

Politique Intégrée de Parité et d'Inclusion entre les genres

En tant que **Société Benefit, Fratelli Carli S.p.A.** intègre des buts économiques, environnementaux et sociaux dans son orientation stratégique, en favorisant une culture d'entreprise axée sur la responsabilité, la légalité et le respect des personnes. L'entreprise s'engage à créer un cadre de travail éthique, inclusif et transparent, basé sur les fondements de la durabilité et les statuts de la société. Parmi les buts du bénéfice commun, il est précisé l'engagement à motiver et à valoriser toutes les personnes qui participent à la réussite de l'entreprise, en garantissant la sécurité, le respect et la reconnaissance de la diversité.

Dans cette vision intégrée, la promotion de la parité et de l'inclusion entre les genres représente des objectifs stratégiques et transversaux, en parfaite cohérence avec les valeurs de l'entreprise.

Objectifs de la politique

Fratelli Carli, avec sa stratégie intégrée en faveur de la parité et de l'inclusion entre les genres, vise à renforcer sa culture organisationnelle concernant les enjeux de l'inclusion, de la parité et du développement de tous les individus. Pour ce faire, la direction de l'entreprise a attribué des ressources, confié des responsabilités et défini des mandats appropriés. De plus, un comité de pilotage a été institué pour superviser l'adoption, l'exécution et la mise à jour continue de cette politique.

La direction de l'entreprise a également défini des objectifs stratégiques spécifiques, un modèle de gestion pour leur mise en œuvre et un système de suivi avec des indicateurs clés de performance pour mesurer les progrès et vérifier l'efficacité des actions entreprises, conformément aux lignes directrices UNI/PdR 125:2022.

Objectifs généraux

L'entreprise définit les objectifs suivants comme des lignes directrices fondamentales pour la promotion d'un environnement de travail équitable, inclusif et favorable à la diversité :

- garantir l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à tous les stades du parcours professionnel, de la sélection à la gestion des carrières, tout en promouvant l'équité dans les systèmes d'évaluation, de reconnaissance et de développement, ainsi que dans la formation professionnelle ;
- promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la coresponsabilité, y compris par le biais d'outils de protection sociale d'entreprise ;
- promouvoir et soutenir la parentalité et le retour au travail, par le biais de mesures définies dans la politique spécifique, en garantissant la continuité professionnelle, le bien-être organisationnel et l'égalité des chances de développement tout au long du cycle de vie professionnelle ;
- sensibiliser et former le personnel à la parité entre les genres et au respect de la diversité ;
- prévenir toutes les formes de harcèlement et de discrimination, directes et indirectes, par l'écoute et la sensibilisation, pour protéger la dignité et l'intégrité de la personne ;adopter des pratiques inclusives dans les processus de prise de décision, d'organisation et de communication ;
- promouvoir la parité et l'inclusion tout au long de la chaîne d'approvisionnement, en intégrant ces aspects dans les critères de cartographie ESG des fournisseurs et en concevant des activités communes de sensibilisation, d'échange de bonnes pratiques et de croissance sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion ;

- analyser chaque année les données relatives à la population de l'entreprise, ventilées par sexe, âge, niveau professionnel, type de contrat et autres facteurs pertinents, afin d'identifier les éventuelles inégalités, d'évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre et de soutenir des décisions plus justes et conscientes ;
- garantir la diffusion et la transparence de la présente politique, en la rendant accessible à toutes les personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation, afin de promouvoir la sensibilisation, la participation active et la responsabilité partagée sur les questions d'égalité et d'inclusion entre les genres.

La mise en œuvre de cette politique, conformément aux lignes directrices UNI/PdR 125:2022 pour la parité, est assurée par la participation active de toutes les fonctions de l'entreprise, sous la coordination du comité de pilotage chargé de superviser l'application conformément au plan stratégique, aux objectifs et aux indicateurs clés de performance définis.

L'entreprise s'engage à fournir une formation et des informations adéquates à l'ensemble du personnel, afin que chacun comprenne son rôle dans la promotion de la parité et de l'inclusion.

Cette politique est un élément clé du système de gestion de l'entreprise. Elle fait l'objet de contrôles, d'audits et de révisions régulières pour en évaluer la performance, prévenir tout écart de conformité et favoriser l'amélioration constante. De plus, elle est partagée avec tous les membres de l'organisation et mise à disposition pour consultation interne et externe.

Le PDG
Carlo Carli

Version n. 1 du 28/07/2025