

## Diversity & Inclusion Policy

Policy POL 09.05

Version 2.0

Effective Date 06/06/2024

### TABLE OF CONTENTS

Abstract .....	1
Purpose .....	1
Scope .....	2
Users .....	2
L'impegno di crif per la Diversity & Inclusion .....	2
Principi D&I .....	2
PROCESSI HR A CUI SONO APPLICATI I PRINCIPI D&I .....	3
INFORMATION AND COMMUNICATION .....	4
Referenze .....	4
APPROVAZIONE E OWNERSHIP .....	4
REVISION HISTORY .....	5

### ABSTRACT

Per CRIF la diversità in termini di genere, età, cultura, competenze ed esperienze è un asset su cui investire al fine di creare un ambiente di lavoro dinamico e inclusivo, unico proprio per la coesistenza di valori diversi. Il rispetto e l'inclusione delle differenze costituiscono valori fondamentali per CRIF, richiamati e definiti nel proprio Codice di Condotta. Sono tra i valori fondamentali della sua cultura aziendale, che mira a sviluppare un ambiente che supporti le persone nella realizzazione del proprio potenziale, ciascuno secondo le proprie caratteristiche, esperienze di vita, conoscenze e abilità personali.

I valori e i principi di Diversity & Inclusion (D&I) sono inclusi in tutti i processi di gestione delle Risorse Umane, come il Recruiting, il Performance Management, la Formazione e lo Sviluppo dei Talenti.

CRIF ha inoltre avviato un percorso per valorizzare la Diversity & Inclusion attraverso l'integrazione della D&I nel proprio Modello di Leadership e l'adozione di una strategia che mira a promuovere le pari opportunità, aumentare la consapevolezza sui temi del D&I e sviluppare un ambiente di lavoro che incoraggi le persone ad esprimere il proprio potenziale.

### PURPOSE

Lo scopo della Diversity & Inclusion (D&I) Policy è promuovere e rafforzare una cultura basata sull'equità, che valorizzi l'individualità delle persone e garantisca le stesse opportunità di crescita professionale, indipendentemente dalle differenze di genere, culturali, generazionali e di ruolo.

## SCOPE

La presente Policy si applica a tutte le società del Gruppo CRIF.

## USERS

I presenti principi e disposizioni sono applicabili al Gruppo CRIF, definito come CRIF S.p.A. e alle società italiane ed estere da essa controllate e ad essa collegate (di seguito anche **CRIF o Società**), e saranno vincolanti per gli amministratori di CRIF, per tutti i dipendenti di CRIF e coloro che lavorano per CRIF, qualunque sia il rapporto di lavoro, compresi i dipendenti a tempo determinato, i collaboratori, i fornitori e gli stagisti (di seguito anche nominati **Destinatari**).

## L'IMPEGNO DI CRIF PER LA DIVERSITY & INCLUSION

CRIF si impegna a:

- Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo
- Aumentare la consapevolezza in materia di D&I
- Promuovere l'equità e le pari opportunità all'interno di tutti i processi HR
- Favorire l'empowerment delle donne all'interno dell'ambiente di lavoro, a tutti i livelli
- Prevenire qualsiasi forma di discriminazione e pregiudizio legato alla diversità di genere, culturale, generazionale, politica, religiosa, di abilità e socio-economica
- Adottare un approccio data-driven nella progettazione delle strategie D&I.

## PRINCIPI D&I

I principi che guidano la presente Policy si fondano sui Valori e sul Codice di Condotta di CRIF. Essi sono inoltre collegati agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite n. 4 *“Fornire opportunità di apprendimento e istruzione di qualità, eque e inclusive per tutti”* e n. 5 *“Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze”*.

- **Non discriminazione e Tolleranza Zero:** questo è uno dei principi cardine di CRIF, come descritto anche all'interno del Codice di Condotta. CRIF adotta un approccio di tolleranza zero verso qualunque forma di molestia o discriminazione, intenzionale o non intenzionale, legata al genere, all'età, alla religione, alla disabilità, all'etnia, allo status sociale e alle caratteristiche personali. In particolare, in linea con l'SDG n. 5, l'azienda si impegna a prevenire ed evitare qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle donne e delle ragazze e a rimuovere ogni forma di violenza di genere. CRIF ha inoltre adottato procedure di segnalazione interne per garantire che questo principio sia correttamente rispettato e applicato. Qualora ritengano o sospettino che si sia verificata una discriminazione, i Destinatari sono tenuti a darne comunicazione alla Direzione HR tramite l'HR Business Partner di riferimento, e devono segnalare quanto prima possibile al proprio responsabile o al referente di riferimento all'interno del Gruppo CRIF. L'Azienda ha inoltre implementato un sistema di segnalazione anonima, adottando un apposito portale di reclamo (<https://crif.integrityline.com/>). CRIF si impegna a garantire che il dipendente segnalante non subisca alcuna forma di ritorsione o alcun trattamento pregiudizievole (ivi compresi licenziamento, provvedimenti disciplinari, minacce o altri trattamenti sfavorevoli).
- **Pari opportunità:** CRIF promuove lo sviluppo di una cultura inclusiva in cui i dipendenti si possano sentire liberi di esprimere il proprio potenziale e sentano che il proprio contributo è importante, indipendentemente dal genere e dal background personale. Il Gruppo si impegna inoltre a promuovere un bilanciamento di genere all'interno dei relatori dei panel, dei convegni e delle tavole rotonde aziendali

organizzati internamente e a creare campagne di comunicazione e marketing che evitino gli stereotipi di genere.

- **Work-life Balance:** l'Azienda dà valore sia alla vita professionale che a quella privata dei dipendenti attraverso politiche di welfare e prestando attenzione al benessere degli stessi.
- **Promozione dei talenti:** l'Azienda si impegna a riconoscere e valorizzare le competenze e le potenzialità di ciascun dipendente, indipendentemente dalle caratteristiche personali.

Inoltre, la presente Policy deve essere letta congiuntamente al Codice di Condotta del Gruppo CRIF, le cui disposizioni sulle procedure di segnalazione della Società, sulla promozione della D&I e sulla tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione, abuso e corruzione sono completamente integrate con riferimento alla presente Policy.

## **PROCESSI HR A CUI SONO APPLICATI I PRINCIPI D&I**

### **Processo di Recruiting ed Assunzione**

CRIF, in linea con la propria cultura aziendale e con i principi di inclusione ed equità, riportati anche nella Politica di Recruiting del Gruppo, si impegna ad attrarre e assumere candidati in linea con i valori aziendali e le esigenze professionali. I dipendenti assunti in tutto il mondo sono valutati esclusivamente sulla base delle loro competenze ed esperienze professionali. CRIF, inoltre, offre a tutti i candidati pari opportunità, adottando una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione. Competenza, esperienza e potenziale di crescita professionale sono i driver che guidano la scelta dei talenti.

### **Processo di Performance Management, Formazione e Sviluppo dei Talenti**

CRIF investe nello sviluppo del potenziale dei dipendenti, nella costruzione di percorsi di carriera e offre programmi che mirano a valorizzare il talento. Per questo motivo, ogni anno CRIF investe per aggiungere valore al processo HR più strategico dell'Azienda: il processo annuale di Performance Management.

Per garantire oggettività all'interno della valutazione ed evitare l'influenza di pregiudizi e stereotipi legati al genere ed alla diversità, CRIF si impegna a formare tutti i manager che partecipano alle valutazioni, offrendo un percorso formativo sugli Unconscious Bias. L'HR Business Partner svolge un ruolo chiave nel processo di Performance Management, garantendo che la valutazione sia condotta con accuratezza ed equità, prendendo in considerazione solo le competenze, il ruolo e il potenziale di sviluppo del dipendente.

CRIF si impegna ad aumentare la consapevolezza sulle tematiche D&I e sull'empowerment femminile offrendo programmi di formazione e condividendo best practices, coinvolgendo tutti i dipendenti, dai manager allo staff.

### **Politiche retributive e MBO**

CRIF si impegna a garantire la parità retributiva in relazione alle politiche di remunerazione e ai parametri di incentivazione dell'MBO. L'obiettivo è garantire la parità retributiva, senza distinzione di genere, nel rispetto dei principi di pari opportunità, e premiare i dipendenti sulla base del ruolo, delle responsabilità e dei risultati conseguiti.

### **Conciliazione vita-lavoro e sostegno alla genitorialità**

CRIF promuove politiche e iniziative di welfare volte a migliorare la conciliazione vita-lavoro e l'esperienza genitoriale. Una di queste iniziative è l'adozione del modello di lavoro ibrido, favorendo flessibilità, per una migliore gestione della propria vita personale.

### **Risoluzione del rapporto di lavoro**

In un'ottica di miglioramento continuo, CRIF conduce Exit Interview ai dipendenti che lasciano l'azienda al fine di ottenere feedback qualitativi rispetto la loro decisione. Il Gruppo indaga se la motivazione legata alle dimissioni abbia un legame con casi di discriminazione.

### Monitoraggio KPI

CRIF ha sviluppato un sistema di monitoraggio dei KPI legati alla diversità, con focus la parità di genere, al fine di garantire equità e pianificare iniziative di inclusione dei dipendenti. I KPI sono aggiornati e condivisi con il Management e con il Comitato Pari Opportunità. CRIF si impegna a individuare nuovi KPI legati alla D&I.

## INFORMATION AND COMMUNICATION

Al fine di garantire la corretta comprensione della presente Politica ed aumentare la consapevolezza rispetto gli impatti della Diversity & Inclusion sui processi aziendali, CRIF si impegna a portare la Politica sulla Diversity & Inclusion all'attenzione dei Destinatari interni ed esterni attraverso attività di comunicazione (es. pubblicazione sul sito bacheca aziendale, invio a tutti i dipendenti, pubblicazione sulla intranet e/o sul sito aziendale, invio ai collaboratori, ecc.). CRIF si impegna a valutare i propri fornitori e subappaltatori per garantire il rispetto dei Principi e dei Valori indicati nel Codice di Condotta e nella presente Politica.

## REFERENZE

Agenda 2030 for Sustainable Development Goals (SDGs)

Prassi di Riferimento UNI/PDR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni;

CRIF PA 0901 Gestione del personale dipendente e non dipendente

CRIF Business Ethics Policy

## APPROVAZIONE E OWNERSHIP

Owner	Role
HR Department	HR Social Responsibility
Checked by	Role
HR Department	Human Resources & Organizational Processes Director
Approved by	Role
The Board	The Board
Equal Opportunity Committee	Equal Opportunity Committee

## REVISION HISTORY

Version	Revision Date	Description	Approver Name
1.0	27/04/2023	First release	
2.0	06/06/2024	Added reference to Business Ethics Policy and Approved by Equal Opportunity Committee	Equal Opportunity Committee