

Integrierte Politik für Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion

Fratelli Carli S.p.A. integriert als **Benefit-Gesellschaft** wirtschaftliche, umwelt- und gesellschaftsbezogene Ziele in ihre Unternehmensstrategie und fördert eine Unternehmenskultur auf der Grundlage von Verantwortung, Legalität und Respekt für die Personen. Die Firma bemüht sich um ein ethisches, inklusives und transparentes Arbeitsklima auf der Grundlage der Nachhaltigkeit und des Firmenstatuts, in dem unter den Zielen des Allgemeinwohls auch das Engagement zur Motivierung und Wertschätzung aller Personen beschrieben ist, die zum Erfolg der Firma beitragen, und garantiert ihnen Sicherheit, Respekt und Anerkennung der Unterschiede.

In dieser integrierten Vision stellt die Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Inklusion ein strategisches und transversales Ziel dar, das den Werten der Firma voll entspricht.

Ziele der Politik

Mit der vorliegenden Integrierten Politik zur Geschlechtergleichstellung und Inklusion möchte Fratelli Carli die Organisationskultur der Firma zu den Themen der Inklusion, der Geschlechtergleichstellung und der Wertschätzung aller Personen verstärken. Zu diesem Zweck hat die Firmendirektion entsprechende Mittel, Verantwortlichkeiten und Mandate zur Verfügung gestellt und außerdem ein Führungskomitee gebildet, das mit der Sicherung der Anwendung und effizienten Durchführung sowie der kontinuierlichen Aktualisierung dieser Politik beauftragt ist.

Die Firmendirektion hat außerdem spezifische strategische Ziele festgelegt, sowie ein Verwaltungsmodell zur Durchführung derselben und ein KPI-Monitoring zur Messung der Fortschritte und der Effizienz der durchgeführten Aktionen, auch entsprechend der Leitlinien UNI/PdR 125:2022.

Allgemeine Ziele

Die Firma definiert folgende Ziele als grundlegende Leitlinien zur Förderung eines gerechten, inklusiven und die Verschiedenheiten respektierenden Arbeitsklimas:

- Zusicherung gleicher Möglichkeiten und gleicher Bezahlung in allen Phasen des Berufslebens, angefangen von der Selektion bis hin zum Karrieremanagement durch die Förderung gerechter Systeme zur Bewertung, Anerkennung, Entwicklung und beruflichen Ausbildung;
- Unterstützung der Work-Life-Balance und der Mitverantwortung auch mit Mitteln der betrieblichen Sozialleistungen;
- Förderung und Unterstützung der Elternschaft und der Rückkehr an den Arbeitsplatz durch Maßnahmen, die in der entsprechenden Politik definiert werden und Kontinuität im Beruf, organisatorisches Wohlbefinden und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten während des gesamten Arbeitslebens garantieren;
- Sensibilisierung und Fortbildung des Personals zu den Themen Geschlechtergleichstellung und Anerkennung von Unterschiedlichkeit;
- Verhinderung von jeder Art von direkter und indirekter Belästigung und Diskriminierung durch den Einsatz von Aktivitäten zur Beratung und Sensibilisierung zum Schutz der Würde und Integrität der Person;
- Anwendung inklusiver Praktiken bei Entscheidungs-, Organisations- und Kommunikationsprozessen;

- Förderung der Geschlechtergleichstellung und Inklusion entlang der Lieferkette durch Integration dieser Aspekte in die ESG-Maßnahmen der Lieferanten und durch die Planung gemeinsamer Aktivitäten zur Sensibilisierung, zum Austausch bewährter Praktiken und zur Weiterentwicklung der Themen Gleichstellung, Unterschiedlichkeit und Inklusion;
- Jährliche Analyse der Daten bezüglich des Firmenpersonals nach Geschlecht, Alter, beruflichem Niveau, Vertragstypologie und anderen relevanten Faktoren zu Erkennung eventueller Diskrepanzen, zur Evaluierung der Effizienz der angewandten Maßnahmen und zur Förderung gerechterer und bewussterer Entscheidungen;
- Garantie der Verbreitung und der Transparenz der vorliegenden Politik, indem sie für alle firmeninternen und externen Personen zugänglich gemacht wird, mit dem Ziel, Bewusstsein, aktive Teilnahme und Mitverantwortung bezüglich der Themen Geschlechtergleichstellung und Inklusion zu fördern.

Die Umsetzung der vorliegenden Politik entsprechend der Leitlinien UNI/PdR 125:2022 zur Geschlechtergleichstellung wird durch die aktive Beteiligung aller Unternehmensfunktionen garantiert, die vom Führungskomitee koordiniert werden, das seinerseits die Aufgabe hat, die mit der Unternehmensstrategie, den Zielsetzungen und den festgelegten KPIs kohärente Anwendung zu überwachen.

Die Firma ist bemüht, das gesamte Personal auf geeignete Weise zu informieren, sodass sich jeder einzelne seiner Rolle bei der Förderung von Geschlechtergleichstellung und Inklusion bewusst ist.

Die vorliegende Politik ist Bestandteil des Unternehmensführungssystems und unterliegt regelmäßigen Kontrollen, Audits und Revisionen zur Überprüfung der Effizienz, zur Vermeidung eventueller Nichteinhaltung sowie zur Förderung der kontinuierlichen Verbesserung.

Sie wurde allen Personen der Organisation mitgeteilt und steht zur internen und externen Konsultation zur Verfügung.

Geschäftsführer
Carlo Carli

Version Nr. 1 vom 28.07.2025