

		
	POLICY DIVERSITY & INCLUSION	Foglio 1 di 8 Data 07/12/23 Versione 00

POLICY DIVERSITY & INCLUSION

Sommario

PREMESSA E SCOPO.....	2
PRINCIPI.....	3
Pari opportunità ed equilibrio di genere	4
Interculturalità	4
Diversità generazionale	4
Disabilità	5
Governance inclusiva	5
AZIONI E RESPONSABILITÀ.....	5
Management	5
Risorse Umane.....	6
Comunicazione interna	7
DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	7

		
	POLICY DIVERSITY & INCLUSION	Foglio 2 di 8 Data 07/12/23 Versione 00

PREMESSA E SCOPO

Cereal Docks è un Gruppo industriale italiano attivo nella prima trasformazione agro-alimentare per la produzione di ingredienti come farine, oli e lecitine, derivati dai semi oleosi (soia, girasole e colza) e cereali (mais, grano, orzo) destinati ad applicazioni nei settori alimentare, farmaceutico, cosmetico, nutrizione animale, tecnico ed energetico.

Nel 2021 la società capogruppo, Cereal Docks S.p.A., ha proceduto alla trasformazione in Società Benefit attraverso la modifica dello statuto societario e del proprio oggetto sociale introducendo un duplice scopo: generare profitto e perseguire finalità di impatto positivo su società e ambiente. Il passaggio a Società Benefit fa parte di un percorso che l'azienda ha intrapreso negli anni verso un modello di business più sostenibile e responsabile, e che ha avuto inizio con l'introduzione delle filiere tracciate e sostenibili, passando alla redazione dei primi Bilanci di Sostenibilità fino alla definizione del Piano di Sostenibilità.

Diventare una società con uno scopo duale significa formalizzare dei precisi impegni e responsabilità che coinvolgono direttamente il management e gli azionisti nel raggiungere standard più elevati di scopo, responsabilità e trasparenza. Nel contesto del Gruppo Cereal Docks, tali impegni si declinano in nove Obiettivi di Beneficio Comune, tra cui rientra la valorizzazione del Capitale Umano interno ed esterno al Gruppo.

Per il Gruppo, infatti, **le persone sono l'ingrediente più importante per il successo a lungo termine**. Per tale ragione, garantire che ogni risorsa possa sentirsi valorizzata e riconosciuta nella propria unicità diventa un fattore imprescindibile nella gestione aziendale. A fronte di questa consapevolezza, l'impegno del Gruppo Cereal Docks si concretizza nel creare un ambiente di lavoro collaborativo, aperto e rispettoso in cui le persone siano libere di esprimere il proprio potenziale e possano contribuire ogni giorno al raggiungimento del *purpose* aziendale "*garantire nutrimento e benessere alle persone, agli animali e all'ambiente per mantenere l'ecosistema in perfetto equilibrio*", con le proprie caratteristiche e peculiarità individuali.

La diversità, in tutte le sue manifestazioni, è un valore da tutelare e incoraggiare attraverso azioni concrete che partono dal riconoscimento e il rispetto della dignità e del valore unico di ciascun individuo: assicurare e monitorare che questo avvenga, è il presupposto fondamentale per creare e sostenere un ambiente lavorativo sano e positivo, privo di discriminazioni.

		
	POLICY DIVERSITY & INCLUSION	Foglio 3 di 8 Data 07/12/23 Versione 00

Secondo il Gruppo Cereal Docks, promuovere la diversità in una logica inclusiva non solo contribuisce al benessere e alla motivazione delle persone, ma rappresenta indirettamente un'opportunità di sviluppo e innovazione per il business stesso. Sono proprio le diversità a consentire uno scambio eterogeneo di idee e punti di vista differenti come stimolo alla creatività e alla generazione di soluzioni innovative: questo processo crea valore e, di conseguenza, determina un vantaggio competitivo per l'intero Gruppo.

Gli effetti benefici che scaturiscono da un buon clima aziendale incidono inoltre sul miglioramento dell'immagine e reputazione aziendale e conseguentemente sulla maggior capacità da parte del Gruppo di attrarre, reclutare e trattenere i talenti.

In questo quadro, la presente Policy Diversity & Inclusion (la "Policy") si pone l'obiettivo di definire i principi e gli impegni del Gruppo Cereal Docks in materia di Diversity & Inclusion al fine di stimolare una cultura aziendale aperta e un clima rispettoso di ogni diversità ivi inclusi, ma non limitati, al concetto di razza, etnia, genere, orientamento sessuale, identità, religione, opinioni politiche, stato di salute, disabilità e origine nazionale. Con questa Policy, l'azienda si impegna a individuare i principi che devono guidare i dipendenti e le persone che interagiscono con il Gruppo e pone le basi per una strategia proattiva volta ad evitare stereotipi e preconcetti, al fine di garantire che le persone possano sentirsi accolte e valorizzate nella piena espressione della propria unicità.

La presente Policy sviluppa gli impegni già sanciti dai Codici Etici delle Società del Gruppo Cereal Docks in materia di tutela dei diritti e del valore della persona e ne rafforza i principi di riferimento e le relative responsabilità in accordo con il Decreto Legislativo n.231 del 2001.

La Policy, inoltre, si allinea agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, con attenzione particolare agli SDGs 8, 5, 10 e sancisce un importante passaggio nella formalizzazione dell'impegno del Gruppo a favore dell'inclusione.

PRINCIPI

Il Gruppo Cereal Docks riconosce nella diversità una ricchezza, un patrimonio da preservare e incoraggiare. Infatti, l'interazione tra varie personalità, esperienze di vita e diversi contesti culturali contribuisce in modo significativo a generare un cambiamento positivo all'interno dell'Azienda.

I principi che guidano il Gruppo si focalizzano su cinque pilastri:

		
	POLICY DIVERSITY & INCLUSION	Foglio 4 di 8 Data 07/12/23 Versione 00

Pari opportunità ed equilibrio di genere

Cereal Docks crede nell'uguaglianza di genere e garantisce pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'assegnazione dei ruoli, prevenendo ogni potenziale barriera, stereotipo, discriminazione e pregiudizio inconsapevole ivi inclusi quelli legati all'orientamento sessuale e/o identità di genere. La politica di selezione e di crescita professionale all'interno del Gruppo è incentrata esclusivamente sulla valorizzazione delle competenze e conoscenze di ogni persona sulla base di un processo meritocratico, a prescindere dal genere di appartenenza, dal background e dal ruolo ricoperto. Il Gruppo Cereal Docks promuove inoltre politiche di welfare aziendale volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della genitorialità e la rimozione dei potenziali divari salariali.

Interculturalità

Il mix culturale e l'unione dei differenti background assicurano un complesso eterogeneo di conoscenze, competenze ed esperienze che stimola l'innovazione, accelera la crescita dell'azienda e migliora i processi di problem solving e decision making. Pertanto, il Gruppo Cereal Docks promuove una visione interculturale e favorisce l'interazione e l'incontro tra persone di culture diverse, impegnandosi nel combattere ogni forma di discriminazione e pregiudizio. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro che accolga ogni individuo, riconoscendone il valore e rispettando le differenze.

Diversità generazionale

Cereal Docks Group riconosce nella differenza generazionale una chiave per il proprio successo e guarda alla coesistenza delle diverse generazioni che collaborano all'interno del Gruppo come fonte preziosa di valore e innovazione. Il potenziale innovativo nasce proprio dall'unione, dal confronto e dallo scambio delle diverse conoscenze, competenze ed esperienze che caratterizzano ogni generazione, alimentando la creatività e la crescita aziendale. Da questa consapevolezza Cereal Docks si impegna nel creare un ambiente in cui vi sia sinergia tra i talenti e le competenze delle differenti generazioni, creando un contesto di collaborazione e dialogo attraverso percorsi di formazione e affiancamento e la costituzione di team intergenerazionali con la finalità di promuovere il trasferimento di conoscenze e competenze tra le figure senior a quelle junior, e viceversa, ma anche di valorizzare il talento individuale di ciascuna persona.

		
	POLICY DIVERSITY & INCLUSION	Foglio 5 di 8 Data 07/12/23 Versione 00

Disabilità

Cereal Docks sostiene le pari opportunità in termini di occupazione e sviluppo professionale, indipendentemente da eventuali disabilità sensoriali, cognitive e/o motorie ed in considerazione della Legge 68/99 in materia di tutela e collocamento delle Categorie Protette. Questo impegno si traduce in azioni concrete volte a rimuovere barriere culturali, sistemiche e fisiche, adottare strumenti e ausili adeguati, nonché promuovere attività di formazione e integrazione per aumentare la sensibilità e la consapevolezza sul tema delle disabilità. L'obiettivo è valorizzare appieno i talenti e le capacità di ogni individuo, al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo, aperto a tutti.

Governance inclusiva

Cereal Docks ritiene si debba agire sulla comunicazione e sulla collaborazione interna affinché ogni individuo si senta parte integrante e coinvolto, con benefici per il benessere lavorativo della persona e per le performance aziendali. Per questo motivo, Cereal Docks si impegna a ridurre il divario tra il vertice aziendale e tutti i dipendenti richiedendo ai soggetti apicali, top management e responsabili di funzioni il dialogo, il confronto e il coinvolgimento di tutti i livelli organizzati, per realizzare un ambiente lavorativo che favorisca il rispetto reciproco e la fiducia tra i collaboratori del Gruppo.

AZIONI E RESPONSABILITÀ

I principi sopra enunciati mirano alla diffusione di una cultura aziendale volta all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità, garantendo eque opportunità e possibilità di crescita all'interno dell'Organizzazione.

Benché tale responsabilità sia di tutta la popolazione aziendale, di seguito sono indicati i principali attori all'interno del Gruppo incaricati nel promuovere e supervisionare l'adeguata gestione, diffusione e integrazione dei principi della Diversity & Inclusion.

Management

La cultura dell'inclusione è un processo che parte dall'alto e richiede il coinvolgimento di tutto il Top Management. Per questo motivo, il vertice deve fungere da guida e modello per l'intera Organizzazione ed essere il primo promotore di un clima aperto e privo di discriminazioni, attraverso prassi, processi e operazioni di *governance* inclusiva.

Nello specifico, il Top Management del Gruppo Cereal Docks ha il compito di:

- Dimostrare un forte impegno personale verso la diversità e l'inclusione. Questo include la partecipazione a iniziative e programmi promossi da enti terzi legati alla diversità, la comunicazione regolare dell'importanza di questi temi e l'adesione a principi inclusivi;
- Favorire il dialogo tra i diversi livelli organizzativi, anche attraverso la definizione di sessioni di informazione e comunicazione all'interno dei propri team e la promozione di attività specifiche di team building e mentoring - in collaborazione con i dipartimenti delle Risorse Umane e della Comunicazione - ;
- Allocare risorse finanziarie e umane a iniziative e programmi che promuovono la diversità e l'inclusione. Questo si traduce nel finanziamento di programmi di formazione e il supporto a gruppi di lavoro interni focalizzati su questi temi;
- Essere modello di comportamento inclusivo. Il vertice, infatti, deve promuovere un ambiente di lavoro in cui ogni dipendente si senta rispettato, valorizzato e parte integrante della comunità aziendale. Questo viene attuato attraverso il riconoscimento e la celebrazione delle differenze e il contrasto a comportamenti discriminatori o esclusivi;
- Collaborare con i dipartimenti delle Risorse Umane e della Comunicazione per assicurare che la diversità e l'inclusione siano integrate e veicolate in tutti gli aspetti dell'organizzazione;
- Definire con il dipartimento delle Risorse Umane, piani di monitoraggio, miglioramento e mitigazione dei gap rilevanti in ambito Diversity & Inclusion.

Risorse Umane

Il dipartimento delle Risorse Umane svolge un ruolo chiave nell'attuazione e nella promozione della diversità e dell'inclusione all'interno dell'azienda. Esso, infatti, ha in capo la supervisione del rispetto dei principi fondamentali, nonché il dovere di prevenire, mitigare e risolvere gli impatti negativi scaturiti da potenziali casi di discriminazione, molestie, ritorsioni, bullismo e mobbing.

A questo riguardo, la Direzione delle Risorse Umane deve:

- Assicurare che i processi di selezione e assunzione siano oggettivi, senza interferenze o conflitti di interesse, e inclusivi, basati su criteri di competenza, merito e qualifiche senza discriminazione basata su razza, genere, religione, orientamento sessuale, età, abilità fisiche o mentali e orientamento politico;
- Sviluppare e promuovere programmi di formazione che favoriscono la consapevolezza in materia di diversità e inclusione al fine di educare e sensibilizzare tutti i dipendenti su questo tema;

		
	POLICY DIVERSITY & INCLUSION	Foglio 7 di 8 Data 07/12/23 Versione 00

- Collaborare con i vari dipartimenti per elaborare politiche e procedure che combattano ogni forma di discriminazione in tutti gli aspetti della vita dell'azienda, inclusi i processi decisionali, le promozioni e le opportunità di crescita;
- Rafforzare il welfare aziendale attraverso servizi atti a migliorare il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro famiglie;
- Ricevere eventuali segnalazioni confidenziali da dipendenti che abbiano riscontrato casi di discriminazione, molestie o comportamenti non inclusivi e assicurare che tali segnalazioni vengano trattate con riservatezza e tempestività;
- Condividere dati ed indici utili a rilevare i residui gap rispetto agli obiettivi di Diversity & Inclusion.

Comunicazione interna

Di cruciale importanza anche il ruolo della comunicazione interna che deve trasmettere accuratamente ed efficacemente una cultura inclusiva e rispettosa delle persone. Si tratta di un processo continuo, che deve rivolgersi a tutti i livelli dell'organizzazione e manifestarsi attraverso messaggi chiari e coerenti.

A tal proposito, per favorire la diversità e l'inclusione, la Comunicazione interna del Gruppo Cereal Docks si impegna nel:

- Definire una strategia di comunicazione interna specifica per la diversità e l'inclusione;
- Collaborare con il dipartimento delle Risorse Umane per lo sviluppo di programmi di sensibilizzazione e formazione per promuovere la consapevolezza in materia Diversity & Inclusion;
- Verificare che i messaggi istituzionali siano inclusivi, rispettosi delle differenze culturali e linguistiche e non offensivi. Evitare un linguaggio sessista, razzista o discriminatorio.

DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente Policy si applica a tutti gli amministratori, manager e dipendenti del Gruppo Cereal Docks, nonché a tutti gli altri soggetti che collaborano e operano a nome o per conto del Gruppo. La Policy è resa disponibile a tutti i dipendenti del Gruppo Cereal Docks e pubblicata sul sito aziendale, per tutti gli stakeholder, inclusi collaboratori, fornitori e partner, in ottica di trasparenza,

		
	POLICY DIVERSITY & INCLUSION	Foglio 8 di 8 Data 07/12/23 Versione 00

al fine di promuovere una piena consapevolezza riguardo i diritti umani, e diffondere una cultura inclusiva su tutti i livelli.

La Policy sarà sottoposta a revisione e aggiornamento, sulla base del monitoraggio dei gap aziendali, di nuove sensibilità nazionali e internazionali, cambiamenti normativi, evidenze provenienti da *assessment* e segnalazioni raccolte.