

switch

*La Policy per la valorizzazione
della Diversità, l'Equità
e l'Inclusione*



Indice

Lo scopo di questo documento è definire l'approccio del Gruppo De' Longhi in termini di obiettivi, strategie e iniziative riguardanti la Diversità, l'Equità e l'Inclusione.



PAG. 3
PREMESSA

PAG. 6
SCOPO

PAG. 10
GOVERNANCE

PAG. 13
INIZIATIVE

PAG. 14
MONITORAGGIO

PAG. 15
SEGNALAZIONE

PAG. 17
RIFERIMENTI

Premessa

I valori del Gruppo De' Longhi riflettono la nostra identità, il nostro carattere e il nostro approccio al lavoro. **Il coraggio, l'ambizione, il lavoro di squadra, la passione, la competenza, il rispetto e il nostro patrimonio** costituiscono i pilastri su cui fondiamo le nostre azioni, ispirandoci a migliorare giorno dopo giorno.

In questa visione, il nostro Gruppo si impegna fermamente a promuovere i valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione, fondati sul pieno **rispetto** dei diritti e delle libertà individuali. Questo impegno si traduce concretamente nell'adozione di processi aziendali, strutture organizzative e iniziative manageriali finalizzate a garantire pari opportunità per tutti, sia in termini di **sviluppo di carriera** che di **retribuzione** e di **esperienza lavorativa**. Per il Gruppo, **la protezione e la valorizzazione del patrimonio unico** rappresentato dalle nostre Persone costituiscono uno dei pilastri essenziali per garantire una **crescita sostenibile, sia a livello aziendale che individuale** nel lungo termine.

A woman with long braids, wearing an orange polo shirt and grey trousers, is working at a workstation in a factory. She is wearing white gloves and is looking at a computer monitor. The workstation has a keyboard and a box of Braun products. The background shows a factory environment with metal frames and a wire mesh fence.

La nostra **ambizione**
è creare e promuovere
un **ambiente** di lavoro
collaborativo e
inclusivo,

che riconosca e valorizzi i **contributi** di ogni individuo coinvolto. Questo ci permetterà di favorire una **crescita equa** e di migliorare il livello di **inclusione e coesione sociale tra dipendenti, consumatori, fornitori e l'intera comunità locale.**

Informazioni aggiuntive

Eventuali modifiche alla presente Policy, derivanti da cambiamenti organizzativi, aggiornamenti della normativa di riferimento e/o regolamenti interni, saranno proposte dal Chief People Officer e approvate congiuntamente dall'Amministratore Delegato, dal Chief Corporate Services Officer e dal Direttore Generale di Gruppo. Le modifiche saranno condivise con i relativi Comitati consultivi finali e il Consiglio di Amministrazione.

Oltre alle Società del Gruppo De' Longhi, che la integrano nei propri regolamenti, la Policy si applica anche a tutte le Persone che lavorano con il Gruppo, come clienti, visitatori e fornitori.

La Policy è comunicata e resa disponibile e accessibile alle nostre Persone tramite l'intranet aziendale, sia in italiano che in inglese. Viene inoltre resa pubblica sul sito web del Gruppo De' Longhi.

Tutti i dipendenti ricevono una formazione specifica sulle tematiche DEI.

Scopo

L'obiettivo principale è fornire un quadro di riferimento per questa discussione:

Non verranno adottate distinzioni, esclusioni, restrizioni o preferenze, dirette o indirette.

Scopo

Le parole spesso assumono significati diversi a seconda delle persone. Questo richiede una comprensione condivisa per avviare il percorso su Diversità, Equità e Inclusione.

L'obiettivo di questa dichiarazione è promuovere il **dialogo** e **l'interesse** per la diversità, l'equità e l'inclusione nel Gruppo De' Longhi.

Non pretende di essere esaustiva e definitiva.

Scopo

L'obiettivo principale è fornire un quadro di riferimento per questa discussione:

Diversità
significa **valorizzare il patrimonio** di tutti.

Equità
significa creare e favorire **opportunità giuste ed eque** per tutti, preservando l'unicità di ciascun individuo.

Inclusione
significa mettere le persone in condizione di **ottenere di più insieme.**

Scopo

Non verranno adottate distinzioni, esclusioni, restrizioni o preferenze, dirette o indirette, sulla base di:

AFFILIAZIONE
O ATTIVITÀ
SINDACALE



CATEGORIE
PROTETTE
DALLE LEGGI
LOCALI



CONVINZIONI
PERSONALI



DISABILITÀ



ETÀ



IDENTITÀ O
ESPRESSIONE
DI GENERE



INFORMAZIONI
GENETICHE



LINGUA



ORIENTAMENTO
SESSUALE



ORIGINE
GEOGRAFICA O
NAZIONALE



OPINIONI
POLITICHE



RAZZA O ETNIA



RELIGIONE



STATO CIVILE O
CONVIVENZA



STATO DI
GENITORIALITÀ



STATO DI
MILITARE O
VETERANO



Governance



Il Gruppo ha istituito un'adeguata governance sulle iniziative di Diversità, Equità e Inclusione, assegnando i seguenti ruoli e responsabilità:

Governance

Ruoli e Responsabilità

Il Comitato Direttivo per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione è coordinato dal Chief Corporate Services Officer e composto dall'Amministratore Delegato, dal Direttore Generale del Gruppo, dal Chief People Officer e dal Global Talent Attraction & People Development Director. Questo comitato approva la strategia, le politiche e le metriche relative alla diversità, all'equità e all'inclusione.

Il Leadership Team svolge un ruolo attivo nella sponsorizzazione e nella gestione del cambiamento; fornisce una prospettiva aziendale sulla comunicazione e sull'attuazione della strategia DEI;

Il Group Sustainability Director e l'Investor Relations Director assicurano che gli sviluppi in materia di Diversità, Equità e Inclusione siano monitorati su base continuativa come parte di una più ampia strategia ESG, e forniscono approfondimenti e consigli, verificando che gli obiettivi interni siano coerenti con i cambiamenti del mercato, al fine di promuovere il miglioramento in quest'area.

Governance

Il team Global Wellbeing and Engagement fornisce dati e approfondimenti rilevanti e consulenza sulla strategia, monitora l'evoluzione della Diversità, Equità e Inclusione come parte di una più ampia strategia ESG, in stretto contatto con tutte le strutture aziendali e locali, per verificare la coerenza degli obiettivi interni con le evoluzioni del mercato, al fine di promuoverne il miglioramento.

Il Team Global Wellbeing and Engagement risponde al Global Talent Attraction & People Development Director, che facilita il collegamento con le più ampie iniziative di Risorse Umane e implementa i cambiamenti organizzativi.

Iniziative

Il nostro impegno si basa su iniziative concrete di Diversità, Equità e Inclusione (DEI) relative a quattro aree di interesse che ci consentiranno di raggiungere gli obiettivi del nostro Gruppo:

- **CULTURA AZIENDALE:** avendo una solida base di diversità, vogliamo valorizzare ulteriormente ciò che le differenze possono portare alla nostra organizzazione, partendo da una cultura che già considera le differenze culturali un punto di forza. Questo aspetto specifico assicura che il management e i dipendenti del Gruppo De' Longhi siano consapevoli e comprendano la DEI e le relative sfide.
- **PROCESSI:** creare processi e linee guida equi, assicurando che le persone possano prosperare al di là della loro identità e garantendo pari accesso alle opportunità, alla carriera e alla retribuzione. L'obiettivo è prendere decisioni con equità e correttezza.
- **OBIETTIVI E KPI:** per ottenere una chiara visione della situazione attuale e stabilire gli obiettivi che intendiamo raggiungere e monitorare facilmente.
- **INIZIATIVE MIRATE SULLA DIVERSITÀ DI GENERE:** consentire alle donne di esprimere tutto il loro potenziale attraverso azioni mirate.

Monitoraggio

Il Global Wellbeing and Engagement Team ha stabilito una serie di indicatori chiave di performance della DEI per monitorare i progressi del Gruppo De'Longhi verso gli obiettivi stabiliti e comunicare di conseguenza i risultati raggiunti attraverso canali appropriati, sia interni che esterni.

Segnalazione

Segnalazione, riservatezza, non ritorsione e conseguenze in caso di violazione

Segnalazione

Il Gruppo De'Longhi incoraggia i destinatari della presente Policy a segnalare in buona fede, anche in forma anonima, qualsiasi azione od omissione da parte di chiunque, all'interno del Gruppo De'Longhi o in relazione ad esso, che costituisca o possa costituire una violazione, o un'istigazione alla violazione, dei principi contenuti nella presente Policy .

La Piattaforma Integrity del Gruppo De'Longhi, accessibile sul sito web

www.delonghigroup.com/en/governance/whistleblowing è conforme alla normativa sul Whistleblowing e rispetta gli standard di sicurezza (ISO 37001: 2016) e le migliori pratiche.

La Piattaforma Integrity è gestita da una società terza indipendente, EQS Group AG, per proteggere l'identità di tutti coloro che la utilizzano.

Il Gruppo, infatti, si impegna a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e a prevenire qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti di coloro che segnalano in buona fede. Il Comitato Whistleblowing ha il compito di valutare attentamente ogni segnalazione, condurre indagini specifiche sui casi, ove necessario, e adottare misure coerenti e appropriate.

Riferimenti

Riferimenti esterni

[Patto globale delle Nazioni Unite](#)

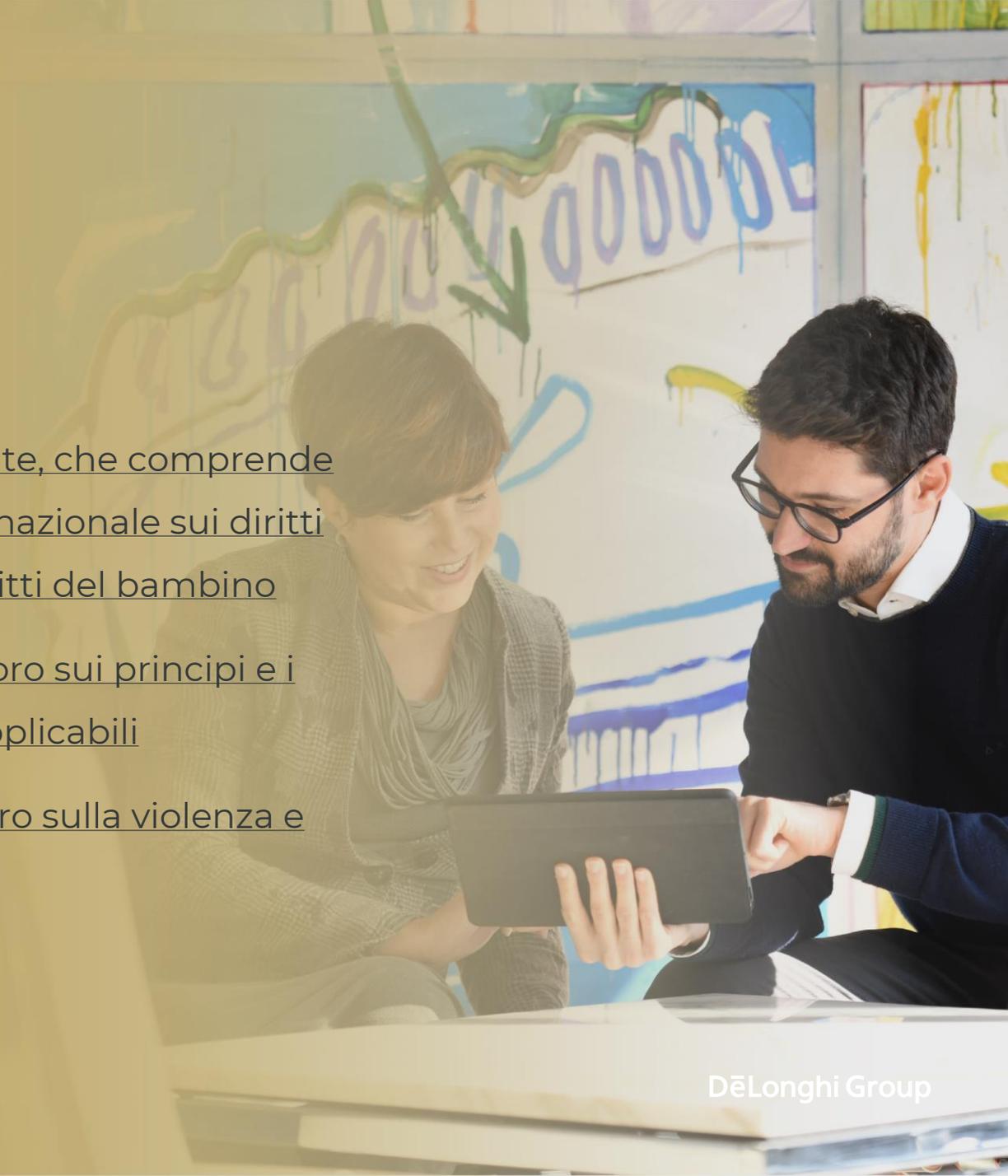
[Principi per l'emancipazione delle donne](#)

[La Carta internazionale dei diritti umani delle Nazioni Unite, che comprende la Dichiarazione universale dei diritti umani, il Patto internazionale sui diritti civili e politici e la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino](#)

[Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e le relative convenzioni applicabili](#)

[Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulla violenza e le molestie](#)

[Obiettivi dello sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite](#)



Riferimenti

Riferimenti interni

[Codice Etico](#)

[Politiche sulla diversità per i componenti degli organi sociali](#)

[Manifesto della Sostenibilità](#)