

20
24

Issue 2024

Diversity, Equity, Inclusion (DEI)



DE NORA



Policy Globale

Diversità, Equità, inclusione (DEI)

Codice: GPL.116.24	Edizione: 01 (Luglio 2024)
Scopo	rendere noto l'impegno concreto di De Nora sui principi DEI.
Cosa devo fare	Leggere la policy, promuovere la DEI e consultare il tuo P.Or.SC.H. di riferimento per saperne di più.

Sponsor	Chief P.Or.SC.H. Officer
Proprietario del Contenuto Chiave	P.Or.SC.H. (People, Organization, Social Communication, Happiness)
Altre funzioni impattate	<ul style="list-style-type: none"> Tutte
Riferimenti	<ul style="list-style-type: none"> Documenti DN: Codice Etico DN
Documenti sostituiti	Nessuno
Applicabilità	Tutte le entità legali di De Nora
Distribuzione	Tutto il personale di De Nora
Approvatori	<p>Paolo Dellachà DN Chief Executive Officer</p> <p>Graziano Marcuccio DN Chief P.Or.SC.H. Officer</p>

Contenuti

1. **Principi** 2
2. **DEI in De Nora** 2
3. **Implementazione** 3
4. **Change Log** Errore. Il segnalibro non è definito.

Acronimi e Definizioni

DEI = Diversità, Equità e Inclusione

DN = De Nora

P.Or.S.C.H. = People, Organization, Social Communication, Happiness

ESG = Environmental Social Governance

Distribuzione: tutto il personale

1. Principi

Il Codice Etico di De Nora esplicita il rispetto reciproco e il valore della diversità, che sono integrati nel pilastro “Benessere, inclusione e appartenenza” della nostra People Strategy.

Per noi, Diversità, Equità e Inclusione (DEI) significano:

- **Diversità:** riconoscere le differenze e l’unicità di ogni individuo.
- **Equità:** garantire risorse e opportunità su misura per tutti.
- **Inclusione:** creare un ambiente in cui tutti si sentano apprezzati, valorizzati e supportati.

Perseguendo il nostro valore di “fare la differenza”, DEI per noi significa intraprendere azioni concrete per creare un’organizzazione prospera, dinamica e resiliente che sfrutta i punti di forza di un personale diversificato per raggiungere il successo sostenibile, ben oltre il semplice rispetto delle prescrizioni di Legge.

Queste azioni sono definite attraverso obiettivi tangibili all’interno de:

- La nostra **SUPERIOR** (*Sustainable, Productive, Engaging, Reputational, Intelligence Oriented, Remunerative*) **People Strategy**, ovvero il piano dei progetti e delle azioni che l’Azienda metterà in atto per il suo personale.
- La **Roadmap ESG**, ovvero tutte le azioni volte ad avere un impatto positivo sugli obiettivi di sviluppo sostenibile adottati da De Nora.
- Il **Comitato Each For Equal**, composto da un team di volontari trasversale a livello nazionale e funzionale che promuove ed esegue iniziative correlate.

Crediamo che la DEI possa creare e migliorare il valore dell’Azienda influenzando:

- **Employer branding e reputazione, coinvolgimento, fidelizzazione:** aumentando l’attrazione e fidelizzazione dei talenti tramite uno spazio “protetto” in cui le persone possano esprimersi e sentirsi valorizzate.
- **Collaborazione:** favorendo un ambiente di lavoro coeso attraverso l’accettazione e l’inclusione.
- **Identità:** migliorando il senso di appartenenza all’azienda quando la diversità è valorizzata.
- **Sostenibilità:** migliorando il profilo ESG del Gruppo e creando valore per tutti gli stakeholder.
- **Innovazione:** grazie alle migliori prestazioni e capacità di risoluzione dei problemi che team diversificati sono capaci di esprimere.

2. DEI in De Nora

De Nora promuove una cultura di inclusione che valorizza le diverse prospettive e un ambiente rispettoso in cui tutti si sentano valorizzati, potenziati e supportati. L’azienda crede in una cultura basata sul rispetto e l’apprezzamento della diversità in ogni possibile aspetto. Pertanto, proibisce e combatte comportamenti che danneggino la dignità individuale o comportino discriminazioni di età, genere, orientamento sessuale, identità di genere, aspetto fisico, stato di salute, disabilità, condizioni sociali ed economiche, etnia, nazionalità, cittadinanza, opinioni politiche e sindacali, credenze religiose, mansioni lavorative e posizioni organizzative, senza eccezioni.

Questo impegno si estende alla esclusione da tutte le forme di comportamenti discriminatori come molestie e aggressioni fisiche, verbali e scritte, bullismo. L’azienda è anche contraria a qualsiasi cambiamento ingiustificato nella retribuzione, nel percorso di carriera, nei licenziamenti e in qualsiasi altra misura lavorativa non giustificata. DN promuove un approccio di tolleranza zero verso questi comportamenti e si impegna a prevenirli e combatterli se mai si dovessero verificare.

I principi DEI sono così importanti per DN che fanno parte anche della nostra formazione per la leadership.

DN si impegna a salvaguardare i principi DEI perseguendo una cultura di equità e trasparenza in tutti i processi di gestione delle persone e sviluppando proattivamente azioni a favore delle pari opportunità. L'azienda fornisce pari opportunità in tutti gli aspetti dell'occupazione, comprendendo tutte le fasi del ciclo di vita dei dipendenti: dai processi di reclutamento, assegnazione degli obiettivi, valutazione delle prestazioni e delle competenze, retribuzione, opportunità di sviluppo e formazione, avanzamento di carriera fino all'uscita dall'azienda. I processi sono dettagliati nelle specifiche politiche e saranno delineati secondo il principio più ampio di DEI.

In particolare, DN aderisce al principio della parità di retribuzione per lavoro di pari valore, ad esempio, tra donne e uomini, e si impegna proattivamente a migliorare l'equilibrio di genere. Queste determinazioni si basano esclusivamente sulle prestazioni e sui valori degli individui. L'equilibrio di genere è perseguito anche nella rappresentanza tra i relatori in discussioni, eventi, conferenze, inclusi quelli scientifici (ad esempio, STEM).

Inoltre, DN sostiene la creazione di un ambiente che promuove il benessere e il "work-life blend" così come le pari opportunità. Questi principi sono anche dichiarati in altre Politiche Globali, come la Flessibilità e i Congedi Parentali.

3. Implementazione

Questa policy è applicabile a tutto il gruppo DN e a ogni persona che collabora con noi, quale che sia il tipo di contratto in essere con DN. Nei casi in cui DN non abbia il controllo operativo diretto, si prevede che tutti i partner commerciali aderiscano ai principi delineati in questa policy.

L'implementazione e l'applicazione di quanto definito in questa policy saranno responsabilità di ciascun dipendente e saranno promosse da DN attraverso iniziative di formazione.

L'azienda è incaricata di gestire e monitorare le prestazioni aziendali per stabilire specifici indicatori chiave di prestazione (KPI) e raccogliere la documentazione dei risultati ottenuti, che saranno periodicamente sottoposti alla Direzione per la verifica, inclusa quella del sondaggio.

Le violazioni di quanto dichiarato nella policy possono essere segnalate da ciascun dipendente tramite il Responsabile di Linea, il P.Or.SC.H. locale o attraverso i canali messi a disposizione che garantiscono l'anonimato, descritti nella policy di Whistleblowing.

4. Registro delle modifiche

Edizione	Descrizione della modifica / Motivo della modifica	Capitoli interessati
1 (07.2024)	Prima edizione	tutti