



■ **Politica di diversità,
equità, inclusione
e pari opportunità**

■ **Politica di diversità, equità, inclusione e pari opportunità di Gruppo CAP**

4 luglio 2023

1. PREMESSA

1.1. Obiettivo

Per Gruppo CAP la cultura di Diversità, Equità, Inclusione e Pari Opportunità è un impegno prioritario ed è parte integrante del percorso di sostenibilità, perfettamente armonizzata con il proprio Impegno Etico e con i propri valori.

Le persone sono al centro della nostra organizzazione e miriamo a sviluppare una cultura fondata sull'attenzione, sul rispetto, sullo sviluppo, sulla valorizzazione e inclusione delle diversità, grazie a un ambiente di lavoro equo che favorisca la partecipazione, l'ascolto e la collaborazione e che sostenga il rifiuto delle molestie e della violenza, in ogni sua forma, nei luoghi di lavoro.

Crediamo inoltre che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a creare "valore sociale", costituisca un fattore di sviluppo per la nostra organizzazione.

La presente politica ha l'obiettivo di:

- facilitare la massima inclusione possibile, garantendo un ambiente di lavoro in cui tutti e tutte si sentano accolti/e rispettati/e e possano esprimere il proprio potenziale a prescindere da etnia, nazionalità, idioma, genere, identità di genere, età, orientamento sessuale, cultura, religione, orientamento politico, origine sociale, stato civile, condizioni di salute, disabilità, abilità cognitive e motorie e qualsivoglia altra condizione personale;
- promuovere l'implementazione di azioni concrete per realizzare gli impegni del Gruppo in tale ambito e per gestire efficacemente i relativi rischi e impatti negativi, in primo luogo attraverso l'adozione di un approccio di prevenzione e di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione come, ad esempio, le molestie;
- contribuire positivamente al successo dell'azienda e allo sviluppo sostenibile, favorendo il più possibile un contesto caratterizzato da diversità e inclusione, e assicurando, al contempo, l'attrazione, l'inserimento, la crescita e la retention delle persone.

Attraverso i nostri impegni e le nostre azioni per una diversità inclusiva e per un ambiente di lavoro senza discriminazioni contribuiamo al raggiungimento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità del Gruppo e di quelli previsti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, Sustainable Development Goals (SDGs), con particolare riferimento ai goal 5 e 10.

1.2. Perimetro e ambito di applicazione

La presente politica, adottata dal Comitato Guida di cui alla UNI/PDR 125:2022, si applica a tutte le persone che lavorano per/all'interno di Cap Holding S.p.A. e delle sue società controllate: lavoratori delle società del Gruppo,

collaboratori/collaboratrici e consulenti, lavoratori/lavoratrici in somministrazione e stagisti/e che operano per conto dell'azienda.

Questo documento è sottoposto alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione di Gruppo CAP coerentemente con il processo aziendale del Gruppo.

1.2.1. Fornitori

I principi, i valori e le linee guida espressi nel documento devono essere rispettati da tutti i soggetti interessati, compresi i fornitori e i subfornitori del Gruppo e altri business partner con cui l'azienda si relaziona. Tali principi sono in linea con quanto già riportato nell'impegno Etico alla sezione "Codice di condotta dei fornitori".

La politica richiede, per la sua corretta applicazione, responsabilità e impegno da parte di quest'ultimi.

A tal fine, il Gruppo è attento nel ricevere segnalazioni nel caso in cui i fornitori non rispettino i diritti e le libertà fondamentali in materia di diversità, equità e inclusione e delle relative normative, con facoltà di richiedere l'implementazione di adeguate azioni correttive in presenza di non conformità, ivi compresa la possibilità di sospensione e/o risoluzione contrattuale nei casi di violazioni più gravi.

Al contempo il Gruppo si impegna a supportare l'inclusività lungo la catena di fornitura e a prevenire il verificarsi di impatti negativi, favorendo ad esempio momenti formativi, workshop, eventi di sensibilizzazione condivisi con i fornitori su tali tematiche.

Inoltre, Gruppo CAP valorizza, attraverso l'uso di un algoritmo e lo sviluppo degli accordi di collaborazione, i fornitori che promuovono maggiormente la parità di genere e l'inclusione per l'erogazione di servizi e lavori, venendo premiate a titolo esemplificativo le aziende che si impegnano a offrire una quota maggiore di lavoratrici donne rispetto al servizio erogato, con particolare riferimento a figure femminili che rivestono ruoli manageriali.

1.3. Riferimenti

La presente politica è stata redatta tenendo in considerazione i principali standard e riferimenti normativi di seguito riportati:

- Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU)
 - Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo;
 - Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici;
 - Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.
- Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) compresa la n. 190/2019 - e la dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro;
- I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani;
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità;
- Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali;
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea;

- Costituzione italiana, artt. 3, 29, 37 e 51;
- D.lgs. n. 198/2006, la legge n. 162/2021 e altre disposizioni legislative in tema diversità, equità e inclusione;
- UNI/PDR 125:2022;
- SA 8000;
- I principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
- Standard di rendicontazione Global Reporting Iniziative (GRI);
- Direttiva (UE) 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità, nota come Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e gli European Sustainability Reporting Standard (ESRS).
- Impegno Etico;
- Policy di Sostenibilità;
- Politica Integrata di Sistema.

2. GOVERNANCE

La direzione Risorse Umane Organizzazione e People Development guida lo sviluppo della strategia di diversità, equità e inclusione aziendale e rappresenta la custode di tale politica assicurandone l'effettiva implementazione e monitorando l'efficacia delle azioni adottate.

In particolare, la direzione Risorse Umane Organizzazione e People Development:

- diffonde la cultura di diversità, equità e inclusione promuovendone i suoi valori;
- supporta la funzione ERM e l'ufficio Sostenibilità rispettivamente nella valutazione dei rischi e opportunità e nel processo di sustainability due diligence di identificazione, prioritizzazione e analisi degli impatti ESG collegati alle tematiche di diversità, equità, inclusione;
- mette in atto le azioni volte a realizzare gli impegni della politica e a gestire efficacemente gli impatti, i rischi e le opportunità collegati alle tematiche di diversità, equità, inclusione;
- monitora l'efficacia delle suddette attività e il raggiungimento dei target fissati misurandone le prestazioni attraverso la predisposizione di metriche specifiche;
- collabora con l'ufficio Sostenibilità nella rendicontazione e nel sistema di reporting annuale per quanto concerne le disclosure relative ai KPI su diversità, equità e inclusione;
- in coerenza con la politica di Sostenibilità, informa, tramite l'ufficio Sostenibilità, il Comitato Manageriale (ERM & ESG) dei suddetti risultati di rendicontazione e di andamento dei KPI nonché di eventuali criticità su tali tematiche.

Tutti hanno un ruolo da svolgere nel sostenere l'impegno nei confronti dell'uguaglianza e della diversità inclusiva. Ogni persona all'interno dell'organizzazione è tenuta a trattare tutti i colleghi con dignità e rispetto, in modo equo e non discriminatorio.

La responsabilità della continua ed efficace applicazione della presente politica è in capo al Comitato Guida, nominato dall'Amministratore Delegato (se designato) o in mancanza dal Direttore Generale, che ha anche il compito di definirne il piano di attuazione e adottare eventuali altre policy o regolamenti inerenti ai temi della parità di genere.

3. I nostri impegni

Gruppo CAP si impegna ogni giorno a:

- diffondere la cultura di equità, inclusione e pari opportunità:
 - al suo interno, tra il personale e i collaboratori affinché si crei e si consolidi un ambiente di lavoro stimolante e accogliente in cui ogni persona è trattata con rispetto, dignità ed equità, valorizzata e incoraggiata a esprimere le proprie potenzialità, senza alcuna discriminazione diretta o indiretta e scevra da ogni comportamento lesivo, collettivo o individuale, basato sulla diversità personale, sociale, politica e culturale;
 - all'esterno, tra tutti gli stakeholders pubblici e privati, Istituzioni, aziende e territorio per mettere a frutto le competenze e rinforzare la rete sociale;
- promuovere l'educazione, la conoscenza e il rispetto delle diversità nonché il valore della loro inclusione e integrazione;
- consolidare una cultura unica di Gruppo che richiama alla Diversità, all'Inclusione e alle pari opportunità e che rende tutti partecipi e impegnati attivamente nel rispettare, valorizzare e includere ogni persona che lavora nel Gruppo;
- promuovere questa cultura di equità e di parità di genere in tutti i processi HR, dal recruiting fino alla risoluzione del rapporto di lavoro, al fine di valorizzare esclusivamente il merito a prescindere dal genere o dalla disabilità;
- valorizzare la componente femminile nel Gruppo, accrescendo la cultura sui temi di "gender balance", garantire pari opportunità e sviluppo professionale per stimolare una maggiore presenza al femminile in ruoli di responsabilità;
- valorizzare la genitorialità ponendo attenzione agli equilibri familiari al fine di promuovere il superamento di una visione stereotipata dei ruoli;
- riconoscere il valore dell'equilibrio e dell'integrazione tra vita privata e vita professionale, promuovendo iniziative e programmi di conciliazione, anche attraverso l'adesione a reti istituzionali di conciliazione;
- ripudiare qualsiasi forma di molestia, bullismo, abuso o violenza di genere e in genere;
- incoraggiare chiunque senta di essere o essere stato soggetto a intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni, sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;
- promuovere e diffondere tutti i principi della presente policy nella comunicazione verso tutti gli stakeholder, interni ed esterni.

4. Come concretizziamo i nostri impegni

Gli impegni assunti con la presente policy si traducono in azioni concrete in tutti i processi HR, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro e comunicazione, come di seguito precisato.

1) Engagement e Recruiting

Gruppo CAP è impegnato ad attrarre e assumere persone con diversi talenti, background e abilità.

In considerazione della prevalenza in organico del genere maschile, dovuta storicamente alla tipologia di attività aziendale che ha carattere operativo e tecnico, al fine di attrarre maggiormente candidati di genere femminile, promuoviamo il ruolo delle donne nelle STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) attraverso la partecipazione a iniziative ed eventi come gli open day agli Atenei, i percorsi di *mentor*, la formazione scolastica e lo sviluppo di partnership con ITS.

In tutto il processo di selezione siamo attenti al rispetto delle diversità e alle pari opportunità. Per noi il rifiuto di qualsiasi pratica discriminatoria e la valorizzazione delle competenze di ogni individuo, a prescindere da nazionalità, religione, orientamento sessuale e genere, sono principi indispensabili per generare valore per l'azienda e per il territorio.

Il nostro regolamento e le nostre procedure per l'assunzione del personale garantiscono che in tutto il processo, dall'emissione dell'avviso di ricerca all'assunzione, siano rispettati i principi di non discriminazione e di parità di genere. I nostri recruiter sono formati e informati sui comportamenti da tenere nel corso del processo selettivo per garantire il rispetto della parità di genere.

Ci impegniamo inoltre per l'inserimento in azienda di persone con disabilità, anche cognitive, promuovendo la loro completa integrazione e valorizzazione.

2) Formazione

Il processo di formazione di Gruppo CAP garantisce a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori pari opportunità di partecipazione, senza alcuna discriminazione, per tutte le tipologie di formazione, sia essa obbligatoria, continua, o inerente *soft skills*.

Annualmente viene predisposto un piano formativo che tiene conto delle necessità legate all'attività svolta, sia in termini di sicurezza sul lavoro che di sviluppo della professionalità e della carriera, senza discriminazioni di alcun genere. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno pertanto pari opportunità formative e sono garantiti a tutte e tutti le medesime possibilità per agire correttamente il proprio ruolo e avere possibilità di crescita e sviluppo.

A tutto il personale è erogata la formazione sulla presente politica e, in generale, sui temi di inclusione e valorizzazione delle diversità, sulla parità di genere e sulle politiche aziendali di rifiuto di qualsiasi forma di molestia e violenza di genere.

3) Valutazione delle performance

Il processo di performance *management*, che ha cadenza annuale ma prevede anche una valutazione *mid year*, è dedicato a tutta la popolazione aziendale e avviene in totale trasparenza. Tutti/e i/le Responsabili e i relativi collaboratori sono formati sul processo e sul proprio ruolo all'interno dello stesso. I/le Responsabili sono inoltre

formati/e sul *continuous feedback*, dispongono così di un ulteriore strumento che facilita il dialogo costante e costruttivo con i propri collaboratori e le proprie collaboratrici al fine di rafforzare l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi aziendali.

La valutazione è basata esclusivamente sulle responsabilità e competenze legate al ruolo assegnato e agito, nel rispetto delle pari opportunità, senza alcuna discriminazione, così che tutti/e vengano valorizzati per il contributo apportato e mai valutati rispetto alla propria diversità.

4) Politiche retributive e Gestione della carriera

La politica retributiva di Gruppo CAP è incentrata sulla valorizzazione del merito individuale, valutato su criteri oggettivi. I percorsi di carriera sono definiti in ragione dei risultati del processo di performance unitamente a quelli della valutazione del potenziale attraverso strumenti e metodologie riconosciute. Al termine di questi processi vengono definiti gli interventi retributivi, i percorsi di carriera del medio e lungo termine.

I sistemi di incentivazione sono basati sul raggiungimento degli obiettivi monitorati costantemente e sulle risultanze del performance management.

Siamo impegnati nella ricerca di strumenti e metodologie per incrementare il numero di donne che assumano ruoli di responsabilità, soprattutto in ambito tecnico, e ruoli apicali.

Gruppo CAP si ispira ai principi di parità retributiva tra uomini e donne che sono alla base della direttiva UE del 30.03.2023 sulla trasparenza retributiva. L'equità salariale in Gruppo CAP è garantita dall'applicazione puntuale del CCNL oltre che dagli strumenti di valutazione e di valorizzazione del merito già più sopra descritti.

5) Conclusione del rapporto di lavoro

Gruppo CAP ha attivato un processo chiaro e condiviso di "*exit interview*" al fine di raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per rilevare tempestivamente processi, strumenti o aspetti in genere che richiedono azioni di miglioramento nell'Organizzazione.

Particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili alla non conciliabilità tra impegni familiari e vita professionale.

L'esito di tali feedback è monitorato e valutato trimestralmente e conservato annualmente.

6) Wellbeing (genitorialità, cura, work life balance)

I temi di salute e benessere a 360° delle persone sono cruciali per Gruppo CAP.

Siamo convinti che lo sviluppo di una forza lavoro resiliente passi attraverso il disegno di una strategia di salute e benessere e una *Employee Experience* allineata a *Purpose* e *Vision*, sostenuta dal *Management* e adeguatamente comunicata, al fine di produrre senso di appartenenza, senso di sicurezza, sviluppo del potenziale.

Molte sono le iniziative e i servizi di *wellbeing* disponibili alle persone di CAP. Nascono dall'ascolto e dalla mappatura dei bisogni. Scopo è essere di aiuto e sostegno nei diversi momenti e nelle diverse situazioni di vita. Un'attenzione

particolare è rivolta alla genitorialità e alla necessità di cura per i *care giver*. Il vasto pacchetto di servizi disponibili può essere costruito e personalizzato da ciascuno in ragione dei propri bisogni, momento per momento.

I servizi di *wellbeing* così definiti sono anche un importante strumento di bilanciamento vita-lavoro per tutte le persone del Gruppo.

7) Salute e sicurezza sul lavoro

L'organizzazione rifiuta qualsiasi forma di discriminazione, di molestia e di violenza nei luoghi applicando la regola della "tolleranza zero" per questi casi.

Gruppo CAP ha valutato tra i rischi presenti all'interno del proprio ambiente di lavoro quelli derivanti da discriminazione, abuso fisico, verbale e digitale.

Al fine di sensibilizzare le persone e creare consapevolezza, tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici sono formati sui temi del contrasto alle molestie e violenza di genere e sugli *unconscious bias* già dall'ingresso in azienda. Inoltre, Gruppo CAP collabora con associazioni del mondo femminile per la promozione delle pari opportunità e per la realizzazione di eventi e di percorsi formativi di approfondimento e di sensibilizzazione sui temi della parità di genere e delle molestie e violenze.

Inoltre, Gruppo CAP, attenta alla Salute e Sicurezza di tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, opera al fine di salvaguardare le proprie lavoratrici in stato di gravidanza e il/la nascituro/a, valutando per tramite del Medico Competente e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, sulla base dei rischi per mansione a cui la stessa è esposta, se sono da applicarsi ulteriori misure di prevenzione e protezione.

5. Comunicazione

La nostra comunicazione verso tutti gli stakeholder interni ed esterni è coerente con i principi della presente politica e con i valori e principi aziendali. Siamo attenti a che il linguaggio utilizzato sia sempre rispettoso delle diversità e delle differenze di genere.

Divulghiamo i principi della presente politica attraverso tutti gli strumenti di comunicazione (intranet, sito internet, social), organizziamo eventi, rivolti sia al personale sia agli stakeholder esterni, dedicati ai temi dell'inclusione, delle pari opportunità e delle molestie e violenze di genere. Partecipiamo a reti di aziende e reti Istituzionali con le quali collaboriamo per la diffusione dei principi e delle buone pratiche sui temi dell'inclusione e della parità di genere.

Nel 2019 abbiamo aderito, tra le prime 25 aziende, al patto di "Utilitalia – La diversità fa la differenza", un programma di principi e di conseguenti impegni per promuovere la diversity di genere, età, cultura e abilità nelle attività aziendali, attivo con gruppi di lavori dedicati.

Promuoviamo azioni a favore dell'inclusione anche in ambito della gestione clienti favorendo forme di supporto alla comunicazione dei clienti con disabilità di diverso genere (visive, uditive, ecc.) attraverso specifici strumenti tecnologici.

6. Segnalazioni e meccanismi di rimedio

Così come previsto dall’Impegno Etico di Gruppo CAP, l’azienda promuove l’utilizzo di specifici canali per la segnalazione di eventuali violazioni (o presunte violazioni), al fine di far emergere situazioni potenzialmente critiche riguardanti il rispetto dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro diritti all’interno dell’ambiente di lavoro. È garantita anche la possibilità di accedere ad una piattaforma informatica (<https://gruppocap.whistleblowing.it/>), in modo da tutelare la riservatezza e l’anonimato di chi effettua la segnalazione stessa. L’Organizzazione non tollera, in nessun caso, alcuna forma di ritorsione contro chiunque abbia presentato segnalazioni in buona fede, riservandosi di adottare le opportune azioni al riguardo.

Tutti i lavoratori, le lavoratrici e le parti interessate, che venissero a conoscenza di una situazione potenzialmente critica, come ad esempio il verificarsi di episodi discriminatori, di intimidazione, bullismo, molestie o comunque di potenziale violazione di questa politica, sono tenuti a effettuare la segnalazione.

Per i suddetti episodi la segnalazione può essere effettuata anche tramite i canali stabiliti dal sistema di gestione SA 8000 (<https://www.gruppocap.it/it/il-gruppo/governance/etica-e-corporate-compliance/SA-8000>).

In tali circostanze, si attivano gli organi aziendali competenti e i responsabili aziendali, con le strutture coinvolte, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione, con l’obiettivo altresì di effettuare una root cause analysis e di prevenire che si possano ripetere simili violazioni.

Per la gestione della segnalazione si applica quanto stabilito dall’Impegno Etico e dalle procedure interne del sistema di gestione.

Le violazioni alla presente politica saranno valutate, dal punto di vista disciplinare, in base alle normative e alla regolamentazione aziendale applicabile. È prevista altresì l’applicazione di sanzioni disciplinari ove ne sussistano i presupposti.

7. Monitoraggio e rendicontazione

Il monitoraggio dell’attuazione della presente politica avviene tramite la verifica dell’andamento dei KPI qualitativi e quantitativi previsti dalla UNI/PDR 125:2022, nonché dei KPI e obiettivi del sistema di gestione integrato aziendale e del sistema di reporting in linea agli standard del *Global Reporting Initiative* (GRI) e agli *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS) utilizzati per il bilancio di sostenibilità annuale.

8. Revisione della politica

La presente politica è revisionata con periodicità annuale dall’Alta Direzione e dal Comitato Guida e – se del caso – modificata in ragione di specifiche esigenze di aggiornamento e delle mutate situazioni.

9. Diffusione e valorizzazione

Questo documento è comunicato e diffuso all’interno dell’organizzazione e a tutti gli stakeholder attraverso i consueti canali di comunicazione. Esso è disponibile sulla intranet e sul sito internet aziendale <https://www.gruppocap.it>.

ALLEGATO

Composizione del comitato guida per l'efficace applicazione della Politica di diversità, equità, inclusione e pari opportunità di Gruppo CAP

- **Alessandro Russo**
Amministratore Delegato e Direttore Generale
- **Tommaso Bertani**
Direttore Sviluppo Nuovi Mercati
- **Maria Rosaria Brunetti**
Direttore Risorse Umane, Organizzazione e People Development
- **Davide Chiuch**
Direttore Engineering
- **Matteo Colle**
Direttore Relazioni Esterne e Sostenibilità
- **Michele Falcone**
Direttore General Counseling e Appalti e Direttore Generale Amiacque
- **Federico Feltri**
Direttore Amministrazione e Finanza
- **Desdemona Oliva**
Direttore Ricerca e Sviluppo
- **Marco Pattano**
Direttore Pianificazione e Controllo Performance
- **Alessandro Reginato**
Direttore Idrico e Direttore Gestione Clienti
- **Gloria Salinetti**
Direttore Acqua
- **Michele Tessera**
Direttore Digital Hub

Compiti attribuiti

- Definire la politica di parità di genere aziendale in coordinamento con l'Alta Direzione;
- Assicurare l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate).
- Redigere il piano di attuazione che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.
- Monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo la conformità allo Standard UNI/PDR 125:2022, l'attuazione delle azioni pianificate e l'efficacia delle modalità adottate.
- Essere parte attiva nelle attività di pianificazione, attuazione e registrazione di una revisione periodica del sistema di gestione con cadenza almeno annuale.
- Organizzare incontri periodici per riesaminare il percorso fatto e identificare eventuali azioni per rendere più efficace l'applicazione dello Standard.
- Collaborare con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità allo Standard.