1. IMPEGNO DELLA DIREZIONE E PRINCIPI GENERALI

CPE ITALIA SpA riconosce la diversità, l'inclusione e la parità di genere come valori fondanti dell'identità aziendale e pilastri strategici per la crescita e la sostenibilità del proprio business.

L'azienda ha implementato un **Sistema di Gestione Integrato conforme alle linee guida ISO 30415:2021 e alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**, operando secondo un rigoroso approccio basato sull'imparzialità e sull'equità.

CPE ITALIA SpA rifiuta e contrasta fermamente ogni forma di discriminazione — diretta o indiretta, singola o interconnessa — legata a genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, appartenenza sociale o fede religiosa. L'organizzazione si impegna attivamente a rimuovere qualsiasi ostacolo culturale, organizzativo e materiale che possa limitare l'espressione ed il pieno sviluppo del potenziale individuale.

2. QUADRO DI RIFERIMENTO INTERNAZIONALE E NORMATIVO

La presente Politica recepisce e promuove i principi sanciti dalle principali fonti normative, contrattuali e dagli standard internazionali di riferimento, tra cui:

- **Agenda 2030 delle Nazioni Unite** e i relativi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), con particolare focus su SDG 5 (Parità di Genere) e SDG 8 (Lavoro Dignitoso e Crescita Economica);
- **UN Global Compact** e i **Women's Empowerment Principles (WEPs);**
- **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;**
- **Convenzioni ONU** sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW), sulla cancellazione della discriminazione razziale e sui diritti delle persone con disabilità;
- **Dichiarazione ILO** sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le relative Convenzioni fondamentali;
- **Convenzione ILO n. 190** del 2019 sulla violenza e sulle molestie nel mondo del lavoro.

3. AREE DI INTERVENTO ORGANIZZATIVO ED OPERATIVO

CPE ITALIA SpA declina i propri impegni di Parità di Genere e D&I attraverso azioni concrete lungo le direttrici fondamentali definite dalla UNI/PdR 125:2022:

1. **Cultura e Strategia:** Promozione di un ambiente integrativo e collaborativo che favorisca la trasparenza, la fiducia e il valore della diversità come risorsa di innovazione e vantaggio competitivo.
2. **Governance:** Presidio dei processi decisionali affinché garantiscano un'adeguata rappresentanza di genere nei ruoli di guida ed una comunicazione istituzionale, di marketing e pubblicitaria trasparente, inclusiva e priva di stereotipi.
3. **Processi HR (Selezione e Carriera):** Definizione di procedure operative standardizzate che garantiscano equità d'accesso all'impiego, sviluppo professionale, percorsi di carriera ed empowerment femminile basati esclusivamente sul merito e sul potenziale.
4. **Equità Remunerativa:** Attuazione di politiche di Pay Equity volte a monitorare e ridurre il divario retributivo di genere (gender pay gap) a parità di mansioni ed uguali competenze.
5. **Genitorialità e Conciliazione (Work-Life Balance):** Supporto attivo alle fasi di maternità, paternità e alle responsabilità di cura, garantendo la continuità lavorativa, la re-integrazione post-congedo e formule di lavoro flessibile per la conciliazione dei tempi vita-lavoro.
6. **Tutela dell'Integrità e Prevenzione delle Molestie:** Garanzia di ambienti di lavoro sicuri che tutelino la salute psicofisica, la dignità morale e culturale, applicando la politica di "tolleranza zero" nei confronti di qualsivoglia forma di molestia o mobbing.

4. ESTENSIONE DELLA CATENA DEL VALORE (SUPPLY CHAIN)

CPE ITALIA SpA estende la propria visione inclusiva al mercato e al proprio ecosistema di fornitori. L'azienda privilegia e valorizza le relazioni commerciali con partner, fornitori e subappaltatori che condividano e integrino nei propri processi aziendali i medesimi standard etici, sociali e di parità di genere.

5. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI GESTIONE E PRESIDIO ATTIVO

Per garantire il coordinamento, la misurazione e l'attuazione efficace della presente Politica, la Direzione ha definito la seguente struttura di presidio:

- **Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI):** Designato dalla Direzione come figura competente per la gestione tecnica e operativa del sistema D&I e Parità di Genere.
- **Comitato per la Parità di Genere e D&I:** Organo di presidio strategico e consultivo. Il Comitato definisce il Piano Strategico, monitora i progressi e sovraintende all'attuazione dei KPI aziendali.

6. MONITORAGGIO, TRASPARENZA E DIFFUSIONE

CPE ITALIA SpA definisce annualmente un **Piano Strategico per la Parità di Genere**, contenente target quantitativi, indicatori di prestazione (KPI generici e specifici) e risorse dedicate.

In un'ottica di massima trasparenza verso gli stakeholder interni ed esterni:

- I dati sull'avanzamento dei KPI e i risultati del Piano Strategico vengono aggiornati annualmente e resi disponibili.
- La presente Politica aziendale viene comunicata a tutto il personale, resa integrativa nei percorsi formativi ed è resa pubblicamente consultabile da chiunque ne faccia richiesta sul portale aziendale.

Data: 01.10.2026

GROUP CFO