

POLICY D&I

PRINCIPI GENERALI

Morato Pane S.p.A. (Holding del Gruppo Morato) crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità sotto tutti i profili.

La presente policy individua e definisce le finalità, gli obiettivi e le buone prassi adottate dal Gruppo Morato per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e aperto a tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità, impegnandosi costantemente a promuovere i seguenti valori di Gruppo.

- Senso di appartenenza ad un Gruppo di persone.
- Orientamento al cambiamento delle persone e delle dinamiche aziendali, cercando di accogliere le novità come un'opportunità di crescita.
- Rispetto. Le persone sono al centro delle nostre azioni, attraverso l'ascolto e la condivisione, dando tutta la nostra attenzione all'interlocutore. Valutiamo tutte le decisioni sotto l'impatto della sostenibilità. Valorizziamo la diversità ed accettiamo la possibilità di errore. Accogliamo le opinioni di chi vuole dare il proprio contributo senza pregiudizi.
- Accoglienza e valorizzazione delle competenze trasversali dei collaboratori: *problem solving*, supporto e cooperazione, comunicazione, intraprendenza, delega, monitoraggio della performance, analisi, organizzazione, orientamento al cliente (interno ed esterno) ed innovazione e miglioramento continuo.

Oltre a riconoscere ed attuare i valori fondamentali del proprio Codice Etico.

DESTINATARI DELLA POLICY

La presente policy si applica a tutto il personale, nonché ai collaboratori e le collaboratrici stabilmente inseriti nell'organizzazione e ai candidati e alle candidate che partecipano a un processo di selezione per l'ingresso in Morato Pane S.p.A. Holding

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La policy prevede l'adozione e l'attuazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei principi di pari opportunità, e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse, nonché a prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

Il Gruppo Morato ha adottato, in particolare, le seguenti misure e politiche interne:

Cultura:

Il Gruppo Morato promuove una cultura inclusiva e il superamento di ogni ostacolo di carattere culturale, organizzativo e relazionale che limita o impedisce la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, valorizzando e riconoscendo le individualità, rigettando ogni tipo di discriminazione in base al sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, nazionalità, stato civile, gravidanza e maternità, disabilità, fede religiosa, età, posizione sociale e convinzioni personali.

Il Gruppo Morato si impegna, inoltre, a garantire che nessuna forma di discriminazione alteri o danneggi l'ambiente di lavorativo interno, contraddistinto da un clima positivo, rispettoso e da un manifesto orgoglio di ciascun/a dipendente di far parte del Gruppo Morato.

Il Gruppo Morato, infine, intende farsi portatore dei propri valori e dei propri impegni sulle tematiche ambientali e sociali, tra cui nello specifico quelle relative al pieno raggiungimento della parità di genere sul luogo di lavoro, sia al proprio interno, nella propria struttura e tra i /le propri/ie dipendenti, sia verso le società del Gruppo, il territorio e la comunità di cui fa parte.

Linguaggio:

Il Gruppo Morato promuove l'utilizzo, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno dell'organizzazione, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun/a lavoratore/lavoratrice. In particolare, valorizzando e promuovendo una forma di comunicazione unica a tutti i livelli con la creazione di un vero e proprio vademecum sul buon uso delle parole in tema di diversità e inclusività a cominciare dall'adozione de *Il Manifesto della Comunicazione Non Ostile*.

Formazione:

La programmazione e l'offerta dei percorsi di formazione generale e specifica è rivolta a tutti i livelli, inclusa l'alta dirigenza, e ha ad oggetto specificamente anche i temi di inclusione e parità, nonché leadership ed empowerment femminile, il riconoscimento di pregiudizi (bias) inconsci, e il rispetto della diversità, contro gli stereotipi di genere.

Viene garantito libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi e a tutti i livelli al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione, tramite una selezione basata sull'interesse alla formazione da parte del comparto di funzione e l'opportunità di crescita professionale.

Bilanciamento vita/lavoro e genitorialità:

Il Gruppo Morato adotta iniziative volte a favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro per tutte le risorse, indipendentemente dal genere, quali la flessibilità oraria in entrata ed uscita, valorizzando il lavoro per obiettivi, impegnandosi ad organizzare le riunioni in cui sono coinvolti i membri del *management* durante la mattinata, concedendo il part-time a richiesta, estendendo a tutto il Gruppo il lavoro agile per un massimo di due giorni a settimana, incentivando l'utilizzo dei congedi di paternità per un'equa condivisione delle responsabilità, prevedendo attraverso il sistema welfare con la piattaforma di Ranstad, check up medici generali gratuiti, prestazioni mediche a costo ridotto o integralmente coperto per le risorse e le loro famiglie, rimborsi e prestazioni ulteriori per le risorse donne, rimborsi per rette scolastiche i qualsiasi livello, per rette di centri estivi, per acquisto di libri scolastici, per abbonamenti ai mezzi pubblici per i figli.

Politiche HR e gestione del personale

Il Gruppo Morato si è dotata di una specifica procedura HR per la corretta gestione del personale secondo criteri oggettivi e non discriminatori.

Politiche Retributive:

Il Gruppo Morato attua politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la parità tra i generi anche rispetto alle pari opportunità di carriera ed alla successione a posizione apicali/manageriali, tramite il *Performance Management System* (PMS) che rappresenta il fulcro della gestione delle risorse umane del Gruppo, poiché guida il percorso dei dipendenti verso il successo individuale e organizzativo. Questo sistema, strutturato e continuo, va ben oltre la semplice definizione di obiettivi e valutazione delle prestazioni, ma delinea lo sviluppo di carriera di ciascuna risorsa con il bene placet del proprio direttore di funzione.

Comunicazione:

Il Gruppo Morato persegue, in tutte le proprie comunicazioni, la parità di genere, valorizza le diversità e supporta l'empowerment femminile.

Il Gruppo Morato promuove politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel a eventi sia interni che esterni, e invita i propri/le proprie rappresentanti a declinare inviti a eventi in cui non sia prevista tale equa rappresentazione.

MONITORAGGIO

Ai fini della verifica e del monitoraggio della situazione relativa a inclusione e pari opportunità, nonché della percezione degli stessi all'interno dell'organizzazione, vengono effettuate specifiche survey interne e anonime.

È altresì, istituita una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione, non inclusività, molestie tramite la procedura whistleblowing in esecuzione alla L. 23/2024.

Per tale ragione il Gruppo Morato ha provveduto a creare dei canali di raccolta per ogni società del Gruppo delle segnalazioni in modo anonimo o a scelta riservato attraverso la piattaforma *whistlelink* di seguito il link: <https://www.moratogroup.com/whistleblowing>.

Tutte le segnalazioni ricevute verranno analizzate dai relativi Organismi di Gestione delle Segnalazioni che a loro volta invieranno, previa istruttoria, la segnalazione al Comitato Guida per la corretta gestione.

Il Presidente del Comitato Guida D&I
dott. Stefano Maza – CEO Gruppo Morato