



BIALETTI INDUSTRIE S.p.A.

POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITA', EQUITA' E INCLUSIONE

Testo approvato dal Consiglio di Amministrazione di Bialetti Industrie S.p.A. del 27 giugno 2024

INDICE

1. Gli impegni del Gruppo Bialetti Industrie	3
2. I principi di carattere generale	4
3. Le dimensioni della diversità	5
4. Applicazione	6
4.1. Processi aziendali implementati	6
5. Monitoraggio e reporting	7
6. Diffusione e revisione	8

Il Gruppo Bialetti Industrie è attivo nella sensibilizzazione ai fini del contrasto agli stereotipi di genere. Nei nostri testi il maschile sovraesteso è impiegato a mero scopo di semplificazione: la forma è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone che operano nell'ambito del Gruppo Bialetti Industrie.

1. Gli impegni del Gruppo Bialetti Industrie

Il Gruppo Bialetti Industrie (di seguito “**Bialetti**” o la “**Società**” o il “**Gruppo**”) riconosce nel rispetto dei diritti umani il principio cardine sul quale fondare la propria cultura e strategia aziendale. Per questa ragione, la Società accoglie i valori della diversità, dell’equità e dell’inclusione e si impegna affinché vengano applicati e diffusi.

Con la presente Politica, Bialetti mette per iscritto il proprio impegno pubblico in materia di diritti umani, riaffermando quindi i valori e i principi che devono guidare e indirizzare i comportamenti e le decisioni di tutte le persone che lavorano per conto della Società: ciascuno è responsabile di prendere parte al cambiamento culturale, indipendentemente dal ruolo ricoperto.

Sulla scia di quanto già affermato all’interno del Codice Etico del Gruppo, Bialetti si impegna a garantire l’integrità fisica e morale dei propri collaboratori, adeguate condizioni di lavoro e posti di lavoro sicuri al fine di favorirne la partecipazione attiva e la creatività.

Per garantire lo sviluppo di un ambiente quanto più inclusivo possibile, risulta essere un prerequisito il rigetto di qualsiasi forma di discriminazione; Bialetti condanna ogni tipo di discriminazione sia essa basata sul genere, sull’età, sull’origine etnica e razziale, sull’orientamento sessuale, sulle disabilità, sul colore della pelle, sull’identità di genere, sulla religione, sulle opinioni politiche, sull’origine sociale, sullo stato di salute, sulla nazionalità o su qualsiasi altro elemento di “diversità”.

Bialetti recepisce le seguenti convenzioni internazionali: La Carta internazionale dei Diritti dell’Uomo, la Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo delle Nazioni Unite (ONU), i Principi guida su imprese e diritti Umani (ONU) che forniscono indicazioni autorevoli circa la valutazione e la gestione dei rischi e dei relativi impatti negativi sui diritti umani legate all’attività imprenditoriale.

Inoltre, il Gruppo osserva scrupolosamente sia le Linee Guida destinate alle Imprese Multinazionali (OCSE) sia le Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) che, nella Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali sul Lavoro, richiama gli Stati Membri al rispetto e alla promozione dei principi riguardanti i seguenti diritti umani, fondamentali del lavoratore:

- (i) libertà di associazione e riconoscimento effettivo del diritto di contrattazione collettiva;
- (ii) eliminazione di ogni forma di lavoro forzato o obbligatorio;
- (iii) abolizione effettiva del lavoro minorile;
- (iv) eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione;
- (v) un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

A dimostrazione ulteriore del suo impegno, Bialetti ha deciso di partecipare al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (“*Sustainable Development Goals – SDGs*”) fissati dall’ONU nell’Agenda 2030; in particolare, con riguardo ai temi di Diversità, Equità e Inclusione, il Gruppo sta monitorando il proprio impegno in relazione ai:

- (i) goal 5: Raggiungere l’uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze;
- (ii) goal 8: Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti;
- (iii) goal 10: Ridurre le disuguaglianze all’interno e fra le Nazioni.



A tal proposito, è indispensabile adoperare degli standard internazionali di indicatori che consentano una corretta misurazione dell’impegno e, quindi, delle azioni messe in atto dal Gruppo in ambito ambientale e

sociale; per tal ragione, Bialetti adopera i principi di rendicontazione “*GRI Global Initiative Standard*” che sono stati recepiti già da anni per la stesura della Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria del Gruppo al fine di misurare e valutare il proprio impegno in materia ESG.

Per ribadire il proprio impegno, il Gruppo si impegna ad aderire a:

- (i) principi *UN Global Compact*;
- (ii) carta delle pari opportunità;
- (iii) manifesto per l’occupazione femminile.

La presente Politica è rivolta a tutti coloro che lavorano per conto del Gruppo Bialetti e quindi, al pari del Codice Etico, ai componenti degli organi di controllo di Bialetti Industrie S.p.A. e delle Società Controllate, ai dipendenti ed ai collaboratori, indipendentemente dalla tipologia e della durata del rapporto contrattuale tra le parti.

2. I principi di carattere generale

Condanna al lavoro forzato e al lavoro minorile:

Bialetti condanna l’uso della forza, dell’inganno e della coercizione, assicurando al proprio personale dipendente condizioni di lavoro adeguate e conformi alla normativa vigente. È rimessa alla volontà del dipendente la decisione di fornire la propria prestazione professionale che, quindi, non è soggetta ad alcuna forma di coercizione né fisica né psicologica.

Inoltre, Bialetti ripudia l’uso di lavoro minorile in qualsiasi forma e rispetta i limiti di età stabiliti dalle leggi vigenti in ciascuno dei Paesi in cui la Società opera.

L’impegno del Gruppo si spinge oltre i propri confini aziendali, coinvolgendo anche i propri fornitori: partendo dalla consapevolezza che non esistano paesi o catene di approvvigionamento che possano ritenersi esenti dal traffico di essere umani, Bialetti fa svolgere attività di audit periodiche su sé stesso e sulla propria catena di fornitura al fine di verificare che nessuno sia vittima di abusi e che, quindi, siano garantite idonee condizioni di lavoro per tutti coloro che – direttamente o indirettamente – contribuiscono alla creazione di valore per Bialetti.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva:

Bialetti garantisce al proprio personale dipendente il diritto alla libertà di associazione – stabilito dall’articolo 18 della Nostra Costituzione – e il diritto ad essere rappresentati da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza, secondo quanto stabilito della normativa vigente nei vari Paesi in cui i lavoratori del Gruppo sono impiegati.

È compito della Società impegnarsi affinché qualunque risorsa si possa sentire tutelata e, quindi, libera di esercitare i propri diritti senza il timore di un’eventuale ritorsione.

Promozione della salute e della sicurezza:

Bialetti reputa imprescindibile preservare e tutelare la salute e la sicurezza di tutte le persone che forniscono prestazioni professionali nell’interesse della Società: lavoratori e *stakeholder*.

Quindi, è necessario non solo garantire ambienti sicuri ma anche fornire gli strumenti necessari affinché i lavoratori possano operare in condizioni salubri.

Affinché le misure prese dalla Società siano efficaci, è parimenti necessario diffonderne e consolidarne la cultura tra i corridoi dell’azienda: soltanto comprendendo i rischi attuali e potenziali, i lavoratori potranno fare tesoro dei presidi messi in atto per salvaguardare la propria salute.

Tutela delle comunità locali:

Bialetti opera in una dimensione internazionale e questo fa sì che sia a stretto contatto con numerosissime comunità. La Società è quindi consapevole che, inevitabilmente, il proprio operato influenzerà le comunità locali positivamente o negativamente a seconda delle scelte che metterà in atto.

Il rispetto dei diritti altrui è ritenuto prioritario; per questo si mira, da un lato, alla riduzione degli impatti negativi – sociali ed ambientali – di cui potrebbe essere responsabile e, dall'altro, alla realizzazione di azioni concrete che possano contribuire alla crescita economica e sociale delle comunità.

Le osservazioni sopra citate trovano le proprie fondamenta nell'assunto per cui la crescita e lo sviluppo di una qualsiasi società, per essere sostenibile, non può che non andare di pari passo con il progresso delle comunità locali e, più in generale, con i propri *stakeholder*.

3. Le dimensioni della diversità

Bialetti si impegna quotidianamente nel superamento di ogni tipo di pregiudizio, stereotipo o discriminazione per dar vita ad un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante, in cui ognuno sia libero di esprimere sé stesso al meglio.

La diversità, infatti, è fonte di arricchimento in quanto favorisce la creatività, la produttività e lo sviluppo di nuove idee capaci di generare soluzioni innovative.

Queste considerazioni preliminari fanno comprendere come ogni forma di diversità vada salvaguardata e protetta:

Genere:

Bialetti promuove iniziative volte al sostegno delle pari opportunità, alla rimozione dei relativi potenziali ostacoli e al contrasto della violenza di genere sotto qualsiasi forma.

Per dare ulteriore concretezza a tali obiettivi, Bialetti ha deciso di aderire a quanto previsto dalla prassi nazionale UNI/PDR 125:2022, ulteriore impulso per un costante miglioramento sui temi legati all'uguaglianza ed all'equità di genere, garantito sia da un concreto impegno economico, che da una attenta pianificazione, articolata sulle seguenti aree: a) selezione ed assunzione del personale; b) gestione delle carriere; c) equità salariale; d) genitorialità e cura; e) conciliazione dei tempi di vita-lavoro; f) attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

L'elevata componente femminile è un segno tangibile dell'impegno che la Società ripone ogni giorno nella diffusione della cultura della *gender equality* che, secondo la visione del Gruppo, permea ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione, allo sviluppo di percorsi di carriera e formativi e alle politiche retributive, nonché ogni aspetto legato alla vita della Società e del Gruppo, ivi inclusi momenti di condivisione ed eventi aziendali, promuovendo, per quanto possibile, la partecipazione equilibrata e plurale di collaboratori e collaboratrici e l'allestimento di panel in cui entrambi i generi siano equamente rappresentati, per quanto possibile in relazione alle competenze richieste.

Età:

La Società reputa che l'eterogeneità generazionale possa essere fonte di apprendimento per tutti: la convivenza favorisce la trasmissione di conoscenza tra persone che, per quanto appartenenti a generazioni differenti, riescono a trovare soluzioni innovative per merito delle esperienze pregresse e, più genericamente, delle peculiarità che contraddistinguono ogni generazione.

La Società riconosce nella formazione e nell'affiancamento due strumenti indispensabili per favorire l'integrazione lavorativa e un dialogo produttivo.

Disabilità:

La Società ritiene necessario garantire pari opportunità a tutti a prescindere dalle disabilità. Pertanto, la Società si impegna a promuovere strumenti e spazi lavorativi capaci di garantire una piena accessibilità a tutte le persone: sia a coloro che lavorano per Bialetti sia ai propri *stakeholder*.

Oltre alla rimozione delle barriere fisiche, la Società promuove attività formative per tutto il personale aziendale con l'obiettivo di promuovere sempre di più l'idea che ogni individuo debba essere apprezzato e valorizzato per le proprie capacità e, allo stesso tempo, possa essere aiutato a superare gli ostacoli derivanti dalla propria condizione di disabilità.

Cultura:

Sempre più culture si trovano a coesistere nello stesso luogo di lavoro; pertanto, la Società incoraggia e sostiene un ambiente lavorativo multiculturale in cui ciascuno possa sentirsi valorizzato e apprezzato per le proprie origini ed esperienze vissute.

Il Gruppo promuove momenti di condivisione e occasioni di dialogo al fine di stimolare l'interrelazione tra colleghi e, di conseguenza, il superamento di pregiudizi e stereotipi inconsci che creano inevitabilmente barriere comunicative che finiscono per ostacolare la crescita personale e aziendale.

Infatti, l'integrazione di culture diverse – siano esse più o meno vicine – concorre allo sviluppo di un terreno fertile per lo sviluppo di idee innovative, capaci di incrementare la competitività stessa della Società.

Identità di genere e orientamento sessuale:

La Società ha a cuore che ciascuno possa sentirsi libero di esprimere pienamente la propria identità di genere o orientamento sessuale, senza quindi sentirsi giudicato e/o discriminato in alcuna misura. A tal fine, viene promossa la creazione di un ambiente inclusivo e percepito come sicuro e accogliente da parte di tutti e di tutte. Ognuno deve percepirsi apprezzato e valorizzato al pari di qualsiasi altro collega, indipendentemente dal proprio orientamento sessuale e identità di genere.

4. Applicazione

Il Gruppo mira alla promozione e alla diffusione di una cultura aziendale fondata sui principi di diversità, equità ed inclusione poiché hanno la capacità di fare da volano per lo sviluppo di un ambiente lavorativo fertile e stimolante.

Per questa ragione, Bialetti promuove e sostiene iniziative e/o progetti che possano contribuire alla:

- (i) definizione e diffusione di un sistema di **regole e procedure** per favorire la condivisione dei principi da parte di tutta l'organizzazione;
- (ii) diffusione, lungo la scala gerarchica, di una **leadership** capace di rispecchiare i valori di diversità ed inclusione e, con il proprio agire, ispirare le risorse più junior; ciò aiuta a mettere in moto un processo virtuoso tale per cui i valori sopra citati indirizzino le politiche e i processi aziendali;
- (iii) condivisione e **comprensione** dei **valori** di diversità e inclusione da parte di tutto il personale affinché ognuno agisca con integrità nei confronti non solo dei propri colleghi ma anche con la più ampia platea di *stakeholder*;
- (iv) adozione di un **linguaggio** inclusivo attraverso tutti i canali e forme di comunicazione;
- (v) predisposizione di **organo e/o figura** competente e responsabile dell'implementazione del contenuto della presente Politica, fatta salva la possibilità di delega finalizzata all'esecuzione di alcune attività meno significative;
- (vi) coinvolgimento dei propri **stakeholder**, in particolare, dei fornitori, al fine di renderli partecipi dei principi che guidano l'agire del Gruppo affinché sia garantita – tra le parti – la limpida condivisione del rispetto dei diritti umani.

La presente Politica si applica all'intero Gruppo di Bialetti ma, allo stesso tempo, è fondamentale avere riguardo delle peculiarità delle singole entità e, pertanto, i principi – largamente sopra citati – vanno declinati per ciascuna società, tenendo in considerazione i contesti di riferimento specifici (es. normativo, sociale o societario).

Affinché il processo sia coerente ed uniforme all'interno del Gruppo, ciascuna Società si assume la responsabilità di agire nel rispetto della presente Politica e, quindi, di plasmare la propria governance, le strategie di sviluppo e i processi aziendali.

4.1. Processi aziendali implementati

Il Gruppo Bialetti promuove l'adozione di processi, strumenti e procedure aziendali che siano in grado di favorire e contribuire alla diffusione dei valori di diversità, equità e inclusione e alla relativa concretizzazione. Di seguito vengono descritte una serie di azioni concrete messe in atto da Bialetti per prevenire qualsiasi forma di discriminazione e, qualora individuata, per affrontarla e mitigarla.

Ricerca e selezione:

Il Gruppo Bialetti adopera metodologie di recruiting volte a garantire imparzialità e trasparenza nella ricerca e selezione del personale; la ricerca e la selezione avvengono tramite l'utilizzo di parametri quanto più oggettivi possibili al fine di garantire che quella determinata posizione venga ricoperta dalla persona più idonea.

Valutazione e crescita professionale:

Il Gruppo Bialetti si assicura che le risorse siano periodicamente valutate sulla base delle proprie *performance* con oggettività e trasparenza; infatti, la crescita professionale passa attraverso l'applicazione di un processo meritocratico in cui ciascuno viene valutato in maniera oggettiva e imparziale. È stato istituito un progetto di *performance appraisal* con l'obiettivo di condividere i valori aziendali, le conoscenze e le competenze che la Società si aspetta da parte dei suoi collaboratori e, soprattutto, supportare ogni risorsa nella propria attività e crescita professionale.

Il Bialetti *Performance Appraisal* coinvolge la popolazione impiegatizia e prevede la valutazione da parte del Responsabile e l'autovalutazione da parte del Collaboratore di alcune competenze comportamentali e alcune competenze tecniche fondamentali per il ruolo ricoperto.

Il risultato della valutazione sarà condiviso in un incontro individuale tra Responsabile e risorsa coinvolta; in occasione di tale confronto si individueranno obiettivi, aree di forza, aree di miglioramento e un piano di azione su cui lavorare.

Formazione:

Per garantire una crescita continua, il Gruppo pianifica numerosi corsi di formazione per tutto il personale, avendo ad oggetto non solo temi di competenze tecniche ma anche competenze trasversali (soft) aggiornamento professionale ma anche di attualità (ad esempio di *Diversity, Equity and Inclusion*).

Retribuzione:

Il Gruppo prevede un sistema retributivo che sia equo e commisurato all'incarico ricoperto, alle responsabilità e alle *performance* realizzate. Quindi, viene assicurata l'equità e l'imparzialità di trattamento rispetto ad elementi di diversità.

Conciliazione vita-lavoro:

Il Gruppo riconosce forme di lavoro flessibili, capaci di tenere in considerazione gli impegni e le esigenze personali di ognuno. In quest'ottica, sono promosse modalità ibride, come ad esempio la giornata settimanale di smart working, in modo da agevolare un'organizzazione del lavoro sempre più intelligente.

Flessibilità:

Il Gruppo prevede la gestione dell'orario flessibile in entrata e in uscita. L'orario flessibile offre quindi ai dipendenti un margine di tolleranza per le ore di entrata e di uscita, nel rispetto del monte di ore lavorative da svolgere. Grazie alla flessibilità oraria, le risorse possono gestire e organizzare il proprio orario di lavoro con il buon senso e tenendo sempre in considerazione le esigenze tecnico/organizzative della propria struttura.

5. Monitoraggio e reporting

Per garantire l'efficacia della Politica, Bialetti dovrà monitorare costantemente l'implementazione della stessa tramite l'individuazione di strumenti e/o meccanismi capaci di valutare periodicamente se le prassi in azienda corrispondano a quanto descritto nel documento.

Le materie – riconducibili ai temi oggetto della presente Politica – saranno mappate e monitorate tramite l'elaborazione di indicatori ad hoc da parte della Dott.ssa Fabiana Festa, *Group Human Resources Director* di Bialetti Industrie S.p.A.

Questi *KPI* devono essere oggettivi e quantificabili in modo da misurare periodicamente i risultati ottenuti e da avere un confronto sia interno – con gli anni precedenti – sia esterno, cioè con le best practice di mercato. Gli indicatori confluiscono annualmente nella Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario in modo da permettere a tutti gli *stakeholder* di prendere visione degli impegni concreti del Gruppo in materia di diversità, equità e inclusione.

Bialetti si impegna attivamente alla repressione di qualsiasi incidente di molestia o di discriminazione attraverso i canali descritti nelle modalità attuative del Codice Etico del Gruppo.

Il sistema di segnalazioni – appena citato – è messo a disposizione del personale per eventuali violazioni in materia di diritti umani in senso lato; nel caso in cui si dovesse verificare un episodio di violenza o – più in generale – di discriminazione, il diretto interessato ha diritto a strumenti di segnalazione idonei e ad adeguata tutela.

6. Diffusione e revisione

Il Gruppo si assicura che chiunque abbia accesso e preso visione del documento e che i contenuti dello stesso siano stati adeguatamente diffusi attraverso canali e attività ad hoc all'interno dell'azienda quali ad esempio sessioni di formazione.

La Politica sarà disponibile sull'intranet aziendale e, pubblicamente, sul sito web di Bialetti – sezione “*Investor Relation*” – affinché tutti gli *stakeholder* possano prendere visione del documento e aderire all'insieme di valori promosso dal Gruppo.

Bialetti valuterà la necessità o meno di aggiornare il documento sulla base di quanto verrà riscontrato dall'attività di revisione periodica effettuate dai dipartimenti *Legal* e *Human Resources* e validate dal *Chief Executive Officer*.

Il Consiglio di Amministrazione di Bialetti approva la Politica e le successive revisioni.

L'Amministratore Delegato
Egidio Francesco Cozzi