


## INDICE

1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE .....	2
2. DEFINIZIONI DI DE&I.....	2
3. PRINCIPI GUIDA, STRUMENTI E NORMATIVA INTERNAZIONALE E NAZIONALE .....	3
4. DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ .....	4
5. I PRINCIPI DE&I NEI PROCESSI AZIENDALI .....	5
6. RESPONSABILITÀ.....	6
7. GOVERNANCE E MONITORAGGIO.....	6

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
1					

	Policy Diversità, Equità & Inclusione	DE&I Prevenzione e tutela nel luogo di lavoro Rev. 1 del 12/09/2024
---	---------------------------------------	--

## 1. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Con il presente documento vengono definiti i valori e i principi di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I di seguito) di Farmol, mirati a sviluppare un ambiente di lavoro equo, solidale, multiculturale, rispettoso, inclusivo, autentico e diversificato, e a costruire una comunità aziendale altrettanto coesa, sicura e inclusiva. L'obiettivo è che ciascuno possa esprimersi nella propria unicità e crescere in un contesto stimolante, condividere esperienze e responsabilità, e cercare il confronto con i colleghi come momento di sviluppo personale e collettivo, considerato un patrimonio da proteggere e valorizzare.

Farmol promuove le pari opportunità e respinge ogni forma di discriminazione affinché ogni individuo possa sviluppare il proprio potenziale umano e professionale, lavorando in un ambiente aperto e inclusivo, basato sulla meritocrazia e sulla partecipazione attiva di tutti.

La Politica Diversità, Equità e Inclusione si integra ed è coerente con il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 di Farmol.

## 2. DEFINIZIONI DI DE&I

La diversità, equità e l'inclusione sono valori fondamentali per Farmol, essenziali per creare un ambiente di lavoro aperto, equo, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale. La **diversità** abbraccia le differenze tra le persone, come origine etnica e razziale, il colore il sesso, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, lo stato di salute, la disabilità, l'età, la religione, le opinioni politiche, l'ascendenza nazionale o l'estrazione sociale, nonché qualsiasi altra forma di caratteristica personale. L'**inclusione** riguarda invece la creazione di una cultura aziendale che permetta a tutte le persone di sentirsi accolti, rispettati e valorizzati, garantendo pari opportunità di partecipazione e contributo. Infine, l'**equità** è un processo volto a garantire che processi e programmi siano oggettivi, imparziali e che forniscano risultati uguali per ogni individuo tenendo conto delle particolarità e differenze di ciascuno.

Farmol, in linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n.5 (Parità di genere), n.8 (Lavoro dignitoso) e n.10 (Ridurre le disuguaglianze), promuove un ambiente inclusivo, offrendo pari opportunità senza discriminazioni e incoraggiando il rispetto reciproco. Questo impegno si concretizza attraverso politiche di formazione, sensibilizzazione e supporto. L'azienda monitora costantemente i suoi progressi in materia di parità e si impegna a migliorare continuamente le sue pratiche. La parità è essenziale per il benessere dei dipendenti e il successo dell'azienda, favorendo innovazione e creatività attraverso una diversità di pensiero e di esperienze. Un ambiente equo attira e trattiene i talenti, migliorando la performance aziendale e contribuendo a un clima positivo che aumenta produttività ed efficienza.

### 3. PRINCIPI GUIDA, STRUMENTI E NORMATIVA INTERNAZIONALE E NAZIONALE

La Politica DE&I si impegna, in particolare, a rispettare le connesse normative internazionali e nazionali di seguito enunciate:

- **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite** del 1948, che sancisce il principio fondamentale dell'uguaglianza di tutti gli individui, senza discriminazione di alcun tipo.
- **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**: SDG 5 sulla parità di genere, SDG 8 sul lavoro dignitoso e SDG 10 sulla riduzione delle disuguaglianze.
- I 10 **Principi di UN Global Compact**, con particolare riferimento ai Principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti del Lavoro.
- **Principi Guida delle Nazioni Unite su Business & Diritti Umani (UNGP)**, le correlate Dimensioni di Genere e il relativo Manifesto "Imprese per le persone e la società".
- **Convenzioni delle Nazioni Unite** sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità.
- **Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro** e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che promuovono l'uguaglianza di opportunità e il trattamento equo in ambito lavorativo.
- **Convenzione ILO C190/2019** su violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro.
- **Costituzione italiana**, che riconosce e protegge i diritti fondamentali dei cittadini, tra cui il principio di uguaglianza (Articolo 3) che vieta la discriminazione di alcun tipo.
- **Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)**, che stabilisce i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e include disposizioni sulla non discriminazione in ambito occupazionale.
- **D. Lgs. n.216/2003 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna)**, che recepisce anche le direttive europee in materia di parità di genere.
- **D. Lgs. n. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro)**, che disciplina la salute e la sicurezza sul lavoro in Italia, sottolineando l'importanza di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e privo di discriminazioni.
- **Legge 162/2021 su parità di genere**, che rafforza la tutela delle differenze di genere in ambito lavorativo.
- **Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022**, che definisce i parametri minimi da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

## 4. DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ

### Genere

Farmol crede in una cultura aziendale in cui sia favorito l'equilibrio di genere ed in cui ognuno - ad ogni livello - contribuisca al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi.

A questo scopo, Farmol si impegna ad una sistematica sensibilizzazione di tutti i collaboratori volta alla consapevolezza ed al superamento degli "unconscious bias" (pregiudizi inconsapevoli) ed in particolare degli stereotipi di genere. Farmol riconosce e sostiene il diritto di tutti i dipendenti a diventare genitori, indipendentemente dal loro genere. Inoltre, si fa promotrice di politiche e azioni tese a favorire le pari opportunità, l'empowerment femminile, la conciliazione vita-lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi alla genitorialità.

### Orientamento sessuale e affettivo e identità di genere

Farmol intende promuovere politiche, soluzioni e misure capaci di migliorare le condizioni di lavoro mediante processi inclusivi nei confronti di ogni individuo, rispettando le rappresentazioni identitarie in cui ciascuno si riconosce e, in generale, per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta connessa all'orientamento affettivo/sexuale.

L'obiettivo è contribuire a dare concretezza al principio delle pari opportunità per tutelare le libertà fondamentali e le caratteristiche proprie delle persone in ogni fase del rapporto di lavoro, promuovendo l'eguaglianza, sia formale che sostanziale, con soluzioni e meccanismi preventivi di eventuali trattamenti pregiudizievoli non connessi alle capacità lavorative richieste per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

### Disabilità

Farmol riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda e contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche. Le azioni sono orientate a consentire ai dipendenti con disabilità di svolgere le proprie mansioni in modo efficace, facendo sì che tutti i dipendenti ricevano il sostegno necessario per affrontare le proprie sfide individuali e si sentano valorizzati all'interno dell'organizzazione.


### Multiculturalità e interculturalità

Farmol è un gruppo internazionale che abbraccia varie culture e promuove l'inclusione di dipendenti provenienti da diverse etnie e paesi. Riconosce, celebra e valorizza la diversità delle tradizioni culturali, delle credenze e delle esperienze del personale, creando un ambiente di lavoro ricco e inclusivo. Questo impegno non solo accresce il tessuto aziendale di nuove prospettive, ma favorisce anche la comprensione interculturale e la collaborazione tra colleghi provenienti da contesti diversi e nei confronti della molteplicità di interlocutori esterni (partner, clienti, fornitori).

## 5. I PRINCIPI DE&I NEI PROCESSI AZIENDALI

Nell'ambito dei processi relativi al ciclo di vita delle risorse umane e delle proprie attività di comunicazione, Farmol si impegna a:

- Assicurare che le decisioni in merito al reclutamento e alla selezione siano trasparenti ed oggettive, basate sul valore, le qualifiche, le competenze ed il potenziale dei candidati;
- Ampliare la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività dedicate, in collaborazione con le scuole e iniziative di *employer branding* attivando sinergie con le università anche al fine di contribuire a diffondere l'approccio di Farmol alle persone, attento e sensibile alle diversità e all'inclusione;
- Implementare una strategia di gestione e sviluppo delle persone volta alla promozione delle specificità di ciascuno, garantendo le medesime possibilità di crescita professionale, quali opportunità di carriera, avanzamento professionale, crescita orizzontale ed iniziative di formazione;
- Sviluppare la managerialità e la leadership inclusiva, promuovendo specifici percorsi formativi e di *coaching* focalizzati a rafforzare le competenze richieste e finalizzati a garantire l'empowerment femminile ed un progressivo equilibrio di genere e la diversità nelle posizioni di responsabilità;
- Garantire che le politiche retributive siano ispirate ai principi di equità – anche per prevenire fenomeni di *gender pay gap* - e valorizzazione delle conoscenze, abilità, competenze, professionalità, attitudini e comportamenti, risultati e contributo di ciascuno all'organizzazione.
- 
- Diffondere, anche attraverso piani formativi dedicati, una cultura non omologante e orientata all'inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e accezioni, superando gli stereotipi, per evidenziare il valore aggiunto portato dalla diversità;
- Sensibilizzare all'utilizzo, tra e nei confronti dei dipendenti, di un linguaggio rispettoso, educato e corretto volto ad evitare qualsiasi approccio polemico, giudicante o offensivo;
- Migliorare il benessere organizzativo e la motivazione delle persone rafforzando l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale e promuovendo azioni per il *work-life balance*, in tutte le fasi della vita lavorativa e personale;
- Favorire occasioni di dialogo e ascolto del personale e dei collaboratori per una migliore comprensione delle loro legittime aspettative sui temi di diversità, equità e inclusione;
- Basare la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità impegnandosi a diffondere immagini e contenuti rispettosi delle diversità;
- Diffondere nel contesto in cui opera i valori della diversità e delle pari opportunità, contribuendo attivamente, anche mediante la comunicazione e le iniziative sul territorio, a creare una cultura aperta alla piena realizzazione della persona in tutte le sue dimensioni, valorizzando e rispettando l'unicità di ognuno.

	Policy Diversità, Equità & Inclusione	DE&I Prevenzione e tutela nel luogo di lavoro Rev. 1 del 12/09/2024
---	---------------------------------------	--

## 6. RESPONSABILITÀ

Ogni dipendente ha la responsabilità personale di aderire ai principi di uguaglianza e pari opportunità e di mantenere un atteggiamento orientato all'inclusione e al riconoscimento delle diseguaglianze.

Farmol promuove attivamente i principi DE&I nelle proprie attività per garantire che tutte le persone ricevano un trattamento giusto, equo e coerente con le proprie attitudini, capacità e potenzialità. I dipendenti vengono assunti e selezionati, promossi e formati sulla base di criteri oggettivi. Non viene tollerata alcuna forma di discriminazione

## 7. GOVERNANCE E MONITORAGGIO

La politica è definita dal Consiglio di Amministrazione in coordinamento con il Comitato per le Pari Opportunità che individua obiettivi e indicatori DE&I da raggiungere a livello di Gruppo e, con il supporto delle competenze dei *data owner*, ne monitora gli andamenti. Indirizza i singoli processi in merito alla necessità di attivare specifiche azioni e/o interventi migliorativi, utili ad assicurare il pieno rispetto e la valorizzazione dei principi DE&I all'interno del Gruppo e nel contesto esterno, in termini di Social Corporate Responsibility.


All'interno della disclosure annuale di sostenibilità, Farmol si impegna a rendicontare in merito alle azioni e strategie di attuazione della politica DE&I all'interno dell'organizzazione.

Farmol si impegna altresì a promuovere sessioni di formazione e survey per aiutare a riconoscere e rimuovere gli stereotipi e pregiudizi di ogni tipo oltre che a dialogare con il personale aziendale e i collaboratori per una migliore comprensione delle loro aspettative sui temi DE&I.

### 7.1. Diffusione e aggiornamento

La Politica DE&I è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sulla intranet, su portale dedicato e sul sito internet aziendale, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione della DE&I presso tutti gli stakeholder, come parte integrante del sistema dei valori di Farmol.

La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli *assessment* periodici e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

	Policy Diversità, Equità & Inclusione	DE&I Prevenzione e tutela nel luogo di lavoro Rev. 1 del 12/09/2024
---	---------------------------------------	--

## 7.2. Sistemi di segnalazione

I comportamenti, il linguaggio e, in generale, l'inosservanza dei principi contenuti nel presente documento hanno impatti sul clima generale dell'ambiente di lavoro e, quindi, sulla motivazione, la fiducia, il morale e la salute delle persone con conseguenze sulle prestazioni lavorative e sulla reputazione di Farmol.

Tali inosservanze rappresentano una violazione del Codice Etico e sono di conseguenza trattate anche in osservanza al regime sanzionatorio di cui al Modello 231/01. Nel caso in cui si verificano episodi di discriminazione, intimidazione, abuso fisico, verbale, morale o molestie, il personale, o eventuali parti interessate, sono tenuti a segnalarli, anche in forma anonima, attraverso il canale di segnalazione messo a disposizione di tutti gli stakeholder attraverso la piattaforma informatica Whistleblowing accessibile al seguente link: <https://whistleblowing.farmol.com/#/>

Farmol sosterrà ogni sforzo per effettuare adeguati accertamenti ed adottare eventuali provvedimenti con l'obiettivo di gestire e risolvere la segnalazione in modo sensibile, imparziale, efficace e rapido.