

## Politica per la Parità di Genere, Diversità e Inclusione

ICRI S.r.l. promuove una cultura organizzativa che valorizzi fortemente l'equità e l'inclusività e crede fermamente nella responsabilità sociale e nella trasformazione.

ICRI S.r.l., consapevole dell'importanza delle proprie persone per il raggiungimento dei risultati aziendali, per la crescita e il miglioramento continuo, conduce le proprie attività garantendo ogni giorno un ambiente di lavoro dove ciascun dipendente possa sentirsi incluso, valorizzato e libero di apportare le proprie capacità, esperienze e prospettive, contribuendo all'innovazione e al miglioramento dei processi decisionali, secondo principi riconducibili alla UNI PdR 125:2022 ed alla ISO 30415:2021.

Ambiente di lavoro favorevole e inclusivo – ICRI S.r.l. - agisce in modo etico e responsabile e si impegna a creare e promuovere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso, flessibile e gratificante dove l'inclusione e l'equità sono valori fondamentali. L'Azienda supporta e incoraggia le proprie risorse a sviluppare e a esprimere il loro potenziale affinché possano assicurare il miglior contributo all'organizzazione. L'Azienda cerca di fornire pari opportunità a membri e funzionari permanenti, a tempo determinato e occasionali, affrontando questioni, atteggiamenti, pratiche e strutture che hanno un impatto negativo sulla partecipazione e sulla progressione della forza lavoro basata sul genere.

In particolare, l'Azienda riconosce che le donne possono essere svantaggiate nell'ottenere pari opportunità di lavoro. Nel tentativo di porre rimedio a questa iniquità storica e persistente, l'Azienda lavorerà attivamente e includerà specificamente le donne di tutte le etnie nelle sue iniziative di parità di genere e nella pianificazione strategica. Si prevede che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere consentirà all'Azienda di attrarre, motivare e trattenere una forza lavoro diversificata e ad alte prestazioni, ridurre l'incidenza dei costi del turnover del personale, migliorare la produttività, l'innovazione e la creatività e costruire l'inclusione sociale.

Riconoscimento della diversità, non discriminazione e pari opportunità – ICRI S.r.l. riconosce la Diversità, valutando tutte le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi. L'Azienda assicura alle proprie risorse gli stessi riconoscimenti a parità di lavoro, rifiutando ogni tipo di discriminazione di genere, nazionalità, appartenenza etnica, stato sociale e civile, religione o qualsiasi altra caratteristica protetta dalle leggi applicabili o indipendente dalle esigenze lavorative. Le decisioni relative a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, tra cui, a titolo esemplificativo, le assunzioni, le promozioni, la formazione e lo sviluppo, le condizioni di lavoro, gli aspetti remunerativi, sono basate su criteri oggettivi ed esclusivamente sulle abilità, le attitudini e la performance dei singoli.

Sicurezza e contrasto delle molestie – ICRI S.r.l. si impegna a garantire luoghi di lavoro sicuri e accessibili per assicurare il senso di appartenenza, la partecipazione e il lavoro di tutti i/le dipendenti, nella piena espressione del loro potenziale.

L'Azienda interviene contro ogni comportamento inappropriato o contrario a tali principi, incluse le molestie, le intimidazioni, le minacce, le coercizioni e le offese.

Consapevolezza e cultura - **ICRI S.r.l.** sostiene e valorizza l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione nelle attività quotidiane, comunicando in modo inclusivo, attuando ogni sforzo per la creazione di una cultura inclusiva. L'Azienda è impegnata nell'accrescere la consapevolezza dei pregiudizi inconsci e nel fornire alle proprie risorse gli strumenti per superarli nei processi decisionali.

Competenze e impegno dei manager – **ICRI S.r.l.** include nel proprio modello di leadership la capacità di lavorare con ogni tipo di cultura e supporta pienamente i propri leader nella gestione di team eterogenei e nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo. L'Azienda esemplifica e promuove l'impegno della Dirigenza per la diversità e l'inclusione attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance dell'organizzazione inclusivi.

Impegno dei fornitori – **ICRI S.r.l.** promuove l'adozione di pratiche che valorizzino la diversità e l'inclusione anche da parte dei propri fornitori e subappaltatori e richiede ai propri fornitori la creazione di luoghi di lavoro inclusivi, pari opportunità di trattamento dei lavoratori, nonché il contrasto di ogni forma di intimidazione, minaccia o molestia.

Compliance con la normativa applicabile – **ICRI S.r.l.** si impegna a rispettare tutte le normative applicabili in tema di parità di genere e diversità e inclusione nonché tutte le buone pratiche di riferimento per le aree in cui opera. Assicura a tutte le persone assunte adeguata informazione e formazione sulle politiche e le procedure riguardanti la diversità sul posto di lavoro.

Azioni contro le discriminazioni – **ICRI S.r.l.** incoraggia chiunque ritenga di aver subito una discriminazione a segnalarla, garantendo le più appropriate procedure di investigazione e proteggendo, al contempo, l'identità delle persone coinvolte.

Trasparenza e reporting - **ICRI S.r.l.** monitora e rendiconta ogni anno i propri impegni e i risultati raggiunti in materia di parità di genere e diversità e inclusione. L'Azienda effettua periodicamente una valutazione dei rischi correlati alla parità di genere e alla Diversità ed Inclusione e monitora la conformità allo standard.

Miglioramento continuo – **ICRI S.r.l.** garantisce il miglioramento continuo dell'efficacia di questa Politica, attraverso un sistema di azioni correttive immediate in caso di violazione della stessa, diffondendo un approccio basato sulle "lessons-learned" e promuovendo la condivisione delle esperienze tra le diverse funzioni ed entità dell'azienda.

L'Azienda valorizza le diverse abilità e prospettive che le persone portano sul posto di lavoro a causa del loro genere, età, lingua, etnia, background culturale, disabilità, credo religioso, orientamento sessuale, stile di lavoro, livello di istruzione, abilità professionali, lavoro e vita esperienze, funzione lavorativa, contesto socioeconomico, ubicazione geografica, stato civile e responsabilità familiari.

L'Azienda si impegna a fornire ai/alle dipendenti assistenza e formazione su questa politica, a monitorarne la sua applicazione e a verificarne regolarmente i contenuti nonché si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (lavoratori, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche etc.) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla UNI PdR 125:2022 e dalla ISO 30415.

L'Azienda si propone di:

- a. impegnarsi in modo corretto ed equo con tutto il personale, indipendentemente dal sesso, etnia, lingua, religione o disabilità, in modo positivo, rispettoso e costruttivo;
- b. promuovere una consapevolezza di genere e una sensibilità al genere.
- c. promuovere una consapevolezza e una sensibilità alle diversità
- d. promuovere una comunicazione e un'attività di marketing che dichiarino in modo trasparente di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Chiunque ritenga di essere stato oggetto di comportamenti che possano configurare violenza o molestia sul lavoro, così come chiunque abbia assistito a tali episodi o ne sia stato informato dalla vittima, è invitato a segnalare la situazione.

Sono attivi i seguenti canali per poter ricevere le segnalazioni:

- In formato anonimo tramite la piattaforma di whistleblowing raggiungibile tramite l'indirizzo <https://ethicpoint.eu/icri/>
- Via mail all'indirizzo [icri@ethicpoint.it](mailto:icri@ethicpoint.it)
- telefonando al numero verde 800 985 231 con messaggistica vocale (valido solo per l'Italia)
- tramite posta ordinaria indirizzata alla sede di Via Enrico Cialdini, 37 - 20161 Milano +39 02 66227065
- lasciandole nelle apposite cassette "Reclami e segnalazioni" presenti presso le varie unità produttive
- in forma orale alla Direzione Generale o al Responsabile del Sistema di Gestione Parità di Genere