

Politica di Parità ed Unicità di Genere ed Inclusione

Aluberg S.p.A. riconosce l'importanza della parità di genere e dell'inclusione come principi fondamentali per un ambiente di lavoro equo, rispettoso e produttivo. La presente politica è stata creata per promuovere una cultura aziendale che valorizzi le diversità e garantisca pari opportunità per tutti.

Questa politica definisce le linee guida per favorire l'inclusione e la parità di genere all'interno di Aluberg S.p.A. L'obiettivo principale è creare un ambiente di lavoro inclusivo, eliminare le discriminazioni e promuovere pari opportunità di crescita e sviluppo per tutti i dipendenti.

Riferimenti Legislativi e Normativi: Direttiva Europea 2006/54/CE relativa alla parità di genere, D.Lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), ISO 30415:2021 (Diversity and Inclusion), Codice Etico e di comportamento di Aluberg S.p.A., UNI PdR 125.

Questa politica si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e partner di Aluberg S.p.A., indipendentemente da genere, età, origine etnica, orientamento sessuale, disabilità o altre caratteristiche personali.

Obiettivi della Politica:

- Promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità.
- Assicurare equità nelle opportunità di carriera, retribuzione e formazione.
- Sensibilizzare tutti i dipendenti sui temi della parità di genere e dell'inclusione.
- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione.

Aluberg S.p.A. si impegna a:

- Adottare pratiche di selezione e promozione basate su criteri di merito e competenza.
- Fornire programmi di formazione per sensibilizzare sul tema della parità e inclusione.
- Monitorare costantemente le condizioni di lavoro per prevenire discriminazioni.
- Garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti.

Principi e Regole:

- Divieto assoluto di qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.
- Promozione di un linguaggio inclusivo in tutte le comunicazioni aziendali.
- Obbligo di segnalazione di eventuali comportamenti discriminatori.
- Incentivazione della leadership inclusiva a tutti i livelli aziendali.

Responsabilità e Ruoli:

- La Direzione Aziendale è responsabile della supervisione e applicazione della politica.
- Il Responsabile delle Risorse Umane promuove le iniziative di parità e inclusione in accordo con il comitato per la parità di genere.
- Tutti i dipendenti devono adottare comportamenti rispettosi e inclusivi secondo i codici di comportamento.

Indicatori di Monitoraggio e Valutazione:

- Percentuale di dipendenti coinvolti in programmi di formazione sull'inclusione.
- Numero di segnalazioni ricevute e azioni correttive implementate.
- Percentuale di donne in ruoli di leadership.
- Indagini periodiche sul clima aziendale.

Modalità di Comunicazione e Formazione:

- Comunicazione della politica attraverso i canali aziendali ufficiali.
- Distribuzione di materiali informativi a tutto il personale e moduli di auto-formazione periodicamente somministrati attraverso il portale aziendale.

Meccanismi di Segnalazione e Gestione delle Non-Conformità:

- Istituzione di un canale di segnalazione anonimo e sicuro.
- Procedure per la gestione e risoluzione delle segnalazioni e le denunce nel caso di molestie o discriminazioni
- Azioni disciplinari nei confronti di comportamenti non conformi alla politica.

Aluberg S.p.A. è fermamente impegnata a creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo, in cui tutti possano contribuire al successo aziendale senza discriminazioni.



	GENDER EQUALITY AND INCLUSION POLICY Aluberg S.P.A. – Via Rebecchi 1,2 e 3 - 24060 Bagnatica (BG) P.IVA 13475690155	Editing Date 04/24/2025 Ed. 01 Rev. 01 Page 1 of 1
---	--	---

Gender Equality and Inclusion Policy

Aluberg S.p.A. recognizes the importance of gender equality and inclusion as fundamental principles for a fair, respectful and productive work environment. This policy was created to promote a corporate culture that values diversity and ensures equal opportunities for all.

This policy defines the guidelines to promote inclusion and gender equality within Aluberg S.p.A. The main objective is to create an inclusive work environment, eliminate discrimination and promote equal opportunities for growth and development for all employees.

Legislative and Regulatory References: European Directive 2006/54/CE on gender equality, Legislative Decree 198/2006 (Equal Opportunities Code), ISO 30415:2021 (Diversity and Inclusion), Code of Ethics and Conduct of Aluberg S.p.A, UNI PdR 125.

This policy applies to all employees, collaborators, suppliers and partners of Aluberg S.p.A., regardless of gender, age, ethnic origin, sexual orientation, disability or other personal characteristics.

Objectives of the Policy:

- Promote a corporate culture based on respect and valorization of diversity.
- Ensure fairness in career opportunities, remuneration and training.
- Raise awareness among all employees on the issues of gender equality and inclusion.
- Prevent and combat all forms of discrimination.

Aluberg S.p.A. is committed to:

- Adopting selection and promotion practices based on merit and competence criteria.
- Providing training programs to raise awareness on the issue of equality and inclusion.
- Constantly monitoring working conditions to prevent discrimination.
- Ensuring a safe and respectful work environment for all.

Principles and Rules:

- Absolute prohibition of any form of direct or indirect discrimination.
- Promotion of inclusive language in all corporate communications.
- Obligation to report any discriminatory behavior.
- Encouraging inclusive leadership at all company levels.

Responsibilities and Roles:

- The Company Management is responsible for supervising and applying the policy.
- The Human Resources Manager promotes equality and inclusion initiatives in agreement with the gender equality committee.
- All employees must adopt respectful and inclusive behaviors according to the codes of conduct.

Monitoring and Evaluation Indicators:

- Percentage of employees involved in inclusion training programs.
- Number of reports received and corrective actions implemented.
- Percentage of women in leadership roles.
- Periodic surveys on the corporate climate.

Communication and Training Methods:

- Communication of the policy through official corporate channels.
- Distribution of information materials to all staff and self-training modules periodically administered through the corporate portal.

Mechanisms for Reporting and Managing Non-Conformities:

- Establishment of an anonymous and secure reporting channel.
- Procedures for managing and resolving reports and complaints in the event of harassment or discrimination
- Disciplinary actions against behaviors that do not comply with the policy.

Aluberg S.p.A. is firmly committed to creating a fair and inclusive work environment, in which everyone can contribute to the company's success without discrimination.

