerte di lavoro siano formulate utilizzando un linguaggio inclusivo e non discriminatorio, che rispetti le differenze di genere;
- Garantire che in ogni fase del processo di selezione i candidati possano essere messi nelle condizioni di dimostrare le loro conoscenze e capacità, utilizzando metodi di selezione e valutazione validi ed imparziali;
- Assicurare che tutte le persone selezionate abbiano le stesse opportunità di crescita professionali, attraverso una corretta valutazione delle performance, la formazione e la condivisione delle posizioni aperte.

Allo scopo di perseguire gli impegni e i principi di DE&I previsti nel presente documento, Borbone ha definito la procedura **PGI\_PR\_6321 "Recruiting"**, indicante le modalità operative che devono essere seguite da tutte le persone coinvolte nella selezione e assunzione di personale.

### **3. POLITICA DI GESTIONE DELLA CARRIERA**

#### **Lo Scopo**

Borbone S.p.A. è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle persone che vi lavorano e, per questa ragione, attraverso la suddetta politica intende garantire pari

opportunità di sviluppo e crescita professionale a tutte le persone che lavorano per l'organizzazione, basandole esclusivamente sui risultati e sul merito di ciascuno, a prescindere dal genere.

### **Gli Impegni perseguiti**

Borbone S.p.A., pertanto, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi e impegni:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte a tutti, indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare benessere, sicurezza e comfort a tutte le persone e la possibilità (tecnologica e fisica) di potersi esprimere
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza deve rappresentare un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

Allo scopo di perseguire gli impegni e i principi previsti nel presente documento, Borbone S.p.A. ha definito la procedura **PGI\_PR\_6322 "Gestione carriera"** indicante le modalità operative che devono essere seguite da tutte le persone coinvolte nel processo.

## **4. POLITICA DI EQUITÀ SALARIALE**

### **Lo Scopo e gli Impegni perseguiti**

Borbone S.p.A. in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'Organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso.

Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche delle retribuzioni, Borbone S.p.A. rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;

<b>BORBONESE</b>	<b>POLITICA DI DE&amp;I E PARITA' DI GENERE</b>	PGI_MOD_001
		PR_001
		Rev.00
		Del 13/12/2022
		Pag. 5 a 8

➤ A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità. Allo scopo di perseguire gli impegni e i principi previsti nel presente documento, Borbone S.p.A. ha definito la procedura **PGI\_PR\_6323 "Equità salariale"** indicante le modalità operative che devono essere seguite da tutte le persone coinvolte nel processo.

## 5. POLITICA SU GENITORIALITA' E CURA

### Lo Scopo e gli Impegni perseguiti

Borbone S.p.A. non intende ostacolare la genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato di genitore, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'Organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.

Allo scopo di perseguire i principi previsti nel presente documento, Borbone S.p.A. ha definito la procedura **PGI\_PR\_6324 "Genitorialità"**, indicante le modalità operative che devono essere seguite da tutte le persone coinvolte nel processo.

## 6. POLITICA SU WORK-LIFE BALANCE

### Lo Scopo e gli Impegni perseguiti

Borbone S.p.A. intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali che del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale, a prescindere dal genere
- L'Organizzazione, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'Organizzazione, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Allo scopo di perseguire gli impegni e i principi previsti nel presente documento, Borbone ha definito la procedura **PGI\_PR\_6325 "Work-life balance"**, indicante le modalità operative che devono essere seguite da tutte le persone coinvolte nel processo.

BORBONESE	<b>POLITICA DI DE&amp;I E PARITA' DI GENERE</b>	PGI_MOD_001
		PR_001
		Rev.00
		Del 13/12/2022
		Pag. 6 a 8

## 7. POLITICA PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

### Lo Scopo

La presente Politica esprime l'impegno formale di Borbone S.p.A. nella prevenzione e contrasto di qualunque forma di violenza, molestia e discriminazione, in modo da assicurare la massima protezione della dignità di ciascun individuo.

Attraverso la presente politica Borbone S.p.A. intende perseguire le seguenti finalità:

- Diffondere una cultura organizzativa basata sul rispetto e l'inclusione
- Formalizzare l'impegno dell'Organizzazione nella lotta contro ogni forma di discriminazione, violenza e molestia
- Creare le condizioni affinché eventuali episodi di discriminazione, violenza e molestia vengano segnalate, assicurando allo stesso tempo la massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Il suddetto documento è in linea con le previsioni di legge e gli accordi collettivi in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro ed è coerente con i principi e gli impegni contenuti all'interno del Codice Etico.

### Gli Impegni perseguiti

Borbone S.p.A. crede profondamente che il rispetto e la tutela della persona e della sua integrità psico-fisica debbano essere principi imprescindibili in ogni organizzazione. Per questa ragione, mira a garantire ambienti lavorativi sicuri, basati sul rispetto e benessere di tutti e combattendo ogni comportamento o pratica organizzativa discriminatoria, violenta e iniqua.

Riprendendo la definizione contenuta nella Convenzione ILO 19, per "**violenze e molestie**" si intende qualunque pratica e comportamento ritenuto inaccettabile, o la minaccia di porli in essere (che sia in un'unica occasione o ripetutamente) che causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, inclusa la violenza e le molestie di genere.

Con l'espressione "**violenza e molestie di genere**" si intende la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Per Borbone S.p.A., ogni forma di violenza e molestia accertata nelle modalità di cui sopra, oltre a costituire una violazione di legge, rappresenta una violazione della suddetta Politica nonché dei principi contenuti all'interno del Codice Etico e viene contrastata attraverso l'adozione di provvedimenti specifici previsti dalla legge e dai regolamenti interni.

Per quanto sopra esposto, con la presente politica Borbone S.p.A. si impegna a:

- Creare un ambiente lavorativo sereno e professionale, in cui ogni individuo possa sentirsi rispettato e protetto

<b>BORBONESE</b>	<b>POLITICA DI DE&amp;I E PARITA' DI GENERE</b>	PGI_MOD_001
		PR_001
		Rev.00
		Del 13/12/2022
		Pag. 7 a 8

- Garantire che tutti i lavoratori abbiano diritto alle stesse opportunità lavorative e ad un trattamento normativo e retributivo equo, basato su criteri di merito e di competenza, senza alcuna discriminazione legata al genere, all'età o ad altre condizioni socioeconomiche dell'individuo
- Garantire l'impegno di tutti nel creare un ambiente lavorativo rispettoso delle diversità individuali e della dignità di ciascuno. In tutte le relazioni interpersonali, Borbone S.p.A. esige che non sia dato luogo a comportamenti o atteggiamenti offensivi e diffamatori
- Promuovere il ricorso ad un linguaggio rispettoso delle diversità, gentile e neutrale
- Mostrare nessuna tolleranza rispetto a qualunque forma di violenza e molestia, fisica e verbale, inclusa quella di genere. A titolo semplificativo e non esaustivo, sono riconducibili come tali:
  - comportamenti intimidatori, ostili, di isolamento o comunque discriminatori nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori
  - immotivate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui
  - comportamenti miranti ad ostacolare la crescita professionale altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti
  - proporre relazioni interpersonali private nonostante un espresso rifiuto o non apprezzamento
  - subordinare le decisioni riguardanti la crescita professionale di un individuo all'accettazione di favori di natura sessuale.

Allo scopo di perseguire gli impegni sopra riportati, Borbone S.p.A. ha stabilito la procedura di segnalazione **PGI\_PR\_6326 "Prevenzione abusi e molestie"** affinché tutti gli episodi di discriminazione, violenza e molestia possano essere segnalate e gestite prontamente e con il massimo rigore, adottando ogni misura necessaria per garantire riservatezza e discrezione alle persone coinvolte.

#### **CAMPO DI APPLICAZIONE, DIFFUSIONE E REVISIONE PERIODICA**

Il presente documento è redatto in linea con quanto previsto dal Codice Etico di Borbone S.p.A. che riconosce, tra i principi alla base del comportamento individuale, il rispetto degli individui e il divieto di qualunque discriminazione legata al genere, all'età, alla lingua, all'identità e all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali ed alle credenze religiose.

La presente Politica si applica a tutte le persone di Borbone S.p.A. ovvero ai legali rappresentanti, ai soci, agli amministratori, ai dirigenti, ai dipendenti e a tutti coloro che operano stabilmente o temporaneamente per conto della Società.

<b>BORBONESE</b>	<b>POLITICA DI DE&amp;I E PARITA' DI GENERE</b>	PGI_MOD_001
		PR_001
		Rev.00
		Del 13/12/2022
		Pag. 8 a 8

A ciascuna politica sono stati associati degli obiettivi di inclusione e parità, specifici e misurabili indicati periodicamente nel piano strategico.

Essa è resa disponibile sulla rete intranet aziendale e condivisa con tutti principali *stakeholder* e con le persone direttamente coinvolte, con l'obiettivo di avere la maggiore diffusione possibile.

Tutti, dunque, sono chiamati a contribuire, nel proprio agire quotidiano, al perseguimento degli impegni di cui sopra.

Essa sarà oggetto di revisione periodica in funzione dei cambiamenti del contesto interno ed esterno all'organizzazione e in base ai continui impegni che l'Azienda intenderà portare avanti in futuro, in un'ottica di miglioramento continuo.

#### **RESPONSABILITA'**

La Direzione generale approva la presente Politica come anche le strategie definite in materia di diversità, equità e inclusione e viene informato periodicamente sullo stato di avanzamento degli obiettivi e delle azioni stabilite all'interno del piano strategico.

Al fine di garantire l'efficace e la continua adozione e implementazione della Politica di DE&I e delle altre politiche a questa collegata, la Direzione nomina un Comitato guida, il quale avrà un ruolo di promozione, gestione e controllo della DE&I all'interno dell'organizzazione.

Per monitorare l'efficacia dell'approccio adottato, il Comitato guida avrà il compito di svolgere annualmente un'analisi delle opportunità e dei rischi di DE&I, in base ad opportuni indicatori e strumenti di misurazione e attraverso sistemi di segnalazione e canali di ascolto della forza lavoro.

Data, 13/12/2022

Firma di DG

