

# POLITICA DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE (DE&I)

## 1. PREMESSA

---

La presente Politica Diversità, Equità e Inclusione (di seguito "Politica" o "Politica DE&I") è stata adottata il 10/09/2024 dal Gruppo Chiorino (di seguito anche in breve "Chiorino" o "Gruppo") attraverso l'approvazione della stessa da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Gruppo Chiorino (di seguito anche "Gruppo" o "Chiorino") promuove la valorizzazione delle risorse umane e incoraggia la diffusione di una cultura aziendale basata sull'inclusione e sul rispetto reciproco, nella convinzione che la diversità rappresenti una fonte di creatività, arricchimento e innovazione e l'equità il principio secondo cui tutti gli individui devono avere le stesse opportunità di accesso e successo. Nell'esercizio delle sue attività, il Gruppo adotta un approccio volto a garantire pari opportunità a tutti i livelli dell'organizzazione e a respingere qualsiasi forma di discriminazione.

## 2. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

---

Tale Politica mira a promuovere la diversità in tutte le sue forme, a contrastare le discriminazioni e a garantire un trattamento equo per tutto il personale dipendente, con l'obiettivo ultimo di creare un clima di lavoro inclusivo, in cui le diverse idee e prospettive vengono valorizzate e incoraggiate per stimolare l'innovazione e la creatività. L'obiettivo di tale Politica è quello di condividere con i propri Stakeholder, sia interni che esterni, l'impegno di Chiorino verso le tematiche di diversità, equità e inclusione.

## 3. DEFINIZIONI DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

---

La diversità in senso generale si riferisce a tutte le differenze tra gruppi e individui e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra. In questo senso, rientra nella definizione di diversità tutto ciò che rende le persone uniche e ineguagliabili, inclusi aspetti come etnia, età, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni individuo.

L'equità implica l'assicurazione di pari trattamento delle persone, fornendo risorse od opportunità che possano rispondere a esigenze o situazioni specifiche di una determinata persona o di un determinato gruppo, affrontando le diseguaglianze sistemiche, riducendo la disparità e assicurando così un risultato equo.

Il concetto di inclusione comprende il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse, nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente. L'inclusione è il mezzo consapevole e concreto attraverso il quale creare valore a partire dalla diversità.

## 4. AMBITO DI APPLICAZIONE

---

La presente Politica si applica a tutte le società del Gruppo (Chiorino SpA e tutte le filiali del Gruppo). In particolare, tale Politica è rivolta ai dipendenti di ogni qualifica e livello, ai collaboratori di Chiorino e in generale, a tutti gli Stakeholder con i quali il Gruppo intrattiene relazioni commerciali nel corso della sua attività e/o che operano nell'interesse e/o per conto dello stesso (di seguito "Destinatari").

È richiesto a tutti i Destinatari di leggere, comprendere e mantenere comportamenti coerenti ai principi e alle disposizioni riportate nel presente documento.

## 5. RIFERIMENTI UTILIZZATI

---

Il Gruppo Chiorino è impegnato nella promozione dei principi stabiliti dalle legislazioni vigenti nei paesi in cui opera. Nel definire i propri principi e i propri impegni nonché nel redigere la presente Politica, Chiorino ha preso in considerazione i seguenti riferimenti internazionali:

- i Women's Empowerment Principles, promossi da UN Women e da UN Global Compact come pledge per la parità di genere nel settore privato;
- la 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, inclusi il genere, l'origine etnica, la religione, l'età, l'orientamento sessuale, la disabilità, etc;

- la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che promuovono l'uguaglianza, le pari opportunità e la parità di trattamento in ambito lavorativo e che includono l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione, la parità di retribuzione per lavoro di equal valore e la promozione di un ambiente di lavoro sicuro e salubre;
- la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, la Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità e la Convenzione sui diritti dei lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie;
- la Convenzione OIL n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, che mira a realizzare un ambiente di lavoro armonioso, produttivo e collaborativo attraverso la prevenzione e il contrasto alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro, inclusa la violenza e le molestie fondate sul sesso o genere;
- i 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;
- i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP) e le correlate Dimensioni di Genere, che definiscono i doveri e le responsabilità degli Stati e delle imprese per "proteggere, rispettare e rimediare" attraverso l'identificazione e la mitigazione dei rischi di violazione dei diritti umani nell'ambito delle attività commerciali;
- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, i cui Obiettivi sono strettamente collegati alla promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione, con particolare riferimento all'Obiettivo 5 sulla parità di genere, all'Obiettivo 8 sul lavoro dignitoso e crescita economica e all'Obiettivo 10 sulla riduzione delle disuguaglianze.

Inoltre, il Gruppo Chiorino si è basato, per la redazione della presente Politica, sulle Linee Guida dell'Osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia, riprendendo parte dei concetti espressi sia all'interno del proprio Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 14.03.2023, sia all'interno della Politica di Gruppo sui diritti umani.

## **6. L'IMPEGNO DI CHIORINO PER LE TEMATICHE DE&I**

---

Di seguito vengono riportati i principali ambiti in cui Chiorino si impegna a rispettare e promuovere i principi di comportamento di diversità, equità e inclusione.

### **● Attrazione e acquisizione del personale**

#### *Fase di assunzione.*

Chiorino si impegna a rispettare e accettare la diversità in termini di età, genere, cultura, generazione, etnia, orientamento sessuale e religioso, abilità e vulnerabilità, background socio-economico e qualsiasi altra caratteristica che possa contribuire alla ricchezza dell'organizzazione. Il Gruppo è impegnato nello sviluppo di un processo di reclutamento e selezione delle risorse umane basato sul riconoscimento dei meriti e sul rispetto delle pari opportunità, adottando criteri di valutazione rigorosi e trasparenti.

### **● Valorizzazione delle persone**

#### *Performance e gestione dei talenti.*

Chiorino promuove e incoraggia lo sviluppo professionale dei propri dipendenti impegnandosi ad adottare criteri di valutazione oggettivi, neutrali e inclusivi che tengano conto delle prestazioni, del profilo professionale, del ruolo organizzativo e del potenziale nel rispetto delle peculiarità personali.

### **● Retribuzione del personale**

#### *Revisione salariale e promozione.*

Chiorino si impegna ad adottare processi e pratiche di remunerazione e incentivazione basate su equità, imparzialità e trasparenza. Per il Gruppo la retribuzione avviene in modo competitivo, garantendo salari e benefit uguali o superiori ai requisiti minimi stabiliti dalle leggi e dai regolamenti applicabili, nonché dai contratti collettivi di lavoro, e che siano in linea con le pratiche di mercato e coerenti con le competenze, l'anzianità e le prestazioni.

## **7. DIFFUSIONE E SENSIBILIZZAZIONE**

---

Il Gruppo si impegna a pubblicare e promuovere tale Politica sia internamente che esternamente attraverso i canali riportati di seguito.

*Canali interni:* diffusione tramite la rete intranet aziendale ed esposizione di tale Politica nelle bacheche presenti nelle filiali del Gruppo.

*Canali esterni:* pubblicazione all'interno del sito web aziendale.

## **8. AGGIORNAMENTO**

---

Chiorino garantisce il regolare aggiornamento della Politica tramite un processo di revisione periodica del documento, finalizzato a garantire l'allineamento dello stesso ai cambiamenti culturali, normativi e alle esigenze in continua evoluzione dell'organizzazione.

## **9. PROCESSO DI SEGNALAZIONE**

---

Qualsiasi comportamento non conforme ai principi enunciati nella presente Politica dovrà essere segnalato al responsabile competente di ciascuna Società del Gruppo tramite gli opportuni canali di comunicazione appositamente predisposti