POLITICA DI DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

JOY TO *GO*

www.selecta.com

INDICE

I. Dichiarazione della Politica ed obiettivo
II. Applicabilità
III. Definizioni
IV. Impegni di Selecta
V. Azioni specifiche connesse alla Ricerca e Selezione
VI. Azioni specifiche connesse alla Promozione
VII. Azioni specifiche relative al Back-to-Work
VIII. Azioni specifiche relative all'equità della remunerazione
IX. Welfare
X. Applicazione e monitoraggio
XI. Conseguenze di una violazione
XII. Esclusioni ed esenzioni
XIII. Domande?

SELECTA CONFIDENTIAL

I. Dichiarazione della Politica ed obiettivo

Selecta si impegna a promuovere l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione tra i nostri dipendenti ed eliminare le discriminazioni illegali. Questa è una priorità per noi di Selecta.

Promuoviamo una cultura diversificata e inclusiva in Selecta - una in cui le nostre persone prosperano, hanno uno scopo, si sentono apprezzati e sicuri indipendentemente dal loro contesto di provenienza.

Promuoviamo l'inclusione incoraggiando il contributo attivo di ogni individuo in Selecta.

Siamo fermamente convinti che la diversità e l'inclusione creino un ambiente di lavoro positivo e offrano risultati migliori per i nostri dipendenti.

Lo scopo di questa politica è chiarire e documentare la prospettiva globale su come costruiremo e supporteremo la diversità e l'inclusione in Selecta. Delinea le aspettative per i nostri Leader, Lavoratrici e Lavoratori da seguire nella nostra sede centrale e in tutte le sedi di Selecta.

Il presente documento illustra gli impegni di Selecta per garantire uguaglianza, equità e rispetto a tutte le collaboratrici ed i collaboratori che lavorano presso di noi, sia che si tratti di personale temporaneo, part-time o full-time.

Sottolinea inoltre il nostro impegno a contrastare ed evitare tutte le forme di discriminazione illegale, anche in:

- ricerca e selezione, promozione, formazione o altre opportunità di sviluppo
- condizioni di lavoro
- licenziamento
- retribuzioni e benefici
- gestione di rimostranze e disciplina
- ridondanza
- congedo per i genitori
- richieste di lavoro flessibile

II. Applicabilità

È responsabilità dei nostri Group Function Leaders, Market Leaders e People Team Leaders comprendere appieno e rispettare questa politica per tutte le decisioni di assunzione, promozione e retribuzione. Quando i responsabili di linea sono coinvolti in queste decisioni, dovrebbero anche essere pienamente consapevoli delle pratiche previste per garantire la diversità e l'inclusione in tutta Selecta.

III. Definizioni

Ai fini del presente documento, la diversità si riferisce a tutte le caratteristiche di un individuo non correlate alle sue competenze, esperienza e attitudine per una posizione, tra cui:

- età
- disabilità
- genere e riassegnazione di genere
- matrimonio o unione civile
- gravidanza e maternità
- razza (compresi colore, nazionalità e origine etnica o nazionale)
- religione o convinzione
- orientamento sessuale

SELECTA CONFIDENTIAL

IV. Impegni di Selecta

Selecta si impegna a:

1. Incoraggiare la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro come buone pratiche.

2. Creare un ambiente di lavoro privo di bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione illegale, che promuova la dignità e il rispetto per tutti, e in cui le differenze individuali e i contributi di tutto il personale siano riconosciuti e apprezzati.

Questo impegno include la formazione dei Leader e di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori sui loro diritti e responsabilità in base a questa politica di diversità e inclusione. Le responsabilità comprendono il personale che si comporta per aiutare l'organizzazione a fornire pari opportunità di lavoro e prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione illegale.

Tutti i dipendenti devono comprendere che, così come il Gruppo Selecta e le singole entità, possono essere ritenuti responsabili per atti di bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione illegale, nel corso del loro impiego, nei confronti di colleghi, clienti, fornitori e pubblico.

3. Prendere sul serio le denunce di bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione illegale da parte di colleghi, clienti, fornitori, visitatori, il pubblico e qualsiasi altro nel corso delle attività lavorative di Selecta.

Tutte le denunce, fatte in buona fede, saranno trattate come cattiva condotta secondo le procedure disciplinari di Selecta e verranno presi i provvedimenti appropriati. Le denunce particolarmente gravi possono essere considerate come una grave mancanza e comportare il licenziamento senza preavviso.

Inoltre, la molestia sessuale può costituire sia una questione di diritti del lavoro che un'azione penale, come nel caso delle accuse di aggressione sessuale, ai sensi delle rispettive leggi nazionali.

4. Prendere decisioni in merito al reclutamento, alla conservazione e alla promozione dei talenti sulla base del merito (a parte le eccezioni e le deroghe necessarie e limitate consentite dalla pertinente legge sulla parità).

5. Rivedere le pratiche e le procedure di lavoro, se necessario per garantire l'equità, e anche aggiornarli e la politica per tenere conto dei cambiamenti nella legge. Ciò include la valutazione del lavoro flessibile, dei congedi parentali e delle pratiche simili su base locale e caso per caso al fine di bilanciare le esigenze individuali con gli obiettivi aziendali.

6. Monitorare la composizione dei dipendenti del Gruppo Selecta per favorire la diversità e l'inclusione.

Ciò include la valutazione del l'efficacia pratica della politica sulla diversità e sul l'inclusione e l'adozione di misure per affrontare eventuali problemi.

V. Azioni specifiche connesse alla Ricerca e Selezione

Si prevede che saranno adottate diverse azioni all'interno del Gruppo per favorire la diversità nelle nostre assunzioni. Tra queste:

• Aggiungere una dichiarazione relativa alle pari opportunità di impiego presso Selecta a qualsiasi annuncio di lavoro

• Rivedere la formulazione delle job description per presentare la neutralità in termini di genere, età e altre caratteristiche non meritevoli dei potenziali candidati

• Richiedere che gli headhunters presentino una lista bilanciata in base al genere (obiettivo 50/50, almeno 1/3) donne e candidati uomini per tutte le posizioni di leadership. Tutti i candidati presentati devono essere qualificati per la posizione.

SELECTA CONFIDENTIAL

• Raggiungere l'obiettivo 50/50 (almeno 1/3) dei candidati intervistati per ogni posizione aperta che dovrà essere una donna

• Sfruttare un gruppo diversificato di intervistatori per ogni posizione per garantire una varietà di prospettive e presentare un ambiente diverso ai potenziali candidati

• Laddove ci sono candidati ugualmente qualificati per una posizione, scegliamo il candidato diverso

• Rispettare le prescrizioni della Direttiva UE 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo in materia di trasparenza retributiva

• Evitare durante le interviste domande e/o temi legati al matrimonio, allo stato di gravidanza, eventuali necessità di cura o per qualsiasi motivo di salute e comunque non necessarie per la valutazione della risorsa ai fini della mansione per cui è colloquiata.

VI. Azioni specifiche connesse alla Promozione

La promozione interna dovrebbe seguire gli stessi orientamenti del reclutamento esterno, vale a dire:

• Rivedere la formulazione nelle descrizioni dei lavori per presentare la neutralità in termini di genere, età e altre caratteristiche non meritevoli dei potenziali candidati

• Richiedere che le liste interne siano bilanciate in termini di genere (obiettivo 50/50, almeno 1/3) donne e uomini candidati per tutte le posizioni di leadership

• Obiettivo 50/50 (almeno 1/3) dei candidati intervistati per ogni posizione aperta essere una donna

• Sfruttare un gruppo diversificato di intervistatori per ogni posizione

Inoltre, dovrebbero essere attuate ulteriori misure a sostegno della diversità:

• Le candidature devono essere prese da candidati interessati e le nomine da altri nell'organizzazione dovrebbero anche essere considerate e incoraggiate

• La pianificazione della successione deve essere preparata per ruoli chiave nell'organizzazione (ad esempio, team di leadership nazionali), con un mix diversificato di individui coadiuvati e formati per futuri ruoli di leadership.

• La prova di un elenco equilibrato, liste di colloqui e piani di successione (se del caso) dovrebbe essere mantenuta dal Team HR locale per garantire il rispetto di questa politica in caso di futuri requisiti di audit.

• I criteri di valutazione seguiti dall'azienda possono essere, a titolo meramente esemplificativo:

- Anzianità aziendale ed esperienza maturata nel ruolo;
- Valutazione della performance [la cui fonte può essere diversa a seconda del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione - Associate Appraisal Process, Joy Bonus Programm, Short-Term Bonus Plan (STB), Spring Bonus, etc.];
- Acquisizione nuove competenze;
- Retention di talenti.

VII. Azioni specifiche relative al Back-to-Work

L'azienda si impegna a garantire un rientro al lavoro graduale, sostenibile ed inclusivo per il personale che rientra da congedi di maternità, paternità o parentali.

Le azioni previste includono:

- colloqui di rientro personalizzati con HR e responsabile diretto,

SELECTA CONFIDENTIAL

- piani di reinserimento progressivo al lavoro con eventuale formazione di aggiornamento relativi a corsi erogati durante l'assenza della persona e ritenuti rilevanti per l'attività lavorativa da svolgere,
- flessibilità oraria e accesso agevolato allo smart working, secondo le modalità definite dal dipartimento HR nell'apposita Procedura interna
- misure di part-time reversibile dietro richiesta del personale rientrato da congedi di maternità, paternità o parentali,

Tali misure mirano a tutelare il benessere della persona, valorizzarne le competenze e favorire una cultura aziendale equa ed accogliente.

VIII. Azioni specifiche relative all'equità della remunerazione

Selecta segue il principio della parità di retribuzione per un lavoro uguale. Ogni lavoratrice e lavoratore deve essere remunerato in base a criteri di equità rispetto al ruolo e all'esperienza e competenza apportate nell'esercizio di tale ruolo. Altri fattori non legati alle prestazioni, come sesso, orientamento sessuale, etnia, ecc. non influenzano la retribuzione dei nostri dipendenti così come la remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive.

IX. Welfare

Selecta:

- fornisce servizi dedicati al rientro post maternità/paternità
- applica una policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa
- applica una policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità

con linee guida definite sul *Handbook "Selecta The Company"*

X. Applicazione e monitoraggio

L'aderenza a questa politica sarà monitorata regolarmente e i progressi saranno monitorati dal Comitato Guida Parità di Genere e dal Leadership Team.

XI. Conseguenze di una violazione

Quando uno dei nostri dipendenti non rispetta questa politica, si verifica una violazione. Le violazioni di questa politica possono portare a misure disciplinari in quanto si tratta di una palese violazione dei principi di base di Selecta, così come anche definito in maniera dettagliata dal MOGC 231/2001 di Selecta, alla Sezione Quarta – Codice sanzionatorio.

XII. Esclusioni ed esenzioni

Non vi sono esclusioni a questa politica. Le circostanze che portano ad un'esenzione individuale devono essere esaminate caso per caso.

XIII. Domande?

Maggiori informazioni e tutte le politiche e procedure Selecta sono disponibili sullo SharePoint aziendale nonché nel Fascicolo del Dipendente sulla piattaforma TeamSystemHR. Per ogni ulteriore domanda, puoi sempre contattare il Comitato Guida o l'HR Director.

SELECTA CONFIDENTIAL

SELECTA CONFIDENTIAL

Proprietario: HR Italy

Data di inizio validità: 19/05/2022

Ultima Revisione: 03/06/2025