Documento pubblico

CARTA DEI VALORI

di

innovation for a safer world.

Documento pubblico

Premessa 3

1. Destinatari 3

2. Principi e valori: l'uguaglianza di genere, il rispetto delle diversità e l'inclusione 3

3. Cultura e strategia 3

4. Governance 4

5. Gestione delle risorse umane (HR) 4

6. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda 4

7. Equità remunerativa per genere 4

8. Tutela della genitorialità e Conciliazione vita-lavoro. 5

9. Principi generali nei rapporti con clienti, fornitori e partner commerciali. 5

10. Liberalità e Sponsorizzazioni 5

11. Contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro 5

12. Diffusione della carta dei valori e segnalazione delle violazioni 6

PREMESSA

CAE S.p.A. (anche, solo, "Società") è una società per azioni italiana nata con lo scopo di fornire a enti pubblici e privati tecnologie evolute per il monitoraggio del rischio ambientale dovuto ai fenomeni naturali. La Società è leader nella progettazione, realizzazione e manutenzione di sistemi e tecnologie per il monitoraggio e l'allertamento multirischio. Ha per oggetto la produzione, la manutenzione e il perfezionamento di impianti, apparecchiature ed applicazioni elettroniche ed elettromeccaniche di ogni specie, con particolare riferimento al settore del monitoraggio ambientale e del controllo di impianti e processi, nonché il commercio delle medesime.
La Società e le risorse inserite nell'organizzazione sono convinte che l'uguaglianza di genere, il rispetto delle diversità e l'inclusione ed il contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione siano condizioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
Ciò posto e dato per condiviso dal proprio personale, la Società ha deciso di adottare la presente Carta Dei Valori (anche, solo, la "Carta") che è diretta ad orientare gli obiettivi aziendali e a dotarsi di adeguati strumenti per conformarsi a tali valori.
La Carta Dei Valori, infine, introduce e rende vincolanti alcune misure strutturali e norme comportamentali per attuare gli obiettivi ed i principi fissati.
L'Amministrazione di CAE S.p.A. ha facoltà di implementare, integrare, modificare la Carta Dei Valori ed i relativi strumenti attuativi secondo quanto sarà ritenuto opportuno nel corso della vita aziendale e dello sviluppo della impresa.
Della Carta dei Valori è data adeguata diffusione e si applica agli organi sociali, ai dipendenti (persone legate da un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti), ai collaboratori (quali gli stagisti, i tirocinanti ed i lavoratori somministrati), ai consulenti esterni, agli appaltatori, ai sub-appaltatori, ai fornitori, ai clienti, ai partner commerciali ovvero ai soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di un altro rapporto contrattuale, nel seguito, collettivamente, i "Soggetti Destinatari" oppure, solo, i "Destinatari".

1. DESTINATARI

1.1. I contenuti della Carta Dei Valori sono vincolanti per i "Destinatari"; la sua osservanza è richiesta a tutti coloro che, a qualunque titolo, cooperano all'esercizio delle attività aziendali.
Ciascuno dei Soggetti Destinatari è tenuto ad attenersi a quanto indicato nella Carta, e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi, precetti e prescrizioni in esso espressi, in quanto la mancata osservanza costituisce violazione della stessa.
1.2 CAE S.p.A. sanzionerà i comportamenti che non siano coerenti e conformi ai valori e ai principi della Carta, secondo la gravità delle infrazioni commesse, in applicazione delle norme di legge, del sistema disciplinare aziendale e, per quanto concerne i propri consulenti, agenti, procuratori, partner commerciali, clienti e fornitori agendo con le misure che riterrà appropriate, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lo scioglimento immediato del rapporto contrattuale, richieste di risarcimento danni e/o di manleve.
1.3 La Società si impegna a promuovere la conoscenza e il rispetto della Carta dei Valori ad ogni livello organizzativo, a vigilare sull'osservanza della Carta e, come detto, a sanzionare le violazioni, conformemente alle applicabili norme di legge e alle procedure disciplinari.
1.4 La Società applica i valori indicati nella Carta al personale di ogni sede operativa e legale.

2. PRINCIPI E VALORI: L'UGUAGLIANZA DI GENERE, IL RISPETTO DELLE DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

2.1 L'uguaglianza di genere, il rispetto delle diversità e l'inclusione ed il contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione sono valori per la Società.
2.2. È obiettivo di CAE S.p.A. creare un ambiente lavorativo che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.
2.3 La Società condanna ogni forma di discriminazione basata sul sesso.
2.4 La Società intende, orientare la propria attività in conformità a detti valori e assicurarvi tutela.
2.5 La Società tutela detti valori sia attraverso ambienti e condizioni di lavoro idonee e rispettose della uguaglianza di genere, sia attraverso iniziative contro episodi di discriminazione (es. mobbing, stalking). Ogni collaboratore può fare le proprie rimostranze all'Organo designato se dovesse sentirsi trattato in modo ingiusto o impari, senza subire alcuno svantaggio a causa delle proprie rimostranze.
2.6. I Destinatari della Carta Dei Valori debbono avere la consapevolezza del significato delle proprie azioni e devono perseguire gli obiettivi aziendali in conformità ai principi, ai valori ed ai contenuti della Carta.

3. CULTURA E STRATEGIA

3.1 La visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente e l'attività aziendale di CAE S.p.A. devono essere in linea con i valori e gli obiettivi di

parità di genere, inclusione e attenzione alla *gender diversity*.
3.2. A tal fine sono previste procedure interne ed attività formative e di sensibilizzazione per implementare i valori e principi di riferimento.
3.3. CAE S.p.A. fissa strategicamente gli obiettivi che intende raggiungere nell'ambito della parità di genere e monitorerà il raggiungimento degli stessi.
3.4. Il dialogo e il confronto sono strumenti preziosi per la creazione e lo sviluppo di un ambiente aziendale inclusivo.
Pertanto, la Società sostiene iniziative, progetti ed eventi che consentano alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.
Il confronto è, altresì, sollecitato mediante indagini finalizzate all'analisi della percezione di dipendenti e collaboratori rispetto alle pari opportunità nel contesto aziendale.
3.5. Parimenti CAE S.p.A. supporta attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione al fine di diffondere comportamenti e linguaggi in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere e di ogni altra diversità.
3.6. La Società fornisce o patrocina attività formative a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla parità di genere, sugli stereotipi e sugli *unconscious bias*.
3.7. CAE S.p.A. garantisce che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento dell'attività aziendale, in particolare nei rapporti con clienti, fornitori e partner commerciali, nonché in occasione di tavole rotonde, eventi e convegni cui la Società sceglie di partecipare.
3.8. La Società si impegna inoltre a predisporre interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità anche al di fuori del contesto aziendale, attraverso attività miranti al coinvolgimento sui temi dell'inclusione, della parità di genere e del contrasto alle discriminazioni.

4. GOVERNANCE

4.1. Il modello di governance di CAE S.p.A. è orientato alla definizione di adeguati presidi organizzativi che garantiscano la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione.
4.2. Gli obiettivi legati alla parità di genere e all'inclusione sono condivisi tra tutte le persone inserite nell'organigramma aziendale ed in particolare la loro implementazione costituisce oggetto di valutazione del management aziendale.
4.3. Sono individuate procedure finalizzate a identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.
4.4. È fissato un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'uguaglianza di genere e dell'integrazione.

5. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE (HR)

5.1. Il personale di CAE S.p.A. è assunto ed impiegato conformemente ai valori di uguaglianza di genere e di inclusione che fondano la vision aziendale.
Non è tollerata alcuna forma di assunzione o di collaborazione fondata sulla discriminazione di genere.
5.2. La selezione del personale da assumere a fronte di esigenze aziendali è effettuata in conformità alla policy aziendale.
I candidati all'assunzione devono essere selezionati e valutati in modo obiettivo sulla base delle loro competenze professionali e delle loro caratteristiche personali, indipendentemente dal genere degli stessi.
5.3. Sono definiti processi di gestione e di sviluppo delle risorse umane a favore della parità di genere e dell'inclusione.
5.4. CAE S.p.A. esige identici comportamenti da parte di tutti i dipendenti e collaboratori, nonché degli appaltatori e subappaltatori che operano a favore, per conto o presso la Società, a prescindere dal genere di appartenenza.
5.5. È garantita la partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e di valorizzazione delle risorse aziendali, inclusi quelli sulla leadership.
Sono previste politiche di mobilità e di successione a posizioni manageriali coerenti con la professionalità delle risorse impiegate in azienda e con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.
5.6. Sono previsti meccanismi di analisi del turnover in base al genere.

6. OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

6.1 CAE S.p.A. è convinta dell'importanza di garantire l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e ai percorsi di crescita interna.
6.2 A tal fine la Società assume come obiettivo il raggiungimento della parità occupazionale di genere, implementando progressivamente la percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico.
6.3. La Società crede nel valore della leadership femminile e promuove il raggiungimento di qualifiche dirigenziali a tutti i generi.
Ciascuna risorsa inserita nell'organizzazione aziendale può, secondo il proprio percorso di crescita professionale, ricoprire il ruolo di responsabile di unità organizzative, nonché essere assegnatario di un budget di spesa/investimento.

7. EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

7.1. Lo sviluppo professionale e le promozioni sono basati esclusivamente sulle capacità ed i livelli

professionali, al fine di assicurare la non discriminazione e le pari opportunità.
7.2. Le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo personale sono rivolti indifferentemente a tutte le risorse inserite nell'organizzazione aziendale.
7.3. CAE S.p.A. -a parità di ruolo, mansione e competenze- assicura il medesimo trattamento retributivo alle risorse impiegate nell'organizzazione aziendale, a prescindere dal genere di appartenenza.
Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinari, indennità e rimborsi vari).
7.4. Sono rese note a lavoratori e lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario.

8. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

8.1. CAE S.p.A. vuole garantire misure rivolte a tutti/e i/le dipendenti per favorire l'equilibrio vita-lavoro (*work-life balance*).
È effettuata una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti.
8.2. La Società vuole assicurare politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza nell'organizzazione aziendale anche di donne con figli e figlie in età prescolare.
8.3. La genitorialità è ritenuta momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione.
Pertanto, è doveroso tutelare la relazione tra la persona e l'azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.
8.4. La Società crede nell'importanza della presenza di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il *back to work*, *coaching*, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc ecc.)
8.5. Sarà monitorato il rapporto tra il numero dei beneficiari effettivi sul numero dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità, nonché il rapporto tra il n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. di giorni potenziale previsto dalla legge.
8.6. CAE S.p.A. ritiene imprescindibile la previsione di policy e misure dedicate alla maternità/paternità e di servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, oltre ed a prescindere da quanto previsto dal CCNL di riferimento (ad. es. congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il *back to work*, part-time reversibile, smart working, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità ecc.).

9. PRINCIPI GENERALI NEI RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI

9.1. I partner d'affari e le controparti contrattuali in genere sono anch'essi tenuti al rispetto della Carta Dei Valori.
9.2. Ciò implica che nello svolgimento dell'attività aziendale con i dipendenti, con i partner commerciali, con clienti e fornitori vige il rispetto di detti valori, nonché delle leggi volte a tutelare i diritti e la personalità di tutti i soggetti che risultino coinvolti professionalmente con l'azienda, siano essi legati ad essa da un rapporto di subordinazione oppure autonomo.
9.3. Le risorse della Società, in caso di trattative o rapporti, anche commerciali, intrattenuti con soggetti terzi devono:
- osservare i principi e i valori contenuti nella Carta Dei Valori;
- verificare, nella selezione di clienti, professionisti e partner commerciali, il rispetto dei principi e dei valori espressi nella Carta Dei Valori;
- far rispettare nei rapporti di acquisto, fornitura e commerciali in generale i principi e i valori contenuti nella Carta dei Valori.
9.4. In generale, CAE S.p.A. baserà la comunicazione interna ed esterna in conformità al proprio impegno sui temi della parità di genere.
Verrà effettuata una revisione periodica dei materiali e delle strategie comunicazione: la Società si impegna a diffondere un'immagine positiva del genere di minoranza e ad utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

10. LIBERALITÀ E SPONSORIZZAZIONI

10.1. CAE S.p.A. si riserva di aderire a richieste di contributi e sponsorizzazioni per attività che riguardino temi afferenti all'uguaglianza di genere, il rispetto delle diversità e l'inclusione provenienti da enti ed organismi con finalità assistenziali o educative, fondazioni e associazioni, purché, tutti, senza finalità di lucro, in accordo con le regole interne della Società e le disposizioni di natura amministrativa e contabile.
10.2. Le attività di sponsorizzazione possono essere realizzate solo previa definizione di appositi accordi e verifica dell'onorabilità del soggetto beneficiario e dell'evento/iniziativa promossa. Spetta all'Organo Amministrativo o alla figura da essa delegata, la decisione in merito all'erogazione liberale e alla sponsorizzazione.

11. CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

11.1. CAE S.p.A. vuole dare piena attuazione all'impegno di contrastare discriminazioni e molestie sui luoghi di lavoro.

11.2. Viene costantemente valutato il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale nonché sono individuate specifiche misure per la prevenzione e la gestione delle molestie sul luogo di lavoro.
11.3. La Società condanna ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (*sexual harassment*) in ogni forma.
11.4. È prevista una procedura per la segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti e per la tutela dei/delle dipendenti che segnalano.
11.5. La Società si riserva di adottare ogni opportuna misura, anche sanzionatoria, a seguito di accertamento di eventi discriminatori o molestie.

12. DIFFUSIONE DELLA CARTA DEI VALORI, MONITORAGGIO ED ATTUAZIONE

12.1. CAE S.p.A. si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza della Carta Dei Valori, dandone divulgazione ai Destinatari mediante adeguate attività di comunicazione nonché si impegna a pubblicare sul sito aziendale la Carta dei Valori ed ogni successiva integrazione/modifica per una più semplice e immediata possibilità di accesso.
12.2. La Società designa l'organo preposto all'attuazione, al monitoraggio ed alla vigilanza sul rispetto della presente Carta Dei Valori.
12.3. Le singole funzioni aziendali comunque vigilano che all'interno della Società e tutti i soggetti che con la stessa interagiscono rispettino la Carta Dei Valori, segnalando ogni violazione e/o prendendo gli opportuni provvedimenti.
12.4. L'Organismo preposto al monitoraggio e alla vigilanza avrà cura di:

- monitorare la conoscenza e l'effettiva applicazione della Carta Dei Valori;
- fornire qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione della Carta Dei Valori;
- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione della Carta Dei Valori;
- formulare proposte in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori nei casi di accertata violazione della Carta Dei Valori;
- consigliare eventuali modifiche, aggiornamenti e integrazioni al testo della Carta Dei Valori.

È possibile segnalare la violazione o il sospetto di violazione della Carta dei Valori alla mail comitato.genere@cae.it e tramite la piattaforma whistleblowing aziendale a questo link https://cae.segnalazioni.net/.

12.5. Tali segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate. L'Organismo preposto al monitoraggio e alla vigilanza garantisce la riservatezza agli autori delle segnalazioni.
12.6. La Società eviterà qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per il segnalante ed interverrà a sua tutela in tal senso.
12.7. La presente Carta Dei Valori sarà revisionata o confermata sulla base di monitoraggi periodici, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

13. LOVE COMPANY

13.1. CAE S.p.A. impegna a diventare una Love Company.
13.2. LoveCompany è un marchio europeo registrato, che individua le aziende attente al sociale. Love Company è una caratterizzazione delle aziende che considerano fondamentale l'affettività tra le persone che lavorano in azienda. Affettività significa fiducia, stima reciproca, aiutarsi nelle difficoltà e nelle esigenze personali, cura nella crescita personale e professionale, cura del benessere, armonia e serenità nei rapporti.
13.3. Essere una Love Company vuol dire gestire concrete attività sociali, applicare regole per il benessere dei lavoratori per migliorare così l'attività di impresa e la vita personale privata, affettiva e sociale di ciascuno.