



Politica Diversità, Equità e inclusione di Comau

Approvata dall'Amministratore Delegato

Data dell'approvazione: 10.09.2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Pietro Forliver".



Owner della predisposizione e dell'aggiornamento della presente Politica

Responsabile Diversità, Equità e Inclusione

N° Versione	Approvata il	Approvata da	Note
1	10.09.2024	Amministratore Delegato	Prima Versione



Indice

1. Obiettivi del documento e campo di applicazione	4
2. Riferimenti normativi e documentali utilizzati	5
3. Definizioni	6
4. Principi e impegni	6
5. Meccanismi di segnalazione	9
6. Adozione e diffusione del documento	10
7. Monitoraggio e aggiornamento	10



1. Obiettivi del documento e campo di applicazione

La presente Politica in materia di Diversità, Equità e Inclusione (di seguito anche “Politica DEI” o “Politica”) è stata **definita dal Responsabile Diversità, Equità e Inclusione** (di seguito anche “Responsabile DEI”) **in collaborazione con il Comitato Guida Diversità, Equità e Inclusione** (di seguito anche “Comitato DEI”) e **definisce i principi** che guidano l’impegno di Comau S.p.A. e delle sue Società Controllate (di seguito anche “Comau”) con riferimento ai temi relativi alla valorizzazione delle diversità, dell’equità e dell’inclusione.

Comau è **da sempre impegnata nel promuovere la diversità, l’equità e l’inclusione, eliminando ogni forma di discriminazione** diretta o indiretta, nonché ogni **ostacolo culturale, organizzativo o materiale** che possa limitare il pieno sviluppo e la valorizzazione delle proprie persone.

Creare un **ambiente di lavoro** in cui la **salute sul lavoro è garantita**, la **diversità è valorizzata**, i **diritti umani** e le **normative ambientali sono rispettati**, è **essenziale** per Comau al fine di **attrarre i migliori talenti, promuovere l’innovazione** e portare **progresso**.

La presente Politica **si applica a tutti i dipendenti Comau**.

La **responsabilità primaria** del rispetto della Politica DEI risiede infatti nella **popolazione aziendale**. È compito di ogni individuo **attenersi ai principi di comportamento** inclusi all’interno della stessa e **contribuire attivamente alla creazione di un clima di rispetto reciproco, integrando tali principi all’interno delle proprie attività lavorative**.

La presente Politica è rivolta inoltre a tutti gli **Stakeholder** con i quali Comau **intrattiene relazioni commerciali** nel corso della sua attività e/o che operano nell’interesse e/o per conto della stessa.



2. Riferimenti normativi e documentali utilizzati

Nel **definire i propri principi** e i propri **impegni** nonché nel **redigere la presente Politica**, Comau ha preso in considerazione la **Prassi UNI/PdR 125:2022** “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”.

Ha preso altresì in considerazione i principi riportati nei seguenti **documenti emanati da organizzazioni internazionali competenti**:

- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro e Convenzioni (Organizzazione Internazionale del Lavoro);
- Linee guida su Diversity e Inclusion sul luogo di lavoro (UN Global Compact);
- Principi Guida su Imprese e Diritti Umani (Nazioni Unite);
- Carta Internazionale dei Diritti dell’Uomo delle Nazioni Unite, comprensiva della Dichiarazione Universale dell’ONU sui Diritti Umani, della Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici e della Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;
- Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall’Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs, in particolare Goal n. 5, parità di genere).

Infine, Comau ha considerato anche quanto presente nei seguenti **documenti interni**:

- Codice di Condotta;
- Regolamento del Comitato DEI;
- Politica di Whistleblowing.



3. Definizioni

Diversità: con il termine “diversità” si fa riferimento all’osservanza e alla promozione dell’unicità personale e delle differenze (di nazionalità, etnia, orientamento sessuale, genere, abilità fisiche e cognitive o di altra natura) di tutti gli individui di una società.

Equità: con il termine “equità” si fa riferimento alla garanzia che tutti gli individui possono avere le condizioni adeguate per poter partecipare e contribuire in maniera efficace alla vita aziendale.

Inclusione: con il termine “inclusione” si fa riferimento all’inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.

4. Principi e impegni

La **diversità**, l'**equità** e l'**inclusione** sono valori fondamentali per Comau al fine di creare un **ambiente di lavoro** in cui **ogni persona** possa sentirsi **apprezzata** e **valorizzata**.

Comau si impegna a **riconoscere**, **comprendere** e **valorizzare le differenze**, promuovendo altresì un **clima di benessere**. Nello svolgimento delle proprie attività, Comau adotta un approccio volto a **garantire pari opportunità** a tutti i livelli e a **rifiutare qualsiasi forma di discriminazione** affinché **ogni persona** possa **sviluppare il proprio potenziale** lavorando in un **ambiente** basato sulla **meritocrazia** e sulla **partecipazione attiva**.

Di seguito si riportano i principi di comportamento definiti da Comau per le seguenti aree tematiche:

- **Cultura e strategia**

Comau si impegna a migliorare l’ambiente di lavoro sviluppando **iniziative** volte a favorire il **dialogo** e il **confronto** nonché **comportamenti** volti a promuovere l'**inclusione**, la **parità** e la **diversità**. Per questo motivo Comau mette in atto una



strategia di comunicazione interna ed esterna nella convinzione che la consapevolezza sulle tematiche di **diversità, dell'equità e dell'inclusione** possa essere possibile soprattutto attraverso attività periodiche di sensibilizzazione. Inoltre, Comau si impegna – laddove sia possibile – affinché i **generi siano equamente rappresentati tra i relatori** del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

- **Governance**

L'**Organo di Amministrazione** dà rilievo alle tematiche di **diversità, equità e inclusione**. A tal riguardo ha difatti istituito un apposito **Comitato DEI** e un **Responsabile DEI**, incaricati entrambi di **sviluppare piani strategici** su queste tematiche e di **monitorarne l'andamento e le performance**. Il Top Management e – in particolare – l'Amministratore Delegato, rivestono inoltre un ruolo fondamentale nel fornire un **forte sostegno e leadership nella promozione dei principi di comportamento di diversità, equità e inclusione** all'interno dell'Organizzazione.

- **Processi Human Resources**

Comau si impegna – tramite criteri di valutazione rigorosi e trasparenti – a gestire i propri **processi HR** relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'Organizzazione (selezione, assunzione, cessazione, etc) secondo i principi di **riconoscimento del merito e del rispetto delle pari opportunità, evitando** qualsiasi forma di **discriminazione**.

- **Opportunità di crescita ad inclusione delle donne in azienda**

Comau crede fermamente che la **formazione** sia un **elemento chiave** per **promuovere il cambiamento culturale** in un'ottica di **diversità, equità e inclusione**. Per tale ragione, la stessa si impegna a **sviluppare** una serie di **attività formative volte a favorire una partecipazione neutrale** di entrambi i generi



nonché a **favorire l'uguaglianza di apprendimento**. Inoltre, Comau incentiva – mediante lo sviluppo di progetti nelle scuole volti ad avvicinare, già dalla tenera età, le ragazze alle materie scientifiche – **la presenza delle donne all'interno del proprio contesto organizzativo** al fine di scardinare la convinzione per cui il settore dell'automazione industriale e della robotica siano settori prettamente maschili. Infine, Comau **promuove e incoraggia lo sviluppo professionale** impegnandosi ad adottare **criteri di valutazione oggettivi, neutrali e inclusivi** che tengano conto delle competenze, del profilo professionale, del ruolo organizzativo e del potenziale, **nel pieno rispetto delle peculiarità personali nonché della parità di genere, incentivando una crescita basata sulla meritocrazia**.

- **Equità salariale**

Comau adotta **processi retributivi e di incentivazione basati su equità, imparzialità e trasparenza**. Comau **garantisce salari e benefit uguali o superiori ai requisiti minimi** stabiliti dalle leggi, 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'esperienza e i risultati**. Inoltre, Comau, si impegna a **correggere eventuali disparità salariali a parità di mansione o ruoli equivalenti che appaiono ingiustificate** o potenzialmente dovute a pregiudizi di genere. Si impegna altresì a **comunicare periodicamente** ai propri dipendenti le politiche retributive adottate anche con riferimento ai benefit, bonus e programmi di welfare che considerano le esigenze delle persone di ogni genere ed età.

- **Genitorialità e cura**

La **genitorialità**, intesa come il dovere dei genitori di prendersi cura dei figli in tutti i loro bisogni e necessità, è un **concetto che rientra nel più ampio lavoro di cura**.



Comau si impegna a **sviluppare iniziative** e ad **attuare politiche** volte a **tutelare la maternità/paternità** nonché a mettere in atto **misure per supportare il dipendente** nelle proprie **attività genitoriali**.

- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro**

Comau attua **iniziative e misure** per favorire la **conciliazione dei tempi tra vita personale e lavorativa**. In particolare, Comau **si impegna** nel garantire, in linea con le esigenze lavorative, lo **smart working** e il **lavoro part-time** a chi ne faccia richiesta nonché ad offrire forme di **lavoro flessibili e orario elastico**.

- **Prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro**

Comau si impegna a mettere in atto **processi per la prevenzione e la segnalazione di ogni forma di molestia e/o abuso** (sia esso fisico, verbale e digitale) sui luoghi di lavoro. La stessa, inoltre, **assicura che tali segnalazioni** possano essere fatte **anche in forma anonima** e che la persona che effettua tali segnalazioni **in buona fede venga protetta da qualsiasi tipo di ritorsione**. Infine, Comau, si impegna a **prevedere una specifica formazione** a tutti i livelli sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza e ad assicurare una costante **attenzione al linguaggio utilizzato**, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

5. Meccanismi di segnalazione

Comau incoraggia tutti i soggetti destinatari della presente Politica a segnalare qualsiasi comportamento contrario ai principi in essa riportati, nonché ogni eventuale violazione alla stessa, presunta o certa, secondo quanto disciplinato dalla normativa interna in materia di Whistleblowing.



6. Adozione e diffusione del documento

La presente Politica, così come ogni sua modifica e/o integrazione, è approvata dall'Amministratore Delegato di Comau.

Comau si impegna a comunicare e a divulgare a tutti i propri portatori di interesse i principi e gli impegni espressi all'interno della presente Politica tramite **strumenti di comunicazione interna** (intranet aziendale) **ed esterna** (sito web) **pienamente accessibili** in termini fisici, linguistici e culturali.

I processi di comunicazione messi in atto da Comau devono garantire il raggiungimento degli obiettivi identificati dalla stessa:

- **garantire la diffusione di strategie inclusive** per rafforzare – tra le persone – un modello organizzativo volto al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e della parità di genere;
- **formare e sensibilizzare** tutti i **dipendenti** sulle tematiche oggetto della presente Politica;
- **garantire l'adozione** di un **linguaggio** rivolto all'**inclusione** e alla **parità di genere**, evidenziandone il valore aggiunto.

7. Monitoraggio e aggiornamento

Il Comitato DEI monitora con cadenza periodica (almeno annuale) l'effettiva applicazione della presente Politica e il rispetto dei principi e degli impegni contenuti nella stessa. Inoltre, Comau ha definito l'attuazione periodica di un sistema di audit interni finalizzati alla verifica dell'effettiva applicazione della presente Politica.

Al Responsabile DEI spetta, invece, la responsabilità di modificare e/o integrare la presente Politica in funzione di variazioni significative della normativa di riferimento o negli assetti organizzativi di Comau.