



**DIVERSIDAD,
EQUIDAD
E INCLUSIÓN**

Indice /

| | |
|--|---|
| 1. Finalidad y ámbito de aplicación | 2 |
| 2. Código de conducta y derechos humanos | 2 |
| 3. Prohibición de la discriminación, fomento de la inclusión e igualdad de oportunidades | 2 |
| 4. Formación, desarrollo del personal y carreras profesionales | 3 |
| 5. Conciliación de la vida laboral y personal y prevención | 3 |
| 6. Salud, seguridad y entorno laboral | 3 |
| 7. Relaciones sindicales y laborales | 4 |
| 8. Acoso, discriminación y acoso laboral | 4 |
| 9. Trabajo infantil | 4 |
| 10. Trabajo forzoso | 4 |
| 11. Condiciones laborales y salario digno | 4 |
| 12. Protección de los datos personales | 4 |
| 13. Denuncia de irregularidades, canales de denuncia y sanciones | 5 |
| 14. Seguimiento, comunicación y actualizaciones | 5 |

1. Finalidad y ámbito de aplicación

La presente Política es aplicable a todas las sedes del grupo, tanto en Italia como en el extranjero, e incluye al personal fijo, personas externas con las que colabora, empresas proveedoras y socios comerciales.

Su objetivo es promover un entorno de trabajo equitativo, seguro e inclusivo, reforzar la cultura de la empresa basada en el respeto de los derechos humanos y la responsabilidad social, y garantizar la coherencia y transparencia en la gestión del Capital humano que trabaja en y con la Empresa en todo el mundo. ALPI SpA considera a cada Persona de forma íntegra en su dimensión cívica y laboral como titular de derechos, intereses y obligaciones contractuales.

En consonancia con este enfoque y con la visión integrada de sostenibilidad y responsabilidad social, ALPI S.p.A. ha adoptado también los principios de la norma UNI PdR 125:2022.

2. Código de conducta y derechos humanos

ALPI SpA se inspira en los principios de los convenios internacionales y los reconoce, entre ellos las directrices de la OIT, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la Política de la Asociación FSC® (FSC-C004666); en consonancia con todo ello, la Empresa ha creado un Código de ética y una Política sobre los derechos fundamentales en el trabajo.

ALPI SpA rechaza cualquier forma de explotación, trabajo forzoso, trabajo infantil o discriminación. Todas las infracciones pueden denunciarse a través de canales de denuncia anónimos y seguros ante el Comité de Ética de la Empresa, que garantiza la imparcialidad y la confidencialidad de la información facilitada.

La Empresa se compromete a garantizar que todos sus socios y proveedores respeten las normas éticas y sociales de la Empresa. En caso de incumplimiento de dichos principios, ALPI SpA adoptará las medidas correctivas oportunas, incluida la rescisión de la relación comercial si es necesario.

3. Prohibición de la discriminación, fomento de la inclusión e igualdad de oportunidades

ALPI SpA promueve activamente la igualdad de trato y la inclusión, independientemente del género, la edad, la etnia, la religión, las opiniones políticas, la afiliación sindical, el lugar de origen, la orientación sexual o la discapacidad, y prohíbe cualquier forma de discriminación.

En concreto, la Empresa fomenta la inclusión y la no discriminación a través de lo siguiente:

- Proceso de selección que garantiza el riesgo cero de discriminación directa e indirecta en todas sus fases mediante la adopción y el uso de criterios de evaluación objetivos basados en las competencias técnicas y transversales del perfil de selección, con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades. Prohibición de hacer preguntas de carácter personal o que no guarden relación con el perfil a todas las personas que participen en cualquiera de las fases del proceso de selección; el comportamiento y el lenguaje deben respetar al máximo la dignidad de las personas candidatas.
- Programas de incorporación para el personal recién contratado con el objetivo de facilitar su rápida integración, la mejora de sus competencias profesionales y el desarrollo de su carrera profesional, basándose en la evaluación de criterios objetivos.
- Proceso de gestión de las retribuciones que elimina cualquier forma de discriminación salarial mediante criterios objetivos que garantizan una remuneración equitativa para ambos sexos, así como la adopción de un sistema de control que impide prácticas contrarias a los principios de no discriminación y a las políticas de igualdad de género.
- Adopción de prácticas de comunicación internas y externas que garantizan el uso de un lenguaje y unas imágenes que respetan todas las identidades y promueven una representación equitativa y equilibrada de los distintos géneros. En la selección de ponentes para debates, mesas redondas, eventos o congresos, incluso de carácter científico, se garantiza la participación basada en competencias y profesionalidad, con el fin de evitar estereotipos y fomentar la difusión de una cultura inclusiva y de igualdad.
- Implementación de un plan estratégico empresarial basado en los principios de igualdad de oportunidades, con la participación de la alta dirección y de un comité directivo dedicado que se encargue de supervisar los resultados y promover acciones de mejora continua en materia de inclusión, equidad y valorización de la diversidad.
- Medidas rigurosas destinadas a combatir cualquier comportamiento que obstaculice la inclusión y la no discriminación, incluso mediante la aplicación de las sanciones correspondientes en función de la gravedad de los hechos y, si procede, el ejercicio de acciones legales para proteger los derechos vulnerados.

4. Formación, desarrollo del personal y carreras profesionales

El desarrollo de competencias es un pilar estratégico para ALPI SpA, que promueve programas de formación continua basados en los principios de inclusión y paridad de género. Los programas se adaptan según las necesidades de la empresa y las aspiraciones profesionales del personal, con especial atención a las competencias técnicas, directivas, transversales y relacionadas con la sostenibilidad y la innovación.

ALPI SpA ha implantado y promueve:

- sistemas de evaluación del rendimiento basados en criterios objetivos;
- modelos de incentivos vinculados a resultados personales y empresariales documentados;
- trayectorias profesionales, rotación de puestos y movilidad interna según competencias y potencial bajo el principio de igualdad de oportunidades y ausencia de cualquier forma de discriminación, con el objetivo de lograr la paridad de género en los puestos de liderazgo de la empresa de acuerdo con el sector específico y las funciones correspondientes;
- planes de desarrollo individuales, incluidas iniciativas de ayuda personalizadas.

Para garantizar la ausencia de discriminación en los procesos de desarrollo y promoción profesional, se realiza un seguimiento y un control periódicos de la progresión profesional con el fin de comprobar que se cumplen los principios de equidad y de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.

5. Conciliación de la vida laboral y personal y prevención

La puntualidad y la asistencia habitual son fundamentales para el buen funcionamiento de la empresa. Todo el personal debe respetar el horario laboral y comunicar con prontitud cualquier ausencia o retraso.

La Empresa, consciente de la importancia de conciliar la vida profesional y personal para generar un valor sólido y sostenible desde el punto de vista económico, social y medioambiental, así como para reconocer el valor de su personal, apoya el uso de permisos familiares, parentales y por motivos de salud, de conformidad con la legislación vigente, los reglamentos internos y los convenios aplicables.

Con el fin de fomentar y apoyar las iniciativas de implicación activa de ambos progenitores, la Empresa se compromete a llevar a cabo campañas informativas para la plantilla sobre las novedades normativas en materia de protección de la maternidad y la paternidad, con el objetivo de aumentar el uso de los permisos parentales. De este modo, fomenta la cultura de compartir las responsabilidades de la crianza y reconoce que la inclusión y el desarrollo profesional de las mujeres dependen también de un reparto más equilibrado y equitativo de las tareas familiares.

Se garantiza a quienes disfrutan de un permiso parental la posibilidad de participar activamente, de forma voluntaria y flexible y de conformidad con la normativa vigente y las políticas internas de la Empresa, en todos los procesos de desarrollo, identificación del potencial y evaluación del rendimiento, así como el acceso a programas de formación y actualización.

Al reincorporarse tras el permiso parental, se garantiza el derecho a conservar el puesto de trabajo (incluso en un puesto equivalente) y a mantener el mismo nivel salarial general. Además, se apoya el uso de planes y horarios flexibles para facilitar la reincorporación al trabajo.

La Empresa, consciente de la importancia del cuidado y la prevención de la salud, ha adoptado un reglamento complementario que garantiza el derecho de toda la plantilla a disfrutar de permisos adicionales para acudir a consultas con especialistas y realizar pruebas diagnósticas. Además, se prevén permisos remunerados y no remunerados para hacer frente a emergencias personales y familiares.

6. Salud, seguridad y entorno laboral

La seguridad en el trabajo y la salud de las personas que trabajan en la Empresa son prioridades absolutas.

ALPI SpA aplica una política de «cero accidentes» basada en un sistema de gestión integrado conforme al Decreto Legislativo italiano 81/08 y a las principales normas internacionales. La Empresa se compromete a garantizar entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles, incluso mediante intervenciones estructurales y modificaciones en instalaciones, procedimientos y organización, actualizando constantemente el DVR (Registro de riesgos laborales) y los planes de emergencia según las condiciones cambiantes del trabajo. Toda la plantilla recibe formación continua en materia de salud y seguridad para la prevención de accidentes, con especial atención a las prácticas y conductas seguras y al uso correcto de los equipos de protección individual.

Se realizan auditorías periódicas in situ para supervisar las conductas y actividades con el fin de mejorar la cultura de la prevención y las buenas prácticas de seguridad.

7. Relaciones sindicales y laborales

ALPI SpA garantiza la libertad de asociación sindical y el derecho de todas las personas a afiliarse libremente a un sindicato. La Empresa, a través de la actividad sindical de los representantes de la plantilla, garantiza el derecho a una negociación colectiva efectiva, la promueve como instrumento de participación y de crecimiento común y aplica de buena fe las disposiciones de los convenios colectivos vigentes.

ALPI SpA reconoce la importancia de un diálogo social constructivo con el personal y los representantes sindicales, y se compromete a garantizar una comunicación transparente y abierta con todos.

La Empresa mantiene relaciones transparentes y conformes a la normativa con todas las instituciones con las que interactúa para garantizar la correcta gestión de las relaciones laborales y del entorno de trabajo, así como la protección de la comunidad económica y social en la que trabaja.

8. Acoso, discriminación y acoso laboral

ALPI SpA aplica una política de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso, discriminación o comportamiento que atente contra la dignidad de las personas.

La prevención y la sanción del acoso en el lugar de trabajo se garantizan mediante el Código de ética y el presente documento, la Política de recursos humanos, igualdad de oportunidades, igualdad de género y derechos fundamentales en el trabajo, documentos difundidos y de obligada lectura para toda la plantilla. En el Código de ética se especifican los procedimientos y las modalidades de gestión de las denuncias, así como las medidas de protección para la parte denunciante.

9. Trabajo infantil

De conformidad con la legislación nacional y los convenios internacionales (por ejemplo, los Convenios 138 y 182 de la OIT), ALPI SpA prohíbe toda forma de trabajo infantil. En la primera entrevista, se verifica la edad mediante la solicitud de un documento de identidad válido de conformidad con la normativa sobre protección de datos (RGPD).

Los responsables de contratación tienen prohibido eludir este límite mediante contratos por proyectos, prácticas o períodos de becas que no se ajusten a la normativa vigente.

10. Trabajo forzoso

ALPI SpA prohíbe forma de trabajo forzoso u obligatorio, acepta únicamente relaciones laborales voluntarias y basadas en el consentimiento mutuo, rechaza medidas de coacción forzosa en el trabajo y garantiza la defensa de la plantilla en caso de controversia sobre el desempeño laboral.

11. Condiciones laborales y salario digno

ALPI SpA reconoce que percibir un salario adecuado es una condición esencial para garantizar unas condiciones de vida dignas. A toda la plantilla de ALPI SpA se le reconoce un salario superior al mínimo de subsistencia, de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo; con el convenio colectivo de la Empresa se reconocen condiciones mejores, en concreto en lo que respecta a vales de comida, comedor, seguro médico complementario, plan de pensiones complementario, prestaciones sociales y primas vinculadas al rendimiento individual y colectivo.

La Empresa garantiza la transparencia y el seguimiento de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

12. Protección de los datos personales

ALPI SpA garantiza la protección de los datos personales de sus recursos humanos, de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD).

El tratamiento de los datos se lleva a cabo de forma lícita, para los fines permitidos y mediante herramientas adecuadas que garanticen la confidencialidad, integridad y disponibilidad, con especial atención a los datos sensibles. El tratamiento se realiza en papel y mediante sistemas informatizados y/o automatizados.

Cada persona recibe información sobre el tratamiento de sus datos personales, sus derechos, la posibilidad de acceder a ellos y el derecho a consultar, modificar o suprimir sus datos personales.

13. Denuncia de irregularidades, canales de denuncia y sanciones

Se han establecido canales de denuncia confidenciales y anónimos, de conformidad con el Decreto legislativo italiano 231/01, con el fin de garantizar la gestión oportuna y eficaz de las posibles denuncias, según las modalidades descritas en el Código de ética.

En caso de denuncias relacionadas con la discriminación de género que se ajusten a lo dispuesto en la Norma UNI PdR 125:2022, el Comité directivo para la igualdad de género es el responsable de ellas.

El incumplimiento de las políticas de lucha contra la discriminación o de las normas de conducta establecidas por la ley, el CCNL (Convenio Colectivo Nacional de Trabajo) y los reglamentos dará lugar a sanciones disciplinarias proporcionales a la gravedad de la infracción, conforme a los procedimientos previstos por la normativa y el convenio colectivo aplicable, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles que pudieran derivarse.

14. Seguimiento, comunicación y actualizaciones

Cada persona actúa como testigo y promotora de los valores de ALPI SpA en sus relaciones. La presente Política se comparte con todo el personal, las partes interesadas, los proveedores y la red empresarial, para que cada persona pueda contribuir de forma consciente a la consecución de los objetivos comunes a través de sus talentos, competencias y funciones.

La Política está sujeta a revisión periódica por parte de la Dirección de Recursos Humanos para garantizar su coherencia y actualización con respecto a la normativa y las mejores prácticas; cualquier modificación se comunica a través del portal corporativo.

ALPI**Dirección de Recursos Humanos**