

POLITICA PER LA DIVERSITA' ED INCLUSIONE

Approvazione:	09/09/2022	Approvatore:	CdA della Capogruppo Newlat Food S.p.A.	Valido dal:	09/09/2022
----------------------	-------------------	---------------------	--	------------------------	-------------------

Gruppo Newlat Food	Politica per la Diversità ed Inclusione	Rev.1 Pag. 2 di 6
-------------------------------	--	------------------------------

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

Approvazione:	09/09/2022	Approvatore:	CdA della Capogruppo Newlat Food S.p.A.	Valido dal:	09/09/2022
----------------------	-------------------	---------------------	--	------------------------	-------------------

Introduzione

Premessa

Per il Gruppo Newlat Food (di seguito, anche “Newlat Food” 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 Newlat Food 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;

Approvazione:	09/09/2022	Approvatore:	CdA della Capogruppo Newlat Food S.p.A.	Valido dal:	09/09/2022
----------------------	-------------------	---------------------	--	------------------------	-------------------

- 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, Newlat Food 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

Newlat Food 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.

Approvazione:	09/09/2022	Approvatore:	CdA della Capogruppo Newlat Food S.p.A.	Valido dal:	09/09/2022
----------------------	-------------------	---------------------	--	------------------------	-------------------

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.

Newlat Food 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, Newlat Food 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 Newlat Food 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 Newlat Food 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 Newlat Food 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.

Newlat Food 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.

Approvazione:	09/09/2022	Approvatore:	CdA della Capogruppo Newlat Food S.p.A.	Valido dal:	09/09/2022
----------------------	-------------------	---------------------	--	------------------------	-------------------

Monitoraggio e segnalazioni

Newlat Food 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, ivi comprese le molestie o qualsiasi forma di violenza fisica e/o psicologica, facendo riferimento – come descritto nel Codice Etico e di Condotta di Gruppo – al canale cui è possibile accedere dalla sezione “Whistleblowing” del sito web <https://www.newlat.it/>, oppure inserendo comunicazione scritta nelle apposite cassette postali predisposte all'interno delle aree aziendali.

Newlat Food 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.

Approvazione:	09/09/2022	Approvatore:	CdA della Capogruppo Newlat Food S.p.A.	Valido dal:	09/09/2022
----------------------	-------------------	---------------------	--	------------------------	-------------------