



DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

ALPI

Sommaire /

1. Finalité et champ d'application	2
2. Code de conduite et droits de l'homme	2
3. Interdiction de la discrimination, promotion de l'inclusion et égalité des chances	2
4. Formation, développement du personnel et carrières	3
5. Équilibre entre vie personnelle et professionnelle et prévention	3
6. Santé, sécurité et environnement de travail	3
7. Relations syndicales et industrielles	4
8. Harcèlement, discrimination et mobbing	4
9. Travail des enfants	4
10. Travail forcé	4
11. Conditions de travail et salaire minimum vital	4
12. Protection des données à caractère personnel	4
13. Lancement d'alertes, canaux de signalement et sanctions	5
14. Suivi, communication et mises à jour	5

1. Finalité et champ d'application

Cette politique concerne tous les sites du groupe, en Italie et à l'étranger, et s'applique à la fois au personnel salarié, aux collaborateurs/collaboratrices, aux fournisseurs et aux partenaires commerciaux.

Elle a pour finalité de promouvoir un environnement de travail équitable, sûr et inclusif, de renforcer une culture d'entreprise basée sur le respect des droits de l'homme et sur la responsabilité sociale et de garantir une gestion cohérente et transparente des Personnes qui travaillent dans et avec l'entreprise à l'échelle mondiale. ALPI SpA considère chaque Personne dans sa pleine dimension de citoyen(ne) et de travailleur(se) comme un sujet de droits, d'intérêts et d'obligations contractuelles. Conformément à cette approche et à une conception intégrée de la durabilité et de la responsabilité sociale, ALPI S.p.A. a également fait siens les principes de la pratique de référence UNI PdR 125:2022.

2. Code de conduite et droits de l'homme

ALPI SpA s'inspire et s'appuie sur les principes des conventions internationales, notamment des directives de l'OIT, du Pacte mondial et de la Politique pour Association FSC® (FSC-C004666). C'est dans cette perspective que l'entreprise a adopté un code d'éthique et une politique en faveur des droits fondamentaux au travail.

ALPI SpA s'oppose à toute forme d'exploitation, de travail forcé, de travail des enfants ou de discrimination. Toutes les violations peuvent être signalées via des canaux de lancement d'alertes anonymes et sécurisés au comité d'éthique de l'entreprise qui garantit impartialité et confidentialité.

L'entreprise s'engage à garantir le respect de ses normes éthiques et sociales de la part de tous ses partenaires et fournisseurs. En cas de violations de ces principes, ALPI SpA prendra les mesures correctrices qui s'imposent. Le cas échéant, ces mesures pourront aller jusqu'à la rupture de la relation commerciale.

3. Interdiction de la discrimination, promotion de l'inclusion et égalité des chances

ALPI SpA œuvre activement à la parité de traitement et à l'inclusion en ne pratiquant aucune distinction basée sur le genre, l'âge, l'origine ethnique, la religion, les opinions politiques, l'appartenance syndicale, la provenance géographique, l'orientation sexuelle ou un handicap, et en s'abstenant de toute forme de discrimination.

Dans la pratique, l'entreprise encourage l'inclusion et la non-discrimination à travers :

- Un processus de recrutement dont toutes les étapes sont conçues pour éliminer le risque de discrimination directe et indirecte via l'adoption et l'utilisation de critères d'évaluation objectifs axés sur les compétences techniques et transversales associées au profil recherché de manière à garantir une réelle égalité des chances. Les Personnes intervenant, à quelque étape que ce soit, dans le processus de sélection ont l'interdiction de poser des questions personnelles ou n'ayant aucun rapport ou aucune pertinence avec le profil recherché et sont tenues d'adopter des comportements et un langage pleinement respectueux de la dignité de chaque candidat.
- Des programmes d'onboarding pour les nouvelles recrues dans le but de favoriser, aussi vite que possible, leur intégration, le développement de leurs compétences professionnelles et l'avancement de leur carrière sur la base de critères d'évaluation objectifs.
- Un processus de gestion des rémunérations permettant d'éliminer toute forme de discrimination salariale grâce à des critères objectifs de calcul équitable des salaires indépendamment du sexe et à l'adoption d'un système de contrôle permettant d'éviter les pratiques non conformes aux critères de non-discrimination et aux politiques en matière d'égalité des genres.
- L'adoption de pratiques de communication, aussi bien en interne qu'en externe, assurant l'utilisation d'images et de langages respectueux de toutes les identités et promouvant une représentation équitable et équilibrée des genres. Dans sa sélection des intervenant(e)s aux panels, aux tables rondes, aux événements ou aux congrès - notamment scientifiques - l'entreprise s'engage à garantir une participation répondant à des critères de compétences et de professionnalisme afin d'éviter de reproduire des stéréotypes et de favoriser la diffusion d'une culture inclusive et paritaire.
- La mise en œuvre d'un plan stratégique d'entreprise prônant les principes d'égalité des chances et faisant intervenir la haute direction ainsi qu'un comité de pilotage spécialement à cet effet chargé de suivre les résultats et de promouvoir des actions d'amélioration continue en matière d'inclusion, d'équité et de valorisation des diversités.
- Des mesures strictes pour lutter contre les comportements susceptibles d'entraver l'inclusion et la non-discrimination, notamment en prenant des sanctions proportionnelles à la gravité des faits et en engageant, s'il y a lieu, des poursuites judiciaires pour protéger les Personnes dont les droits ont été enfreints.

4. Formation, développement du personnel et carrières

Le développement des compétences représente un pilier stratégique pour ALPI SpA. C'est la raison pour laquelle elle favorise des programmes de formation continue axés sur les principes d'inclusion et d'égalité des genres ainsi que des programmes sur mesure conçus pour répondre aux besoins de l'entreprise et aux aspirations professionnelles des salarié(e)s mettant l'accent sur les compétences techniques, managériales et transversales ainsi que sur les compétences liées à la durabilité et à l'innovation.

ALPI SpA a mis en place et encourage :

- Des systèmes d'évaluation des performances basés sur des critères objectifs ;
- Des modèles d'incitation aux résultats au niveau personnel ou de l'entreprise dûment documentés ;
- Des plans de carrière, des rotations de postes et des opportunités de mobilité interne en fonction des compétences et du potentiel de chacun dans le respect du principe d'égalité des chances et d'interdiction de toute forme de discrimination en vue d'une parité hommes/femmes dans les postes de direction en adéquation avec le secteur spécifique et les fonctions afférentes ;
- Des plans de développement individuels incluant notamment des initiatives d'accompagnement personnalisé.

Un suivi et un examen périodiques des avancements de carrière ayant pour vocation de vérifier la bonne application des principes d'équité et d'égalité des chances en matière de croissance professionnelle permettent d'assurer l'absence de discrimination dans les processus de développement et de promotion au travail.

5. Équilibre entre vie personnelle et professionnelle et prévention

La ponctualité et l'assiduité sont deux éléments clés du bon fonctionnement d'une entreprise. Tous les salariés sont tenus de respecter les horaires de travail et de signaler en temps utile leurs éventuels retards ou absences.

Bien consciente qu'un juste équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est indispensable pour créer de la valeur de manière stable et durable - aussi bien en termes économiques et sociaux qu'environnementaux - et pour valoriser les Personnes qui travaillent, l'entreprise les épouse dans leur prise de congés familiaux, parentaux et maladie conformément à la législation en vigueur, aux règlements internes et aux accords collectifs.

Afin de favoriser et de soutenir une parentalité active des deux parents, l'entreprise s'engage à mener des campagnes d'information auprès de son personnel en cas d'introduction de nouvelles réglementations en matière de protection de la maternité et de la paternité dans le but d'accroître le recours au congé paternité et au congé parental. L'entreprise contribue ainsi à promouvoir une culture du partage des responsabilités de soins, bien consciente que l'inclusion et la croissance professionnelle des femmes dépendent également d'une répartition plus équitable des tâches familiales.

L'entreprise garantit à ses salariées en congé maternité la possibilité de participer activement – sur une base volontaire et flexible et dans le respect des dispositions en vigueur ainsi que des politiques internes de l'entreprise – à tous les processus de développement, de détection de potentiel et d'évaluation des performances et d'accéder aux parcours de formation et de mise à niveau.

Au retour du congé maternité, la salariée a droit à un poste de travail (notamment à des fonctions équivalentes) et au même niveau global de rémunération. En vue de faciliter son retour, elle peut également bénéficier de parcours personnalisés et d'horaires flexibles.

Bien consciente de l'importance des soins de santé et de la prévention, l'entreprise a adopté un règlement complémentaire qui garantit à tou(te)s les salarié(e)s le droit à des absences supplémentaires en cas de visites chez des spécialistes ou d'exams médicaux. L'entreprise prévoit également des congés payés ou non rémunérés pour permettre à ses salarié(e)s de gérer leurs urgences personnelles ou familiales.

6. Santé, sécurité et environnement de travail

La sécurité sur le lieu de travail et la santé des Personnes qui travaillent dans l'entreprise constituent pour ALPI SpA des priorités absolues.

La société a adopté une politique visant l'objectif du « Zéro Accident » basée sur un système de management intégré conforme au décret législatif italien n° 81/08 et aux principales normes internationales et elle s'engage à garantir des environnements de travail sûrs, sains et durables, notamment au moyen d'interventions structurelles et de modifications apportées à ses installations, à ses procédures et à son organisation en actualisant constamment son document d'évaluation des risques ainsi que les plans d'urgence en fonction de l'évolution des conditions de travail. Une formation continue en matière de santé et de sécurité à des fins de prévention des accidents est dispensée à tous les travailleurs. Elle accorde une attention particulière aux pratiques et aux comportements sûrs à adopter en toutes circonstances ainsi qu'à la bonne utilisation des équipements de protection individuelle.

L'entreprise mène régulièrement des audits sur le terrain afin de surveiller les comportements et les activités et de favoriser l'amélioration de la culture de la prévention et des pratiques de sécurité.

7. Relations syndicales et industrielles

ALPI SpA garantit la liberté d'association syndicale et le droit de chacun d'adhérer librement à un syndicat. L'activité syndicale des représentants des travailleurs et des travailleuses garantit le droit de mener une véritable négociation collective et de l'utiliser comme outil de participation et de croissance commune, assurant ainsi la bonne foi dans l'application des dispositions des accords collectifs en vigueur.

ALPI SpA est bien consciente de l'importance d'un dialogue social constructif avec le personnel et les représentant(e)s syndicaux(ales) et elle s'engage à communiquer avec chacun de manière ouverte et transparente.

L'entreprise entretient des relations transparentes et conformes aux réglementations avec toutes les institutions avec lesquelles elle interagit en vue d'une bonne gestion des relations et de l'environnement de travail ainsi que de la protection de la communauté socio-économique dans laquelle elle opère.

8. Harcèlement, discrimination et mobbing

ALPI SpA applique une tolérance zéro à l'encontre de toutes les formes de harcèlement, de discrimination ou de comportement susceptible de porter atteinte à la dignité personnelle.

Pour prévenir et sanctionner les cas de harcèlement sur le lieu de travail, l'entreprise a adopté un code d'éthique et cette politique en faveur des Personnes, de l'égalité des chances, de l'égalité des genres et des droits fondamentaux au travail. Ils sont tous deux mis à la disposition de l'ensemble des travailleurs qui sont tenus de les lire. Le code d'éthique précise les procédures et les modalités de gestion des signalements ainsi que les mesures prises pour protéger leurs auteurs.

9. Travail des enfants

Conformément à la législation italienne et aux conventions internationales (notamment la convention OIT n°138 et n°182), ALPI SpA interdit toute forme de travail des enfants. Elle impose la vérification de l'âge lors de la première rencontre en demandant une pièce d'identité valide dans le respect du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Il est interdit à tous les responsables de recrutement de contourner cette limite par le biais de contrats de travail à la tâche, de stages ou de formations en entreprise non conformes à la législation en vigueur.

10. Travail forcé

ALPI SpA n'autorise aucune forme de travail forcé ou obligatoire et n'accepte que des relations de travail volontaires et basées sur un consentement mutuel. Elle interdit également toute mesure de coercition au travail et assure la protection du travailleur ou de la travailleuse en cas de contestation concernant l'exécution du travail.

11. Conditions de travail et salaire minimum vital

ALPI SpA est consciente qu'un salaire adéquat représente une condition essentielle pour assurer des conditions de vie décentes. ALPI SpA verse à tou(te)s ses salarié(e)s une rémunération supérieure au salaire minimum vital conformément aux dispositions de la convention collective. L'accord collectif prévoit des avantages sociaux, notamment en ce qui concerne les titres-restaurant, la cantine, la couverture santé complémentaire, la prévoyance complémentaire, la sécurité sociale et les primes liées aux performances individuelles et collectives.

L'entreprise garantit transparence et suivi en ce qui concerne les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

12. Protection des données à caractère personnel

ALPI SpA garantit la protection des données à caractère personnel des travailleurs et des travailleuses conformément au Règlement UE 2016/679 (RGPD).

Le traitement des données se fera sur une base légale, en vue des utilisations autorisées et à l'aide d'outils garantissant leur confidentialité, leur intégrité et leur disponibilité, ceci en accordant une attention particulière aux données sensibles. Le traitement est effectué sur support papier ainsi qu'à l'aide de systèmes informatiques et/ou automatisés.

Chaque Personne est informée du traitement de ses données à caractère personnel, de ses droits en la matière, de la possibilité d'y accéder et du droit de les consulter, modifier ou supprimer.

13. Lancement d'alertes, canaux de signalement et sanctions

L'entreprise a mis en place des canaux de signalement confidentiels et anonymes (lancement d'alertes) conformément au décret législatif italien n° 231/01 afin d'assurer une gestion rapide et efficace des éventuels signalements conformément aux modalités indiquées dans son code d'éthique.

La prise en charge des signalements portant sur des discriminations de genre telles que visées par la norme UNI PdR 125:2022 est confiée au comité de pilotage chargé de la parité hommes/femmes.

En cas de constatation d'une violation des politiques de non-discrimination ou des bons comportements à adopter prescrits par les lois, par la convention collective du travail ou par les règlements, l'entreprise infligera une sanction disciplinaire proportionnelle à la gravité de l'infraction conformément aux procédures prévues par la réglementation et par la convention collective applicable, ceci sans préjudice des éventuelles poursuites pénales ou civiles qu'elle pourrait engager.

14. Suivi, communication et mises à jour

Au sein de sa sphère relationnelle, chaque Personne incarne et défend les valeurs d'ALPI SpA. Cette politique est communiquée à l'ensemble du personnel, des parties prenantes, des fournisseurs et du réseau de l'entreprise afin que chacun, via ses talents, ses fonctions et ses compétences, puisse contribuer en toute conscience à l'atteinte des objectifs communs.

La direction des ressources humaines pourra périodiquement réviser cette politique afin de s'assurer de sa cohérence et de sa mise à jour au regard des réglementations et des bonnes pratiques ; toute modification sera communiquée sur le portail de l'entreprise.



**Direction des ressources humaines
et de l'organisation**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Michele Riva'.