



## POLICY DIVERSITY AND INCLUSION DEL GRUPPO ARBO

Edizione	Data	Firma della Direzione per approvazione
Prima emissione	2 ottobre 2023	 ARBO S.p.A. Via Toniolo, 23 61032 Fano (PU) C.F. e P.IVA 01326770417
Revisione n. 1	30 novembre 2023	 ARBO S.p.A. Via Toniolo, 23 61032 Fano (PU) C.F. e P.IVA 01326770417
Revisione n. 2	07 aprile 2025	 ARBO S.p.A. Via Toniolo, 23 61032 Fano (PU) C.F. e P.IVA 01326770417

**INDICE**

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>2. PERIMETRO.....</b>	<b>3</b>
<b>3. IMPEGNI.....</b>	<b>3</b>
3.1 SELEZIONE E ONBOARDING.....	3
3.2 FORMAZIONE, CRESCITA E VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE .....	4
3.3 EQUITÀ RETRIBUTIVA .....	4
3.4 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO .....	4
3.5 CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	5
3.6 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA.....	5
<b>4. SEGNALAZIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>5. DIFFUSIONE E RIESAME .....</b>	<b>5</b>

## 1. PREMESSA

Il Gruppo Arbo riconosce l'importanza di uno sviluppo sostenibile e inclusivo, fondato sul rispetto dei diritti umani, sull'equità sociale e sulla valorizzazione della diversità in tutte le sue forme. Per questo motivo, adotta un approccio improntato all'integrità, alla responsabilità e alla tutela delle persone, ispirandosi ai più alti standard etici e internazionali.

Il Gruppo si è dotato di un Codice Etico che definisce principi precisi volti alla tutela dei diritti umani e del benessere delle persone, sia all'interno dell'organizzazione sia lungo l'intera catena del valore.

Particolare attenzione è riposta ai principi dell'integrità, della dignità fisica e culturale della persona e al rifiuto di ogni forma di discriminazione — diretta, indiretta, multipla o intersezionale — basata su genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, credo religioso, condizione sociale o qualsiasi altra caratteristica personale non pertinente all'ambito professionale.

Nel rispetto di tali principi, Arbo promuove una cultura d'impresa basata su inclusione, pari opportunità e meritocrazia, riconoscendo che la gestione consapevole della diversità rappresenta non solo un valore sociale, ma anche un vantaggio competitivo per il Gruppo. Questo impegno si traduce in azioni concrete orientate al benessere e alla crescita personale e professionale delle persone, al miglioramento delle condizioni delle comunità in cui l'azienda opera, e alla costruzione di un ambiente di lavoro equo, accogliente e rispettoso.

Anche nella valutazione di partner e fornitori si adottano criteri ESG, includendo il rispetto tematiche sociali.

## 2. PERIMETRO

L'adozione presso il **Gruppo Arbo** del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la **UNI PdR 125:2022**, attualmente implementato formalmente dalla sola **Capogruppo**, rappresenta la naturale prosecuzione degli impegni assunti nel contesto delle politiche **ESG (Environmental, Social, and corporate Governance)** e si inserisce in un più ampio progetto di sviluppo sostenibile. Sebbene la certificazione formale sia limitata alla Capogruppo, i principi della parità di genere sono estesi a tutte le società del Gruppo, con l'obiettivo di costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato al benessere delle persone.

## 3. IMPEGNI

La presente Politica ha lo scopo di promuovere la valorizzazione di ogni forma di diversità, sostenere la crescita personale e professionale dei collaboratori, contrastare ogni forma di discriminazione e diffondere una cultura aziendale fondata su rispetto, pari opportunità e meritocrazia, attraverso la realizzazione dei seguenti impegni:

### 3.1 Selezione e onboarding

Il Gruppo Arbo si impegna a promuovere un ambiente lavorativo equo e inclusivo fin dalla fase di selezione del personale, adottando pratiche orientate alla valorizzazione delle differenze e alla meritocrazia. L'obiettivo è attrarre e accogliere persone con background, esperienze e competenze



eterogenee, assicurando pari opportunità di accesso e selezionando i candidati in base al loro potenziale, alle capacità e al merito.

Durante il processo di recruiting, la pubblicazione degli annunci tramite il sito aziendale e i canali social contengono linguaggi e contenuti neutri, chiari e accessibili, che descrivono in modo accurato il ruolo, le responsabilità e le competenze richieste, al fine di favorire la partecipazione di una platea ampia e diversificata.

I responsabili di funzione ricevono una formazione specifica sui bias cognitivi e sulla parità di genere.

Una volta inserite in azienda, l'integrazione dei nuovi membri all'interno avviene rispettando i principi di inclusività, accogliendo e supportando tutte le persone, indipendentemente dalle loro differenze e diversità.

### **3.2 Formazione, crescita e valorizzazione del potenziale**

Il Gruppo Arbo riconosce nella meritocrazia e nella motivazione all'apprendimento e alla crescita professionale i principali motori dello sviluppo individuale, offrendo a tutte le persone pari opportunità di potenziare le proprie competenze e di accedere a ruoli di maggiore responsabilità.

I percorsi di crescita sono costruiti integrando i principi di diversità e inclusione nei modelli di leadership e nei processi di valutazione delle competenze, con l'obiettivo di valorizzare in egual misura il talento di uomini e donne.

La mobilità interna è attivamente promossa e le opportunità di sviluppo vengono comunicate con trasparenza. I percorsi di carriera si basano su valutazioni periodiche delle performance e delle competenze, arricchiti da interventi formativi e l'assegnazione di nuove responsabilità.

Il Gruppo promuove iniziative formative rivolte a tutto il personale, con un'attenzione specifica ai temi dell'inclusione, della parità di genere e della comunicazione inclusiva. Le attività vengono pianificate annualmente attraverso il Piano Formativo Aziendale e monitorate tramite strumenti dedicati, con l'obiettivo di stimolare un miglioramento continuo e duraturo e allo sviluppo delle hard skills e delle soft skills.

### **3.3 Equità retributiva**

La politica retributiva del Gruppo Arbo è ispirata a principi di equità, trasparenza e valorizzazione del merito. Gli interventi economici si basano su criteri oggettivi legati alle responsabilità assegnate, ai risultati raggiunti e alla qualità del contributo professionale.

Il Gruppo, infatti, si impegna a offrire una remunerazione in linea con il mercato e che riflette il ruolo ricoperto, le competenze, l'apporto alle performance aziendali, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente.

Tutto il personale ha accesso agli stessi trattamenti retributivi a parità di ruolo e responsabilità, indipendentemente dal genere. Il sistema premia comportamenti coerenti con i valori aziendali e promuove pari opportunità, inclusione e non discriminazione.

### **3.4 Organizzazione del lavoro**

Il Gruppo Arbo si impegna a garantire un sano equilibrio tra vita professionale e personale, offrendo misure di supporto nei periodi di assenza prolungata — come maternità o altri congedi — e agevolando il rientro in azienda con azioni mirate.



A tal fine, promuove strumenti concreti per la conciliazione tra lavoro e vita privata, tra cui flessibilità oraria e smart working.

### **3.5 Conclusione del rapporto di lavoro**

Nel momento della conclusione del rapporto di lavoro, in Arbo S.p.A., viene condotto un processo strutturato di "exit interview" volto a raccogliere feedback utili a individuare aree di miglioramento.

### **3.6 Comunicazione interna ed esterna**

Il Gruppo supporta l'empowerment femminile nei percorsi di crescita e si impegna a diffondere la cultura della parità anche all'esterno, attraverso canali di comunicazione ufficiali e la partecipazione a eventi e fiere.

Nell'ambito della comunicazione interna ed esterna, il Gruppo sviluppa azioni mirate a informare e sensibilizzare sia le persone al proprio interno sia gli stakeholder esterni, promuovendo una cultura dell'inclusione attraverso campagne coerenti e interconnesse. Tali iniziative sono volte ad accrescere la consapevolezza sui temi di Equality, Diversity & Inclusion e a valorizzare l'impatto positivo generato dal Gruppo sul contesto sociale in cui opera.

## **4. SEGNALAZIONI**

Il Gruppo Arbo monitora e promuove l'utilizzo di canali specifici per la segnalazione di eventuali violazioni della Policy e delle procedure relative alla gestione del Personale.

Le segnalazioni delle violazioni della Policy e di ogni altro comportamento scorretto (ad es., episodi di molestie, violenza e discriminazioni) possono essere indirizzate in via confidenziale, utilizzando l'apposito canale whistleblowing dedicato <https://gruppoarbo.segnalazioni.net/>.

Il segnalante dovrà fornire evidenza di tutte le informazioni (fatti, eventi, circostanze) che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita violazione, con un dettaglio sufficiente a consentire di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa.

## **5. DIFFUSIONE E RIESAME**

La Direzione si impegna inoltre a documentare e rendere disponibile al pubblico ed a tutti i livelli del Gruppo il presente documento, nonché incentivare tutti gli appartenenti all'organizzazione a conoscere e attuare la presente Politica, in modo da aprire un dialogo tra il Gruppo Arbo e tutti i suoi Stakeholder sia interni (dipendenti) che esterni (clienti, fornitori, soggetti istituzionali ecc.) che porti ad una maggiore sensibilità verso le tematiche di Diversità, Inclusione e Parità di Genere.

A tale scopo, la presente Politica è disponibile attraverso bacheche delle società del Gruppo, intranet ed il sito internet di Arbo S.p.A. <https://arbo.it/>.

La presente politica sarà riesaminata periodicamente per garantirne la continua efficacia e rilevanza.