

CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA DIVERSITÀ E INCLUSIONE

CCD&I

REV.00 DEL 08.01.2024



PERCHÈ UN CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA D&I

Per BANCOLINI SYMBOL S.R.L. SB, garantire un ambiente lavorativo privo di discriminazione e molestie, dove ciascun individuo si senta rispettato e al sicuro, è un requisito fondamentale.

BANCOLINI SYMBOL S.R.L. SB si impegna a promuovere una cultura inclusiva, basata su valori come equità e tutela della diversità, offrendo linee guida per comportamenti appropriati, sia tra i dipendenti interni che con gli stakeholder esterni, con lo scopo di prevenire atteggiamenti inadeguati, mancanza di rispetto o possibili fraintendimenti. L'obiettivo del presente codice è di prevenire discriminazioni e molestie, garantendo la protezione necessaria delle persone coinvolte e nel rispetto della loro privacy. Il presente codice si applica a tutti i membri della società e ai collaboratori, sia interni che esterni, compresi i fornitori che si impegnano ad aderire al codice di condotta, specialmente nelle attività svolte per conto di BANCOLINI SYMBOL S.R.L. SB.

I PRINCIPI PER D&I E L'IMPEGNO DI BANCOLINI SYMBOL S.R.L. SB

BANCOLINI SYMBOL S.R.L. SB promuove un ambiente lavorativo inclusivo e diversificato, basato sul riconoscimento della diversità, sull'equità e sull'eliminazione di comportamenti discriminatori e molestativi. In questo contesto, si incoraggiano atteggiamenti rispettosi e cortesi tra tutti i membri dell'organizzazione.

Ogni individuo all'interno della Società è coinvolto attivamente nella creazione e nel mantenimento di un ambiente lavorativo rispettoso e armonioso. Ciò implica l'utilizzo di un linguaggio appropriato e l'eliminazione di atteggiamenti che possano essere considerati intimidatori, ostili, sessisti o offensivi. Il rispetto reciproco è esteso non solo tra i colleghi, ma anche verso gli stakeholder esterni, come clienti e fornitori.

Tutti i membri della Società sono incoraggiati a contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, del quale ciascuno si senta parte integrante. Ogni individuo ha il diritto e il dovere di segnalare comportamenti contrari ai principi di D&I, i quali verranno gestiti con tempestività e riservatezza dal Responsabile Diversity & Inclusion (RD&I) o dal Comitato D&I, anche tramite segnalazioni anonime.

Il RD&I e il Comitato D&I sono a disposizione di tutti i dipendenti per fornire supporto in caso di discriminazione o molestie. BANCOLINI SYMBOL S.R.L. SB si impegna a gestire ogni situazione discriminatoria o molestativa con rapidità, riservatezza ed efficacia, mantenendo coerenza con le politiche e i valori aziendali già definiti.

COMPORAMENTI NON AMMISSIBILI

Qualsiasi forma di discriminazione e molestia è severamente proibita, inclusi comportamenti come pressioni, intimidazioni, abusi di potere, insulti, mobbing, stalking, sia espressi direttamente attraverso parole o azioni fisiche, sia indirettamente tramite l'uso di mezzi digitali, come commenti inappropriati, intimidazioni, derisione, violenza verbale o fisica, minacce, ricatti, commenti denigratori o discriminatori, battute, allusioni, insulti.

In particolare, la discriminazione potrebbe riguardare diversi aspetti tra cui l'identità di genere, l'orientamento sessuale, la razza, il colore della pelle, il credo religioso, la condizione fisica (compresi

eventuali handicap), la salute mentale, l'età, lo stato familiare, l'origine geografica, la situazione economica, e altri.

E' considerato inaccettabile qualsiasi tipo di commento di natura sessuale o di genere che possa arrecare danno o minacciare di arrecare danno, direttamente o indirettamente, al benessere psicologico e fisico, alle condizioni di lavoro, alla sicurezza sul posto di lavoro o alle opportunità di avanzamento o guadagno delle persone coinvolte. Tra le condotte non ammesse, possiamo citare, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- richieste di favori sessuali o altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale, sia espliciti che impliciti, indesiderati;
- comportamenti sessuali coercitivi finalizzati a controllare o influenzare la carriera, la retribuzione o la valutazione delle prestazioni di terzi (ad esempio, di un altro dipendente);
- intimidazioni o minacce di ritorsione, esplicite o implicite, discriminazioni palesemente immotivate, ricatti;
- atti di bullismo quali minacce, insulti, diffamazione, furto, derisione, emarginazione, oppure atti di violenza fisica;
- comportamenti intenzionali volti a compromettere le prestazioni lavorative attraverso strategie mirate, sabotaggi o creazione di un ambiente ostile.

Tali comportamenti sono considerati forme di molestia indipendentemente dalle intenzioni. La Direzione dell'azienda si impegna fermamente a contrastare le condotte discriminatorie e moleste, nonché a promuovere comportamenti inclusivi.

Villanova di Castenaso (BO), 08.01.2024
