



INTERPUMP GROUP

POLICY
DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Documento approvato il 22 gennaio 2024

Indice

1. Introduzione	2
1.1. Obiettivi	2
1.2. Ambito di applicazione	2
1.3. Modalità di adozione	2
1.4. Riferimenti normativi	2
2. Ruoli e responsabilità	3
2.1. Responsabile delle Risorse Umane.....	3
2.2. Funzione Internal Audit, Risk & Compliance di Gruppo	3
2.3. Comitato Controllo e Rischi di Interpump Group S.p.A.	4
2.4. Comitato Sostenibilità di Interpump Group S.p.A.	4
3. Il Codice Etico di Gruppo	4
4. Piano strategico triennale ESG 2023 - 2025	4
5. Principi di condotta	4
5.1. Diversità	4
5.2. Equità	5
5.3. Inclusione	5
6. Aree a rischio	5
6.1. Ricerca e selezione del personale	5
6.2. Formazione	6
6.3. Sviluppo professionale.....	6
6.4. Politiche retributive e incentivanti	6
6.5. Conciliazione lavoro – vita privata	6
6.6. Salute e sicurezza sul lavoro	6
6.7. Comunicazione	7
7. Reportistica e segnalazioni	7
8. Provvedimenti disciplinari e rimedi contrattuali	7
9. Formazione del Personale	7

1. Introduzione

1.1. Obiettivi

Il Gruppo Interpump promuove l'integrità morale dei propri collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e libere da qualsiasi atto di violenza, atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

La presente Policy ha l'obiettivo di definire i principi, gli obiettivi e gli impegni che il Gruppo Interpump intende assumere per promuovere la diversità, assicurare l'equità e favorire l'inclusione sia all'interno della propria struttura organizzativa, sia all'esterno, sostenendo la crescita di una società inclusiva. Inoltre, la stessa ha lo scopo di promuovere una cultura aziendale basata sull'Inclusione e sul rispetto reciproco, nella convinzione che la **diversità**, l'**equità** e l'**inclusione**, nonché la tutela dei diritti dei lavoratori, siano elementi imprescindibili nello svolgimento delle attività del Gruppo Interpump.

1.2. Ambito di applicazione

La presente Policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. e la sua adozione e attuazione è obbligatoria per tutte le società del Gruppo, pur in considerazione della diversità culturale, sociale, economica e normativa dei vari Paesi nei quali il Gruppo Interpump opera. La stessa è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutto il personale dipendente, amministratori e, per quanto applicabile, a consulenti, fornitori, clienti e altri soggetti terzi che si rapportino con le società del Gruppo Interpump (di seguito "**Terze Parti**").

È dovere di ciascuna società del Gruppo : (i) portare la presente Policy a conoscenza delle Terze Parti, anche se aventi rapporti discontinui o temporanei con la società; (ii) esigere dalle Terze Parti, nello svolgimento della loro attività, il rispetto dei principi e degli obblighi stabiliti nella presente Policy; (iii) adottare le necessarie iniziative di natura interna nel caso di mancata o parziale esecuzione dell'impegno, assunto dalle Terze Parti, di osservare le disposizioni contenute nella presente Policy e ad esse riferibile o nel caso di rifiuto valutarne le opportune azioni, ivi incluso l'interruzione del rapporto.

1.3. Modalità di adozione

Ciascuna società del Gruppo Interpump adotta tempestivamente la presente Policy tramite **delibera** del Consiglio di Amministrazione o del corrispondente organo qualora la società non preveda l'istituzione di un Consiglio di Amministrazione. La delibera del Consiglio di Amministrazione, o dell'organo corrispondente, che approva la presente Policy deve essere successivamente inoltrata alla Funzione Internal Audit, Risk & Compliance di Gruppo al fine di monitorarne la corretta e tempestiva adozione.

1.4. Riferimenti normativi

Il Gruppo Interpump si impegna a rispettare e a promuovere attivamente i **principi** previsti dalla normativa interna, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali, tra cui: (i) Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile; (ii) *Women's Empowerment Principles* delle Nazioni Unite; (iii) Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; (iv) Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità; (v) Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO); (vi) Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie.

Inoltre, la presente Policy si ispira al **Global Compact delle Nazioni Unite**, con l'impegno a rispettarne e supportarne i dieci principi attinenti ai diritti umani, agli standard lavorativi, all'ambiente, alla lotta alla corruzione e contro la discriminazione.

2. Ruoli e responsabilità

Ciascuna persona del Gruppo Interpump nel proprio agire quotidiano è tenuta ad impegnarsi, con coerenza e trasparenza, a mettere in pratica i valori e i contenuti del Codice Etico di Gruppo, nonché i principi definiti nella presente Policy, al fine di rispettare, promuovere e risaltare la diversità, l'equità e l'inclusione. Inoltre, assicurare un ambiente di lavoro inclusivo è una **responsabilità trasversale** condivisa tra tutti i soggetti che contribuiscono al successo del Gruppo Interpump.

Ad **ogni persona** che opera con e nel Gruppo Interpump viene richiesto di:

- conoscere la presente Policy e agire conformemente ai principi e ai valori in essa contenuti;
- rispettare i diritti e la dignità di ogni persona, agendo in prima linea per rendere concreti i principi etici di correttezza, lealtà e integrità;
- riconoscere, accettare, promuovere e risaltare la diversità, l'equità e l'inclusione a tutti i livelli e in tutti i contesti, contribuendo a instaurare sempre un clima di lavoro che promuova il confronto, la collaborazione e la partecipazione per la creazione di idee e soluzioni;
- comunicare in modo chiaro e coerente, facendo attenzione a modulare la propria comunicazione (lingua, stile, vocabolario) in funzione dell'altro, rimuovendo gli ostacoli alla partecipazione attiva di tutte le persone;
- riconoscere e agire sui propri pregiudizi di cui si è consapevoli e meno consapevoli, in particolare nei rapporti con gli altri;
- segnalare comportamenti discriminatori e/o potenzialmente discriminatori, o comunque in violazione della presente Policy.

2.1. Responsabile delle Risorse Umane

Ogni **Responsabile delle Risorse Umane** del Gruppo Interpump, o il corrispondente soggetto qualora la società non preveda la predetta figura, ha il compito di agire d'esempio rispetto ai principi contenuti nella presente Policy e di diffonderli attivamente sia al proprio interno che verso l'esterno.

È richiesto a ciascun Responsabile delle Risorse Umane, o al soggetto corrispondente, anche con la partecipazione dei Responsabili di Funzione all'uopo interessati, di:

- riconoscere le diversità presenti all'interno dei *team*;
- comprendere il contributo diverso e specifico che ciascun componente del *team* può esprimere;
- creare la condizione organizzativa per cui ciascun componente del team possa esprimere il proprio contributo e il proprio potenziale, anche nel rispetto di esigenze personali di conciliazione e *work-life integration*;
- assicurare che sia garantita l'equità di trattamento, l'inclusione e la non discriminazione nei luoghi di lavoro a ogni livello e intervenire prontamente ogni qualvolta venga a conoscenza di comportamenti che non garantiscono il rispetto dell'altro;
- promuove i predetti principi e intervenire nel caso di una loro violazioni.

2.2. Funzione Internal Audit, Risk & Compliance di Gruppo

La **Funzione Internal Audit, Risk & Compliance** di Gruppo assicura l'aggiornamento e l'effettività della presente Policy, ovvero:

- monitora la corretta adozione della presente Policy da parte delle società del Gruppo;
- supporta le direzioni/funzioni aziendali delle società del Gruppo nell'adozione dei presidi e degli strumenti di prevenzione del rischio di pratiche o comportamenti lesivi della dignità, dell'equità e dell'inclusione della persona;
- effettua, sulla base di un piano di audit annuale con approccio *risk based* o in relazione a eventi di particolare rilevanza, verifiche di conformità alla presente Policy da parte delle società del Gruppo;
- supporta le iniziative di formazione verso le direzioni/funzioni aziendali delle società del Gruppo;

- redige una relazione semestrale in merito agli esiti delle proprie attività di monitoraggio e audit da sottoporre al Comitato Controllo e Rischi, all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale di Interpump Group S.p.A.

2.3. Comitato Controllo e Rischi di Interpump Group S.p.A.

Il **Comitato Controllo e Rischi** di Interpump Group S.p.A. supporta le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative ai temi in materia di diversità e inclusione o relativi a gravi violazioni della presente Policy.

2.4. Comitato Sostenibilità di Interpump Group S.p.A.

Il **Comitato Sostenibilità** di Interpump Group S.p.A. svolge funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e decisioni in ambito di sostenibilità, inclusi i temi relativi alla diversità e inclusione, per tale intendendosi gli obiettivi, i processi, le iniziative e le attività tese a presidiare l'impegno della Società ai fini del perseguimento del successo sostenibile, incluso in materia ESG (*environmental, social and governance*).

3. Il Codice Etico di Gruppo

Il **Codice Etico** costituisce un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine del Gruppo Interpump. A tali principi si ispirano le operazioni, i comportamenti e i rapporti sia interni che esterni facenti capo alle società del Gruppo Interpump. Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione delle diversità culturali, sociali ed economiche dei vari Paesi in cui il Gruppo opera.

4. Piano strategico triennale ESG 2023 - 2025

L'impegno del Gruppo Interpump verso una crescita economica sostenibile passa attraverso l'adozione di una strategia integrata in grado di coniugare il successo del proprio *business* con i principi di sostenibilità e la creazione di valore nel lungo periodo per gli *stakeholder*. Il Consiglio di Amministrazione di Interpump Group S.p.A. ha approvato il **Piano strategico triennale ESG 2023 – 2025** (di seguito "Piano ESG"), il quale definisce la visione strategica del Gruppo in tema di sostenibilità e responsabilità sociale di impresa.

5. Principi di condotta

Nel rispetto della normativa rilevante e in coerenza con le *best practice* e i contenuti del Codice Etico, il Gruppo Interpump riconosce i seguenti **principi**, definendo gli obiettivi e gli impegni volti a promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione. Al fine di rendere concreto il proprio impegno, il Gruppo considera e attua i principi contenuti nella presente Policy come criteri che concorrono alla definizione di decisioni strategiche, di *business* e di organizzazione interna.

5.1. Diversità

La **diversità** è un valore che incrementa l'innovazione, la produttività e la creazione di idee, migliorando il clima lavorativo e favorendo un ambiente culturale eterogeneo.

La diversità è tutelata in tutte le sue forme, tra cui:

- **genere** - il Gruppo Interpump dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al

meglio; in aggiunta, promuove la parità di genere a tutti i livelli, impegnandosi a implementare processi e sistemi idonei a ridurre il *gender gap*.

- età e generazione - il Gruppo Interpump riconosce come prioritaria l'integrazione lavorativa in un contesto multigenerazionale in cui lo sviluppo di ciascuna persona avvenga attraverso il dialogo e lo scambio di conoscenze fra individui di età diversa; inoltre, valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione, considerando le prospettive demografiche e i loro effetti sul *turnover*, nonché promuove la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e professionali, così come delle diverse abilità, conoscenze e competenze tipiche di ciascuna generazione.
- cultura - il Gruppo Interpump sostiene l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità, sia internamente che esternamente, e ha progettato iniziative di diffusione della conoscenza negli ambienti organizzativi e manageriali, con l'obiettivo di promuovere una visione interculturale e aperta al confronto a più livelli e improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.
- abilità e vulnerabilità – il Gruppo Interpump promuove spazi lavorativi privi di qualsiasi barriera che possano garantire un'adeguata accessibilità a tutte le persone diversamente abili agevolandone l'ingresso ai luoghi fisici, agli strumenti di lavoro e alle attività formative, garantendo così condizioni affinché tutti possano contribuire alla crescita e allo sviluppo dei processi aziendali; inoltre, ha intrapreso iniziative di sensibilizzazione a livello collettivo per riconoscere preventivamente situazioni di vulnerabilità e facilitare l'inserimento lavorativo e la qualità del lavoro per tutte le persone diversamente abili.
- identità di genere e orientamento sessuale – il Gruppo Interpump promuove la creazione di un ambiente lavorativo inclusivo dove ciascuno si senta rispettato e apprezzato, indipendentemente dalla propria identità, espressione di genere e/o dal proprio orientamento sessuale; pertanto, il Gruppo si adopera per assicurare ad ogni persona le libertà individuali, nell'ambito del rispetto delle libertà altrui, accogliendo e valorizzando il contributo di ciascuno e rifiutando qualsivoglia forma di discriminazione fondata sull'identità sessuale o di genere.
- orientamento religioso – il Gruppo Interpump promuove il rispetto di tutte le religioni e la libertà di professare la propria fede.
- altre diversità – il Gruppo Interpump rispetta la diversità in ogni sua forma, non tollerando alcuna forma di discriminazione.

5.2. Equità

Il Gruppo Interpump garantisce l'**equità** nelle condizioni di accesso, trattamento, opportunità e crescita professionale sul luogo di lavoro e la rimozione di eventuali barriere non correlate al merito che possano precludere la piena partecipazione. Ogni individuo è unico per età, ascendenza, convinzioni, paese di origine, cultura, formazione, etnia, identità di genere, stato civile, appartenenza a una minoranza, abilità mentale o fisica, nazionalità, genitorialità, personalità, opinioni politiche, stato di gravidanza, religione, orientamento e identità sessuale, colore della pelle, contesto socioeconomico e qualsiasi altra caratteristica o condizione.

Il bagaglio di esperienze e le opinioni personali di ciascuno rappresentano una risorsa unica e preziosa sia con specifico riferimento all'attività lavorativa svolta sia per la società in generale.

5.3. Inclusione

Per il Gruppo Interpump è prioritario realizzare e preservare un ambiente di lavoro **inclusivo**, sicuro e improntato alla massima collaborazione dove si riconoscano l'unicità e la diversità come valori aggiunti e punti di forza per lo sviluppo, la crescita e il rafforzamento dei processi aziendali. Il Gruppo Interpump, inoltre, crea contesti lavorativi in cui qualsiasi persona o gruppo possa essere e sentirsi ascoltato, rispettato e considerato cosicché possa partecipare attivamente alla vita dell'organizzazione.

6. Aree a rischio

6.1. Ricerca e selezione del personale

Il Gruppo Interpump 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, il Gruppo Interpump promuove il **ruolo delle donne** attraverso la partecipazione a iniziative ed eventi (*open day* agli Atenei, percorsi di *mentor*, formazione scolastica e sviluppo di *partnership*,..).

Nel processo di **selezione del personale**, il Gruppo Interpump adotta criteri di valutazione finalizzati a ridurre discriminazioni legate al genere dei candidati in tutte le fasi del processo. La selezione del personale si basa su criteri imparziali e trasparenti che tengano in considerazione elementi oggettivi, quali esperienze, comportamenti, competenze e potenziale in relazione al ruolo da ricoprire, e siano indipendenti da valutazioni relative a elementi di diversità o condizionamenti derivanti da stereotipi. Il Gruppo Interpump assicura che le persone coinvolte nei processi di selezione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e *bias cognitivi* che possono impattare negativamente i processi di selezione.

6.2. Formazione

La **formazione**, sia essa obbligatoria, continua, o inerente alle *soft skills*, rappresenta per il Gruppo Interpump uno degli strumenti essenziali per la crescita professionale e personale dei propri dipendenti e costituisce un elemento per promuovere un cambiamento culturale relativo all'integrazione dei principi definiti dalla presente Policy. Inoltre, il Gruppo promuove la diversità e l'inclusione nel progettare ed erogare l'offerta formativa tecnica, manageriale e di *leadership*, offrendo a tutto il personale percorsi di formazione professionale, senza alcuna discriminazione riferita a elementi di diversità o stereotipi.

A tutto il personale è erogata la formazione sulla presente Policy 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 discriminazione, molestia e violenza di genere.

6.3. Sviluppo professionale

Il Gruppo Interpump promuove lo **sviluppo professionale** e la valorizzazione del talento individuale tramite percorsi di crescita delle persone nel rispetto della diversità e dell'inclusione. Inoltre, rende accessibili a tutte le persone i percorsi di crescita professionale e le posizioni di responsabilità, secondo logiche meritocratiche e tenendo conto del ruolo ricoperto, delle relative responsabilità, degli esiti dei processi di valutazione della prestazione, del potenziale e delle attitudini delle persone, in coerenza con le esigenze aziendali.

6.4. Politiche retributive e incentivanti

Il Gruppo Interpump adotta **politiche di remunerazione e incentivazione**, e trattamenti retributivi neutrali rispetto al genere, basati sull'equità e sulla valorizzazione del merito. Il Gruppo monitora la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il *gender pay gap*, al fine di intraprendere eventuali azioni correttive necessarie.

6.5. Conciliazione lavoro – vita privata

Il Gruppo Interpump valuta iniziative volte a promuovere il benessere individuale e la **conciliazione tra il lavoro e la vita privata**, al fine di tutelare le categorie più vulnerabili e garantire eque opportunità lavorative. Inoltre, il Gruppo ritiene che la valorizzazione delle diversità e la creazione di un contesto Inclusivo siano favorite dal riconoscimento di forme flessibili di organizzazione del lavoro, tenendo conto delle esigenze organizzative e delle mansioni svolte; pertanto, il Gruppo è attento al principio di *work-life integration* di ogni persona, considerando le diverse modalità e i diversi tempi di lavoro individuali.

6.6. Salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo Interpump rifiuta qualsiasi forma di discriminazione, di molestia e di violenza nei luoghi applicando la regola della “*tolleranza zero*” per questi casi, e ha valutato tra i rischi presenti all’interno del proprio ambiente di lavoro quelli derivanti da discriminazione, abuso fisico, verbale e digitale.

Inoltre, il Gruppo Interpump, attento 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.

6.7. Comunicazione

Nelle proprie **comunicazioni** interne, esterne e istituzionali, il Gruppo Interpump utilizza contenuti rispettosi della diversità e si impegna a sensibilizzare tutto il personale sui temi legati agli *unconscious bias* e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva.

7. Reportistica e segnalazioni

Qualunque violazione, sospetta o nota, e qualunque comportamento che violi le disposizioni contenute nella presente Policy, devono essere immediatamente **comunicate** ai responsabili aziendali e/o tramite gli appositi canali dedicati e riportati nella procedura Whistleblowing di Gruppo.

8. Provvedimenti disciplinari e rimedi contrattuali

Il Gruppo Interpump è impegnato nell’impedire che vengano attuate condotte che violino le disposizioni contenute nella presente Policy. Il Gruppo adotterà **provvedimenti disciplinari** adeguati nei confronti del personale dipendente e dei collaboratori delle società del Gruppo, in accordo ai contratti collettivi di riferimento o alle norme nazionali applicabili, le cui condotte (i) violino le disposizioni contenute nella presente Policy, e/o (ii) che irragionevolmente ometta di rilevare o riportare tali violazioni o che minacci o adotti ritorsioni contro altri che riportano eventuali violazioni.

Il Gruppo Interpump adotterà appropriate misure, incluse ma non limitate alla risoluzione del contratto e alla richiesta di risarcimento danni nei confronti delle controparti contrattuali le cui condotte violino le precitate normative o la presente Policy.

9. Formazione del Personale

Il personale dipendente e i collaboratori del Gruppo Interpump dovranno essere **informati** e **formati** sull’importanza del rispetto delle norme contenute nella presente Policy. In particolare, il personale dipendente e i collaboratori maggiormente esposti ad attività a rischio riceveranno una copia della presente Policy; inoltre, la Funzione Internal Audit, Risk & Compliance di Gruppo provvederà a istituire sessioni di formazioni periodiche in relazione ai principi e alle misure contenute all’interno della presente Policy.

Fabio Marasi
Amministratore Delegato di Interpump
Group S.p.A.