

CAREL

Politica sulla parità di genere

1. Politica sulla parità di genere

CAREL è un leader mondiale nelle soluzioni di controllo per condizionamento, refrigerazione e riscaldamento e nei sistemi per l'umidificazione e il raffrescamento adiabatico. Progettiamo i nostri prodotti per generare risparmio energetico e ridurre l'impatto ambientale, grazie alla combinazione delle più avanzate tecnologie e di servizi personalizzati volti all'ottimizzazione delle performance di macchine e impianti. Le nostre soluzioni si applicano ai settori commerciale, industriale e residenziale.

Al fine di proporre un'identità aziendale forte e condivisa, in grado di alimentare la coesione tra le persone e l'allineamento verso la realizzazione degli obiettivi strategici, l'Azienda ha adottato dal 2021 il CAREL Culture Code con il quale sono stati disegnati i principi guida della cultura di CAREL.

Essi sono espressione, da un lato, del desiderio di continuità con l'identità storica di CAREL, dall'altro, rappresentano un ideale e un obiettivo valoriale per il futuro, al fine di consentire alle persone di tradurre in pratica la vision aziendale:

- **Be open!** Valorizzando la diversità delle persone e nuovi approcci, guardando a esperienze e conoscenze al di fuori di CAREL, mettendo in discussione lo status quo e operando con un orizzonte globale;
- **Experiment!** Per innovare sfruttando cicli brevi e in collaborazione con i clienti, considerando i fallimenti un'opportunità di apprendimento;
- **Care!** Chiedere e ascoltare le opinioni degli altri rimanendo trasparenti e tenendo conto del modo in cui le proprie azioni influenzano il lavoro degli altri e contemporaneamente difendendo le proprie idee;
- **Think customer first!** Lavorare mettendo la prospettiva del cliente al centro offrendogli la migliore soluzione e il miglior servizio che si è in grado di offrire;
- **Make the difference!** Settando obiettivi e criteri di valutazione ambiziosi, chiari e condivisi, prendendosi la responsabilità e i rischi delle proprie azioni e incarnando i principi del CAREL Culture Code.

Lo sviluppo di una cultura di Diversità e Inclusione è parte integrante del nostro percorso di sostenibilità, si armonizza con il nostro Codice Etico ed è espressamente richiamato nel nostro Culture Code nella voce "be open" permettendoci di dare concretezza a:

- misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal comma 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso alle posizioni vacanti in azienda, pari opportunità di formazione e di carriera, parità di remunerazione, condivisione dei carichi per genitorialità e cura, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in linea con la normativa nazionale, i requisiti di standard internazionali, i contratti collettivi e gli altri eventuali accordi sottoscritti dall'organizzazione.

In CAREL Industries crediamo nel valore di trattare tutti in modo dignitoso, equo e inclusivo per questo siamo impegnati a sviluppare un ambiente di lavoro aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona chiamata a fare la differenza, sperimentare, essere aperta, essere responsabile delle proprie azioni, mettendo sempre il cliente al primo posto, può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

L'attenzione di CAREL Industries alle diversità, alla parità di genere, all'empowerment femminile e alle pari opportunità si esprime attraverso la nostra Politica sulla Diversità e la politica di Parità di Genere, di cui il gruppo dirigenziale è promotore attivo. Queste politiche vengono applicate "a" e "da" tutti in azienda nei rapporti con i colleghi, i clienti, i fornitori e ogni altro stakeholder con cui entriamo in contatto attraverso la nostra attività lavorativa. Il rispetto della parità di genere rientra in tutte le nostre scelte di attivazione di collaborazioni esterne come richiamato anche nel nostro Codice Etico.

Tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/Pdr 125:2022, CAREL Industries intende formalizzare il percorso di cambiamento culturale e organizzativo che dovrà coinvolgere ogni persona che lavora nell'Organizzazione e l'azienda nel suo complesso, guidato dal Comitato Guida per la Parità di Genere e dalla funzione HR, che si declini con particolare attenzione alla promozione dei principi di pari opportunità nelle seguenti aree:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita;
- Equità remunerativa;
- Genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Attraverso il presente documento, la Direzione, con il supporto del Comitato Guida sulle Pari Opportunità (CGPO), formalizza l'approccio strategico e operativo adottato da CAREL Industries rispetto ai seguenti processi:

- **RECLUTAMENTO E SELEZIONE** – vengono adottate politiche e piani di reclutamento diretti a garantire equità e meritocrazia valorizzando le diversità facendo sì che esperienze, capacità e competenze delle persone guidino i processi di reclutamento e selezione nella scelta dei/delle candidati/e per le posizioni ricercate, prevedendo un'apposita formazione su parità di genere, bias e stereotipi per le persone coinvolte in tali processi.
- **FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE (GESTIONE CARRIERA)** – le opportunità di sviluppo e carriera delle proprie persone sono basate su responsabilità, competenze e risultati secondo principi di equità e non discriminazione, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development

incentivando un dialogo costruttivo e rispettoso tra responsabili e collaboratori/trici e promuovendo l'adozione di stili di leadership inclusivi.

- **REMUNERAZIONE** - la politica di remunerazione dell'organizzazione contribuisce alla realizzazione della mission, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.
- **GENITORIALITÀ** – a tutela della genitorialità CAREL Industries si impegna a tutelare, supportare e valorizzare le proprie persone predisponendo la possibilità di part-time reversibile, banca ore solidale, contributi a copertura delle spese di asilo e di studio dei figli. Nel rispetto della persona e delle normative è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e di paternità incentivando da una parte l'utilizzo del congedo parentale a favore delle madri attraverso un'integrazione dell'indennità loro riconosciuta e dall'altra investendo in una maggior comunicazione dei diritti di legge, tempi e modi per usufruire del congedo di paternità e parentale a favore dei padri presentando le soluzioni messe in atto dall'organizzazione per facilitarne l'utilizzo.
- **INCLUSIVITÀ E WORK-LIFE BALANCE** – l'organizzazione è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo inclusivo che favorisca la Diversità, la parità di genere, l'empowerment femminile e tuteli il benessere psico-fisico di chi collabora con l'azienda. Sono promosse misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro rivolte a tutti/e i/le dipendenti ed è implementato un piano di welfare aziendale diversificato con un'attenzione specifica a equilibrio vita e lavoro prevedendo anche una serie di servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità.
- **COMUNICAZIONE E MARKETING** – il linguaggio e l'intero stile comunicativo di CAREL Industries sono costantemente attenti a rispettare e promuovere la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile. L'attenzione al rispetto di questi temi guida l'azienda nell'adesione ad associazioni o eventi e viene comunicato internamente ed esternamente.

2. RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI

Come citato nella Politica della Diversità del Gruppo, l'organizzazione "non tollera molestie od offese sessuali, personali, o di altra natura. Ciascun Destinatario rispetta la dignità personale, la sfera privata e i diritti della personalità di qualsiasi individuo e lavora con donne e uomini di nazionalità, culture, religioni e razze diverse. Si considera inaccettabile qualsiasi forma di discriminazione intesa come distinzione, esclusione o preferenza avente l'effetto di negare o alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento nell'impiego o nella professione".

A tal fine, non sono tollerate forme di esclusione implicita o esplicita basate sulla diversità ed i bisogni individuali, comportamenti e linguaggi offensivi, discriminatori o atti a generare molestie e mobbing basati su caratteristiche individuali o che possano umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, Visitatori/trici o qualsiasi altro stakeholder.

Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo attraverso il link www.carel.it/whistleblowing in linea con quanto previsto dalla "Whistleblowing Policy" senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni.

Le violazioni a tale Politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato.

Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

3. CONCLUSIONI

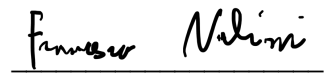
La presente Politica rappresenta la guida per il miglioramento continuo delle prestazioni del Sistema Parità di Genere di CAREL Industries e costituisce il quadro di riferimento per la definizione e il riesame dei relativi obiettivi.

CAREL Industries si impegna a dare la massima diffusione di questa Politica inserendola sia nella intranet aziendale sia sul proprio sito per far conoscere a tutti gli stakeholder l'impegno assunto verso le pari opportunità con particolare riferimento a quelle di genere.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere che ne definisce le caratteristiche attuative attraverso la redazione del Piano Strategico.

La Politica sulla Parità di Genere è dinamica, l'alta Direzione la revisiona con periodicità annuale e la modifica in ragione delle esigenze e delle mutate situazioni.

Brugine (PD), 27 settembre 2024

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Francesco Nalini", is written over a horizontal line.

L'Amministratore Delegato

Headquarters ITALY

CAREL INDUSTRIES Hqs.

Via dell'Industria, 11

35020 Brugine - Padova (Italy)

Tel. (+39) 0499 716611

Fax (+39) 0499 716600

carel@carel.com