

Politica sulla gestione delle risorse umane in tema di Diversità, Equità, Inclusione e Parità di Genere

SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

L'obiettivo della seguente politica è quello di formalizzare e consolidare l'approccio di Camst group in termini di obiettivi, strategie e pratiche in materia di Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) e Parità di genere. Essa mira a consolidare una cultura aziendale inclusiva e consapevole, nella quale il rispetto delle persone e la parità di trattamento costituiscano principi inderogabili e le differenze siano riconosciute, valorizzate e considerate fattori di sviluppo e innovazione.

La presente policy si applica a tutti i dipendenti della cooperativa Camst e delle società controllate italiane del Gruppo. Le disposizioni di questa politica si estendono anche a tutti coloro che collaborano con l'azienda in qualità di consulenti, fornitori, clienti, personale non dipendente che si impegnano al rispetto dei valori e dei principi espressi in questa politica.

PRINCIPI GENERALI

In qualità di Società Cooperativa Benefit e società B Corp, Camst group si impegna a generare un impatto positivo sulla società e sull'ambiente, operando in modo sostenibile e responsabile. Questo impegno comprende in modo naturale la promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione all'interno dell'ambiente di lavoro, in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG) integrati nelle strategie aziendali.

Per Camst, **diversità** significa riconoscere e apprezzare la varietà di persone e di idee; **equità** significa garantire pari condizioni di accesso e trattamento equo di tutte le persone rimuovendo ostacoli e privilegi che limitano le opportunità; **inclusione** significa costruire ogni giorno un ambiente di lavoro in cui ciascuno si senta accolto, valorizzato e messo nelle condizioni di contribuire pienamente agli obiettivi comuni. In questo quadro, particolare attenzione viene posta alla parità di genere e all'inclusione delle persone con disabilità, intese come dimensioni fondamentali dell'equità e dell'inclusione stesse: **parità di genere** significa assicurare a uomini e donne pari opportunità in termini di selezione e assunzione, crescita professionale, rappresentanza, equità retributiva e conciliazione vita-lavoro; **disabilità** significa promuovere l'inserimento lavorativo, garantire ambienti accessibili e strumenti adeguati, favorire l'autonomia e valorizzare le competenze delle persone con disabilità, riconoscendone il contributo essenziale alla crescita del Gruppo.

Questi principi sono in linea con il Codice Etico di Camst – in particolare con il principio n. 4 (Integrità della persona, Imparzialità, Equità e Inclusione) – e si fondano su valori universalmente riconosciuti a livello internazionale, quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, i principi ILO e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU.

Camst è consapevole che le imprese capaci di integrare davvero la diversità e la parità a tutti i livelli sanno generare maggiore valore, innovazione e resilienza, ponendo attenzione alle persone e alla prevenzione dei rischi, e creando così le condizioni per una crescita equa, sostenibile e inclusiva.

IMPEGNI

La Direzione Aziendale di Camst group si impegna a:

- **Assicurare il coinvolgimento della leadership**, rendendo la Direzione e le figure apicali responsabili dell'attuazione degli obiettivi DE&I e del monitoraggio dei progressi.
- **Contrastare ogni forma di discriminazione**, legata a genere, età, etnia, orientamento sessuale, religione, disabilità, condizioni socioeconomiche, aspetto fisico e ogni altra caratteristica personale.

- **Evolgere la cultura aziendale**, promuovendo un ambiente inclusivo e di fiducia, in cui ogni persona possa esprimere la propria autenticità senza timore di discriminazioni.
- **Favorire la partecipazione attiva dei lavoratori**, valorizzando i momenti di ascolto e confronto, per raccogliere bisogni, percezioni e proposte.
- **Garantire pari opportunità**, con particolare attenzione alla parità di genere e all'inclusione delle persone con disabilità, assicurando condizioni eque di accesso, crescita professionale e partecipazione.
- **Monitorare e migliorare costantemente**, attraverso l'adozione di KPI, audit interni e verifiche di parte terza, i progressi in materia di DE&I e parità di genere.
- **Promuovere i valori DE&I lungo la catena del valore**, coinvolgendo fornitori, partner, clienti e stakeholder in attività di sensibilizzazione e pratiche inclusive
- **Sostenere la genitorialità**, adottando misure concrete per conciliare vita lavorativa e familiare, in coerenza con la normativa e i contratti collettivi.
- **Valorizzare competenze e meriti**, garantendo processi di selezione, valutazione e crescita professionale basati su criteri oggettivi, meritocratici e privi di bias.

AZIONI E STRUMENTI

Per dare concretezza a questi impegni, Camst group attua le seguenti azioni:

- **Certificazioni e compliance**: mantenimento delle certificazioni SA8000, UNI/PdR 125 e ISO 30415, a garanzia di un impegno verificato e indipendente delle iniziative e politiche aziendali in materia di diversità, equità e inclusione e parità di genere.
- **Coinvolgimento della catena del valore**: attivazione di iniziative di sensibilizzazione e il coinvolgimento rivolte a fornitori, clienti e partner, anche attraverso newsletter, pillole e altri programmi di ingaggio come eventi e workshop tematici in collaborazione con associazioni esperte del settore.
- **Comitato DE&I**: valorizzazione del ruolo dell'organismo già operativo, nominato dal CDA, che coordina l'attuazione della politica, propone progetti e monitora obiettivi e risultati, in raccordo con il Comitato Guida, relativamente agli schemi di gestione UNI/ PdR 125 e ISO 30415 in materia di DE&I e parità di genere.
- **Equità retributiva**: adozione e applicazione di politiche e sistemi di monitoraggio per assicurare equità salariale a parità di ruolo, seniority e responsabilità.
- **Formazione**: realizzazione di programmi pluriennali rivolti a tutto il personale finalizzati a formare e informare in materia di rispetto delle diversità, equità, inclusività e pari opportunità, a prevenire stereotipi e bias inconsci e a diffondere una cultura inclusiva. A questi si aggiungono percorsi di formazione e sviluppo rivolti sia alle persone con disabilità, per valorizzarne competenze e talenti, sia a colleghi e responsabili, per diffondere una cultura dell'inclusione e della collaborazione.
- **Inclusione delle persone con disabilità**: attivazione di tirocini formativi e percorsi di inserimento lavorativo in collaborazione con cooperative sociali ed enti specializzati, per favorire l'accesso al lavoro, sviluppare competenze e accompagnare le persone con disabilità in un percorso di integrazione professionale e sociale.
- **Processi HR inclusivi**: adozione di procedure di selezione, valutazione e promozione che garantiscono pari opportunità nel processo di crescita professionale del personale.
- **Rappresentanza equilibrata**: promozione dell'equilibrio di genere negli organi di governo interni e negli eventi pubblici di rappresentanza.

- **Strumenti di ascolto:** utilizzo di survey interne, focus group e canali dedicati per rilevare periodicamente il clima aziendale, il livello di inclusione percepito e l'efficacia delle misure adottate.

GOVERNO E MONITORAGGIO

Il **Comitato DE&I**, è lo strumento operativo, composto da una figura responsabile HR nominata dal CDA e da referenti appartenenti a diverse direzioni e territori aziendali. Ha il compito di definire il programma relativo alle tematiche di diversità, equità, inclusione e parità di genere, coordinare l'attuazione delle azioni, monitorare i risultati e raccogliere evidenze e feedback utili al miglioramento continuo. Inoltre, il presidio fornito dalle figure Responsabili della certificazione SA8000 funge da ulteriore strumento di monitoraggio sulle tematiche in tema di discriminazione, parità di genere, diversità ed inclusione.

Il **Comitato Guida**, è l'organo con funzione strategica, composto da figure apicali dell'organizzazione che, sulla base delle evidenze raccolte dal Comitato DE&I e dei risultati degli audit interni ed esterni (ad esempio legati alle certificazioni UNI/PdR 125 e SA8000), prende le decisioni manageriali necessarie per indirizzare la strategia aziendale in materia di DE&I e parità di genere.

Infine, il **Consiglio di Amministrazione** approva la strategia e le politiche in materia di sostenibilità e quindi anche di DE&I e parità di genere, integrandole nelle decisioni aziendali strategiche.

SEGNALAZIONI

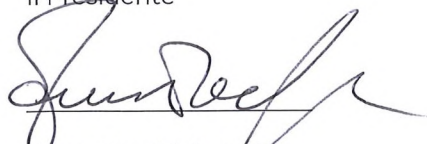
Per garantire ascolto e trasparenza, Camst group ha attivato canali di segnalazione specifici:

- le caselle dedicate alla certificazione SA8000 (sa8000.ristorazione@camstgroup.com; sa8000.facility@camstgroup.com);
- la casella paritadigenere@camstgroup.com, a disposizione di dipendenti e stakeholder esterni per promuovere il dialogo e lo scambio sui temi della seguente politica e far pervenire suggerimenti, osservazioni e oltre che eventuali segnalazioni, in materia DE&I e di parità di genere nell'ambiente di lavoro.

Villanova di C., 15 ottobre 2025

Rev.	0			
Data	15/10/2025			

Il Presidente


Francesco Malaguti

Il Direttore Risorse Umane e Organizzazione


Gabriele Cariani