POLITICA
DIVERSITY & INCLUSION
di
Jindal Films Europe Brindisi s.r.l.

	Funzione	Nominativo	Data	Firma
Elaborato e Verificato	HR/ Legal	Dott.ssa Anna Caramia Avv. Mauro Calisi	01/05/2025	
Firmato	AD	Ing. Alessandro Fontanarosa		

Jindal
Films

1. PREMESSA

Lo scopo primario del presente documento è quello di indicare la politica adottata da Jindal Films Europe Brindisi S.r.l. (di seguito anche solo "Jindal Films" o la "Società").

Jindal Films considera fondamentale incentivare e sviluppare una cultura d'impresa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità in tutte le sue forme e manifestazioni, a tutti i livelli dell'organizzazione. Gestire le diversità in modo inclusivo non solo consente di creare valore sociale condiviso, ma fornisce anche un vantaggio competitivo per l'intero Gruppo e intensifica l'engagement e il commitment delle persone rispetto agli obiettivi aziendali.

2. PRINCIPI GENERALI

Discriminazioni di carattere sessuale, etnico, religioso, etc. non sono tollerate in accordo con il Codice Etico della Società. La missione e la strategia in tema di diversità e inclusione sono infatti definite dall'Azienda al fine di creare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto, che consenta al Gruppo di massimizzare le opportunità che ne derivano, sia per il benessere dell'Azienda che per il vantaggio competitivo nel business. Su questo tema la Società si allinea con la Convenzione 111 dell'ILO dove viene descritto il concetto di Diversità e afferma "*che tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla razza, dalla fede, dal sesso, hanno diritto di perseguire il proprio progresso materiale e il proprio sviluppo spirituale in condizioni di libertà e di dignità, di sicurezza economica e con uguali possibilità*".

La parità di genere è sviluppata attorno ai concetti espressi nell'art.37 della Costituzione: "*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione*".

Jindal Films Brindisi Srl ha sancito i propri principi e valori guida attraverso l'elaborazione e la formalizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione di una Politica sulla Diversità & Inclusione, attraverso la quale l'organo amministrativo definisce degli obiettivi misurabili e pluriennali. In particolare, tale Politica si basa sui seguenti principi base:

- ✓ **Genere.** La Società ha intrapreso un percorso per supportare l'equità di genere e rimuovere gli ostacoli alla crescita professionale delle donne. In particolare, contempla il rafforzamento dei sistemi di governance per la progressione di carriera, il miglioramento dei meccanismi di *work life adjustment* in termini di conciliazione e condivisione delle responsabilità familiari. La Società ha ampliato la propria attenzione verso le tematiche riguardanti l'orientamento sessuale e la prevenzione delle molestie di genere sul posto di lavoro, con la specifica Politica sull'Arrassment al fine di sensibilizzare tutti i dipendenti. L'obiettivo è quello di fornire una panoramica del fenomeno delle molestie di genere e dei relativi impatti sulle persone e sulle organizzazioni, per promuovere una cultura del rispetto all'interno dell'ambiente lavorativo;

- ✓ **Disabilità/Vulnerabilità**. L'Azienda ha intrapreso iniziative di sensibilizzazione a livello collettivo per riconoscere preventivamente situazioni di vulnerabilità e facilitare l'inserimento lavorativo e la qualità del lavoro per coloro che presentano disabilità di tipo sensoriale, motorio o cognitivo. In tale contesto, Jindal Films Europe Brindisi Srl si impegna a sviluppare politiche di intervento volte a diffondere una cultura d'impresa inclusiva e a introdurre un'identità distintiva che tenga conto delle situazioni di fragilità;

- ✓ **Interculturalità/Cultura inclusiva**. La Società si impegna a promuovere l'interazione tra culture ed esperienze diverse con l'obiettivo di promuovere una visione interculturale e aperta al confronto a più livelli improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a tutto il personale e a tutti coloro che operano, a qualsiasi titolo, a favore o per conto della Società, nell'ambito delle attività svolte e nei limiti delle proprie responsabilità poiché tutti partecipano alla gestione del rischio e sono chiamati a collaborare all'attuazione delle relative misure di prevenzione anticorruzione a tutela della integrità e reputazione della Società.

3. AZIONI E IMPEGNI

In particolare Jindal Films Europe Brindisi si impegna ad:

1. Abolire ogni forma di discriminazione:

Ogni forma di discriminazione che può essere di razza, colore, sesso, età, condizione fisica, stato civile, orientamenti sessuali, cittadinanza. Tali forme di discriminazione non sono tollerate dalla Società in quanto possono contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro ostile o intimidatorio. Non verrà tollerato alcun comportamento che violi i principi descritti nel Codice Etico e nella presente politica. In caso di violazione si procederà, a seconda della fattispecie, con le indicazioni relative a reati collegati al tema della discriminazione descritte nel Modello 231 della Società.

2. Ridurre il gender pay gap:

Jindal Films

Tutti i processi che confluiscono nella gestione del personale devono garantire pari opportunità. Per fare ciò sono previsti piani di formazione sui temi della Diversità e Inclusione e l'integrazione di indicatori che misurano stato e progressi della Società sotto questa prospettiva. Una percezione chiara di quelli che sono gli esiti dei processi di selezione, dell'assegnazione dei ruoli, dello sviluppo dei percorsi di carriera favoriscono un graduale ma costante allineamento retributivo tra i generi.

3. Creare un ambiente di lavoro inclusivo che rispetta il work-life balance:

Un ambiente di lavoro costruito perseguendo l'obiettivo delle pari opportunità, senza barriere, impatta positivamente su impegno, produttività e benessere dei dipendenti. E' rivolta attenzione anche verso l'equilibrio vita-lavoro in quanto funzionale all'integrazione tra vita privata e professionale per ottenere il miglior rendimento possibile da parte dell'individuo.

4. Favorire attività di training e diffusione della cultura aziendale:

Avvio di un percorso dal momento dell'ingresso di ogni individuo nella Società in grado di valorizzare la diversità, ciascuno con la propria esperienza e influenza culturale a prescindere dalle varie dimensioni in cui il tema della diversità si articola (genere, età, classe sociale,...).

4. RIFERIMENTI

La presente Politica conferma quanto già sancito dal Codice Etico.

Nel definire il proprio sistema di gestione del tema sulla Diversity & Inclusion, la Società si ispira ai principali riferimenti e standard internazionali tra cui:

- L' Art. 3 della Costituzione che sancisce *« È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli [...] che impediscono il pieno sviluppo della persona umana» e l'articolo 37* ". La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore" della Costituzione della Repubblica Italiana;
- La Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali;
- Le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Agenda 2030 su SDG 4 (Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti), 5 (Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze) e 10 (Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni);
- Codice Etico della Società.

5. SEGNALAZIONI

I destinatari della presente Politica sono tenuti a segnalare, anche in forma anonima, ogni eventuale violazione, presunta o conclamata, delle leggi vigenti o della Politica Anticorruzione da parte di

amministratori, dipendenti della Società, collaboratori o terze parti che operino a favore o per conto della Società.

Al fine di favorire la ricezione delle segnalazioni, sono stati istituiti appositi canali di comunicazione, indicati nella Politica "Whistleblowing".

La mancata segnalazione di un'azione/attività illecita della quale si sia venuti a conoscenza comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari.

Jindal Films garantisce la tutela dei segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma, diretta o indiretta, di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione attinente al rispetto della presente Politica e/o delle normative Anticorruzione.

6. SANZIONI E SISTEMA DISCIPLINARE

Il contenuto della presente Politica rappresenta parte integrante del programma di compliance aziendale della Società.

La Società porrà in essere ogni ragionevole sforzo per impedire eventuali condotte che violino la presente Politica e per interrompere e sanzionare eventuali condotte contrarie poste in essere da qualsiasi amministratore, funzionario, dipendente, partner o terza parte che operi per la Società.

Ogni violazione da parte del personale della Società sarà perseguita con l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenuto conto anche dell'eventuale rilevanza penale delle condotte poste in essere.

La violazione da parte di terzi dei principi contenuti nella Politica può comportare, sulla base di specifiche valutazioni della Società, la mancata instaurazione o la risoluzione dei rapporti contrattuali.

7. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA

Tutte le figure coinvolte nell'amministrazione della Società, tutti coloro legati ad esso da un rapporto di lavoro si impegnano a rispettare i principi e diritti sanciti nella presente Politica.
In linea con quanto dichiarato nel suo Codice Etico, Jindal Films Europe Brindisi cerca di diffondere questi principi anche esternamente, incluse le entità che lavorano per suo conto come business partners e fornitori.
La Politica è resa disponibile a tutti sia all'inizio del rapporto di lavoro sia sul sito web aziendale. Tutte le parti coinvolte saranno sempre tenute al corrente di eventuali aggiornamenti della Politica Diversity & Inclusion a fronte di eventuali mutazioni delle normative piuttosto che degli standard nazionali e internazionali.