

Politica Aziendale sulla Diversità, Equità e Inclusione e sulla Parità di Genere

1. Introduzione

Columbus Group si impegna a promuovere un ambiente di lavoro fondato sui principi di **diversità, equità e inclusione**, valorizzando ogni persona nella propria unicità. Siamo convinti che una cultura aziendale inclusiva e diversificata rappresenti non solo un valore etico fondamentale, ma anche un elemento strategico per garantire una crescita sostenibile e duratura.

La pluralità di esperienze, competenze e punti di vista favorisce infatti l'innovazione, arricchisce i processi decisionali e rafforza la nostra capacità di rispondere in modo efficace alle sfide di un mercato globale in continua evoluzione.

Columbus Group riconosce e sostiene i valori dell'inclusività, della parità di genere, della non discriminazione e dell'integrazione, promuovendoli attivamente sia all'interno del contesto aziendale sia nella dimensione sociale in cui opera.

2. Principi Fondamentali

La Politica di Columbus Group si fonda sui principi di diversità, equità, inclusione e rispetto, considerati valori essenziali per la crescita sostenibile dell'organizzazione e per la valorizzazione delle persone.

Diversità

Columbus Group riconosce, valorizza e promuove la diversità in tutte le sue forme, considerando le differenti prospettive, identità, esperienze, competenze e caratteristiche individuali come un elemento di arricchimento e di valore per l'organizzazione. Crediamo che la pluralità di punti di vista rappresenti un fattore strategico di crescita, innovazione e miglioramento continuo.

Equità

Promuoviamo un ambiente di lavoro equo, nel quale tutte le persone abbiano accesso alle medesime opportunità di crescita, sviluppo professionale e riconoscimento, indipendentemente da genere, età, origine etnica o nazionale, orientamento sessuale, convinzioni religiose, disabilità o qualsiasi altra caratteristica personale tutelata dalla normativa vigente.

Inclusione

Ci impegniamo a costruire e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, accessibile e partecipativo, in cui ogni persona possa sentirsi accolta, ascoltata, rispettata e valorizzata. Favoriamo la collaborazione, il confronto e la partecipazione attiva, promuovendo il senso di appartenenza e il benessere organizzativo.

Rispetto

Riconosciamo il diritto di ogni individuo a essere trattato con dignità, correttezza e rispetto. Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione, molestia, abuso o comportamento offensivo, impegnandoci a garantire relazioni professionali fondate sull'etica, sull'integrità e sulla tutela della persona.

Coerentemente con tali principi, Columbus Group si impegna a:

- **Riconoscere e valorizzare la diversità**, promuovendo il rispetto delle differenze individuali e collettive e riconoscendo come le diverse dimensioni della diversità possano intersecarsi e contribuire al valore dell'organizzazione.
- **Adottare modelli di governance inclusivi**, attraverso politiche, processi, pratiche e sistemi organizzativi che riflettano concretamente l'impegno del management verso i principi di Diversity & Inclusion.
- **Operare in modo etico e responsabile**, promuovendo condizioni di lavoro dignitose, inclusive e orientate al benessere delle persone, nel rispetto dei diritti umani e dei principi di responsabilità sociale.
- **Favorire un ambiente di lavoro inclusivo e accessibile**, capace di valorizzare le persone, svilupparne il potenziale e rafforzarne il senso di appartenenza.
- **Promuovere una comunicazione inclusiva**, rispettosa delle differenze e attenta ai diversi bisogni delle persone, utilizzando modalità comunicative chiare, accessibili e non discriminatorie.
- **Diffondere e sostenere la cultura della Diversity & Inclusion**, promuovendo pratiche inclusive e relazioni improntate a equità e rispetto nei confronti di tutti gli stakeholder interni ed esterni.

Columbus Group è consapevole che, oggi più che mai, sia fondamentale riconoscere e valorizzare il ruolo strategico dell'*empowerment femminile*. Le donne rappresentano una risorsa essenziale e irrinunciabile in un contesto storico che richiede di ripensare il futuro secondo principi di sostenibilità, inclusione ed equilibrio sociale.

A tal fine, Columbus Group si è dotata di un sistema di gestione in accordo alla prassi di riferimento UNI PDR 125:2022 definendo la nostra Strategia all'interno del Piano Strategico per la Parità di Genere che rappresenta il nostro documento di pianificazione, implementazione e monitoraggio di tutte le azioni che intendiamo intraprendere nel nostro percorso verso la parità di genere

3. Il piano strategico per la Parità di Genere e le politiche specifiche

La nostra Strategia per la Parità di Genere, attraverso il Piano Strategico, è costruita sui seguenti principi cardine che si sostanziano anche in prassi e politiche dedicate:

3.1 Selezione e assunzione

Garantiamo a tutte le persone la possibilità di accedere ai processi di selezione e alle opportunità di sviluppo professionale e di carriera, senza discriminazioni legate all'età, al genere, all'orientamento sessuale, alla provenienza, alle convinzioni religiose o politiche, o ad altre condizioni personali.

La selezione del personale avviene esclusivamente sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, quali competenze, esperienza, professionalità, merito e potenziale di crescita.

Ci impegniamo affinché i nostri processi di selezione siano basati sulla trasparenza, siano rispettosi della sfera privata delle persone e limitati alla richiesta delle sole informazioni necessarie alla verifica delle caratteristiche professionali ricercate.

Promuoviamo un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco e ci aspettiamo che anche clienti, fornitori e consulenti adottino comportamenti coerenti con tali principi.

3.2 Gestione della carriera

Abbiamo definito procedure e strumenti per la gestione e la valutazione delle performance, con l'obiettivo di garantire percorsi di crescita professionale fondati esclusivamente sul merito, sulle competenze, sulle capacità individuali e sul livello professionale delle persone.

Promozioni, opportunità di carriera e programmi di sviluppo professionale sono accessibili a tutti e tutte in modo equo e inclusivo, senza alcuna discriminazione di genere o altra natura.

Promuoviamo inoltre la formazione continua delle nostre risorse attraverso corsi di aggiornamento e percorsi dedicati allo sviluppo delle competenze professionali e culturali, inclusi temi legati a diversity, equity & inclusion, parità di genere, linguaggio inclusivo, stereotipi e unconscious bias.

Ci impegniamo a garantire una partecipazione equa e paritaria alle attività formative e ai percorsi di valorizzazione delle competenze.

3.3 Equità salariale

Ci impegniamo a disciplinare in modo trasparente i percorsi di carriera, nel rispetto dei principi di parità, equità e inclusione e in conformità con quanto previsto dal CCNL applicabile.

Garantiamo pari opportunità di accesso ai trattamenti retributivi e ci adoperiamo per assicurare una retribuzione equa a tutto il personale, promuovendo la parità salariale e contrastando ogni forma di divario retributivo, inclusi quelli legati al genere.

3.4 Genitorialità e cura

Riconosciamo il valore della genitorialità e delle attività di cura quali elementi essenziali per il benessere delle persone e per il raggiungimento di un equilibrato rapporto tra vita privata e vita professionale.

Ci impegniamo a promuovere una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa delle esigenze familiari, favorendo la condivisione delle responsabilità di cura e contrastando ogni forma di stereotipo o discriminazione legata alla maternità, alla paternità o all'assistenza familiare.

Garantiamo il pieno rispetto dei diritti previsti dalla normativa vigente e dal CCNL applicabile in materia di maternità, paternità, congedi parentali e cura familiare, sostenendo le persone anche nelle fasi di rientro al lavoro, attraverso iniziative e condizioni che favoriscano la continuità professionale e la valorizzazione delle competenze.

Promuoviamo inoltre, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, strumenti di flessibilità lavorativa e iniziative di supporto finalizzate a favorire l'equilibrio tra esigenze personali, familiari e professionali.

3.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Ci impegniamo a promuovere il benessere delle persone e il cosiddetto *work-life balance*, adottando modelli organizzativi flessibili e orientati alla conciliazione tra vita privata e attività lavorativa.

In tale ottica, favoriamo strumenti di flessibilità organizzativa e modalità di lavoro agile (*smart working*) per il personale, compatibilmente con il ruolo ricoperto e le esigenze aziendali, garantendone l'accesso in modo equo e non discriminatorio, indipendentemente dal genere.

Il nostro obiettivo è creare condizioni che consentano alle persone di gestire in modo equilibrato responsabilità professionali e personali, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali e, al contempo, alla tutela del benessere psicofisico individuale.

3.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Promuoviamo un ambiente di lavoro sano, sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni persona, fondato su relazioni improntate a correttezza, collaborazione ed equità.

Riteniamo che il lavoro debba essere organizzato in modo da prevenire qualsiasi forma di pressione indebita, abuso, violenza psicologica, fisica, verbale o digitale, nonché ogni comportamento discriminatorio o lesivo della persona. I rapporti gerarchici devono essere esercitati nel rispetto dei principi di correttezza, responsabilità e tutela della dignità individuale.

Ci impegniamo pertanto a garantire luoghi di lavoro sicuri e conformi alla normativa vigente, adottando misure preventive e promuovendo iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi della prevenzione delle molestie, delle discriminazioni e degli abusi, anche in coerenza con il Codice Etico e con la Procedura Whistleblowing aziendale.

Qualsiasi comportamento riconducibile a molestie, violenze, intimidazioni o discriminazioni non è tollerato. A tal fine, mettiamo a disposizione strumenti di segnalazione, anche anonima, che assicurino la massima riservatezza, imparzialità e tutela delle persone segnalanti.

Le politiche per la parità di genere che abbiamo descritto, ci supportano nel nostro percorso di raggiungimento, monitoraggio e mantenimento dei KPI qualitativi e quantitativi definiti dalla prassi UNI PDR 125 nei seguenti ambiti:

1. Cultura e Strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro

4. Comunicazione

Columbus Group fonda la propria comunicazione interna ed esterna sui principi di responsabilità, rispetto, inclusione e valorizzazione delle differenze, promuovendo una cultura aziendale orientata alla parità di genere.

Ci impegniamo a utilizzare un linguaggio inclusivo, rispettoso e privo di stereotipi di genere, favorendo una rappresentazione equilibrata e positiva di tutte le persone nelle comunicazioni aziendali, istituzionali, commerciali e promozionali.

Prestiamo particolare attenzione affinché contenuti pubblicitari, materiali informativi e strategie di marketing siano coerenti con i principi di equità e inclusione, evitando rappresentazioni discriminatorie o stereotipate e promuovendo un'immagine positiva e rispettosa delle differenze di genere. A tal fine, prevediamo attività di revisione periodica dei contenuti e delle modalità comunicative adottate.

Ci impegniamo inoltre a garantire che tutte le attività di comunicazione siano coerenti con i principi della presente Politica per la Parità di Genere e con gli obiettivi definiti nel Piano Strategico aziendale.

Promuoviamo, infine, nel rispetto ove possibile delle competenze, una rappresentanza equilibrata dei generi negli eventi, nei panel, nei convegni e nelle iniziative istituzionali, formative o scientifiche organizzate o promosse da Columbus Group, favorendo la partecipazione equa e inclusiva di relatrici e relatori.

5. Coinvolgimento dei Fornitori

Columbus Group si impegna a promuovere i principi di diversità, equità e inclusione anche nella gestione dei rapporti con i propri fornitori, incoraggiandoli ad adottare e sostenere pratiche inclusive e responsabili. Riteniamo fondamentale collaborare con partner che condividano i nostri valori e contribuiscano attivamente alla creazione di ambienti di lavoro diversificati, equi e inclusivi.

Obiettivi

- Selezionare fornitori che dimostrino un impegno concreto verso i principi di diversità, equità e inclusione (DEI).
- Monitorare e valutare periodicamente le pratiche dei fornitori in ambito DEI, promuovendo un percorso di miglioramento continuo.
- Favorire collaborazioni con fornitori che sostengano attivamente la valorizzazione della diversità e l'inclusione nelle proprie attività e nei processi organizzativi.

6. COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi di riferimento UNI PDR 125:2022, abbiamo costituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, che monitora l'adozione efficace e la continua implementazione della presente Politica e di tutte le tematiche connesse alla Parità di Genere.

7. Miglioramento Continuo

Ci impegniamo a definire, attuare e aggiornare periodicamente il Piano Strategico per la Parità di Genere, al fine di monitorare costantemente lo stato di avanzamento delle azioni pianificate e il raggiungimento degli obiettivi prefissati in materia di equità, inclusione e pari opportunità.

Prestiamo particolare attenzione al miglioramento continuo degli indicatori quantitativi (KPI) previsti dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di incrementare progressivamente le nostre performance anche in relazione al settore di riferimento, promuovendo condizioni sempre più orientate alla piena parità di genere. Siamo consapevoli che il mantenimento e il miglioramento continuo in ambito di parità di genere richiedano un impegno costante, strutturato e di lungo periodo, fondato sull'adozione di iniziative, strategie e strumenti capaci di generare un cambiamento culturale e organizzativo duraturo.

A seguito dei risultati emersi dal processo di revisione periodica, Columbus Group potrà inoltre definire ulteriori obiettivi specifici, misurabili, realistici e raggiungibili, in coerenza con il principio del miglioramento continuo e con gli indirizzi strategici aziendali.

Data: 17/04/2026

Alta Direzione
