

	CODICE DI COMPORTAMENTO PER DIVERSITÀ E INCLUSIONE E PER LA PARITÀ DI GENERE	CPD&I Rev. 01 del 12.11.2025
		Pag. 1 di 3

PERCHÈ UN CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PARITÀ DI GENERE

Per **CIM**, un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione e molestia, in cui ogni individuo si sente rispettato e protetto, è un elemento imprescindibile.

La Società intende sviluppare una cultura dell'inclusione, a garanzia di valori quali l'equità e la diversità, fornendo indicazioni per la buona condotta sia tra i propri dipendenti sia tra gli stakeholder esterni. Le seguenti indicazioni hanno lo scopo di prevenire comportamenti inappropriati, irrispettosi o che possono essere fraintesi.

L'obiettivo del codice è di prevenire discriminazioni e molestie, assicurando la necessaria tutela delle persone coinvolte, nel rispetto della privacy.

Il presente codice si applica a tutti i componenti della Società e ai collaboratori, sia presso le proprie sedi che all'esterno. Anche i fornitori si impegnano ad adottare il codice di comportamento, in particolare nell'ambito delle attività svolte per conto di **CIM**.

I PRINCIPI PER D&I E L'IMPEGNO DI CIM

La Società promuove un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo che ha come punti cardine il riconoscimento della diversità, l'equità, l'assenza di condotte discriminatorie e molestie, l'adozione di comportamenti educati e rispettosi tra le persone.

Nell'ambito delle attività lavorative, tutti i componenti della Società sono coinvolti in prima persona nella creazione e nel mantenimento continuo di un ambiente di lavoro rispettoso e armonioso, attraverso l'utilizzo di un linguaggio appropriato ed eliminando parole e comportamenti intimidatori, ostili, degradanti, sessisti, umilianti o offensivi. Il rispetto deve essere garantito tra i componenti della Società ed anche nei confronti degli stakeholder esterni (clienti, fornitori e altre parti interessate).

Tutti i componenti della Società sono chiamati a contribuire per assicurare il rispetto dei diritti e della dignità di ogni persona, senza pregiudizi, e per creare un ambiente di lavoro dove vi sia un forte senso di appartenenza e che diventi il luogo di lavoro di cui chiunque, dall'interno e dall'esterno, ambisca a far parte. Ciascun componente

	CODICE DI COMPORTAMENTO PER DIVERSITÀ E INCLUSIONE E PER LA PARITÀ DI GENERE	CPD&I Rev. 01 del 12.11.2025
		Pag. 2 di 3

della Società ha il diritto e il dovere di esprimere le proprie preoccupazioni e combattere comportamenti che vanno contro i principi relativi alla parità di genere e in una sfera più ampia, ai principi della

Diversity e Inclusion. Nessun comportamento non allineato ai principi di D&I deve essere ignorato o sminuito ma deve essere segnalato al comitato guida o in forma anonima secondo le prassi consolidate.

Il comitato D&I è a disposizione di tutti i dipendenti per offrire supporto sulle questioni relative a discriminazione e molestie.

CIM si impegna ad affrontare ogni evento di discriminazione e molestia in modo rapido, confidenziale ed efficace.

I principi di D&I e della parità di genere sono pienamente coerenti con le politiche e i valori già definiti nella politica aziendale.

COMPORTAMENTI NON AMMISSIBILI

1. Discriminazione: ogni forma di discriminazione legata a identità di genere, orientamento sessuale, nazionalità e provenienza etnica, credo religioso, condizione fisica (aspetto fisico,

comprese menomazioni), condizione psichica, età, famiglia, luogo di origine, condizione economica, è inaccettabile.

2. Molestie: Le molestie sessuali o qualsiasi forma di comportamento offensivo o intimidatorio nei confronti di colleghi o subordinati non sono tollerati.

3. Linguaggio offensivo o stereotipi: L'uso di linguaggio razzista, sessista, omofobo o discriminatorio è inammissibile.

4. Esclusione: Escludere deliberatamente o isolare i colleghi sulla base delle loro differenze personali è inaccettabile. Ogni membro del team dovrebbe sentirsi incluso.

	CODICE DI COMPORTAMENTO PER DIVERSITÀ E INCLUSIONE E PER LA PARITÀ DI GENERE	CPD&I Rev. 01 del 12.11.2025
		Pag. 3 di 3

5. **Assenza di supporto:** Non fornire il supporto necessario a dipendenti con disabilità o a coloro che potrebbero avere bisogno di adattamenti razionali è inaccettabile.

6. **Mananza di rispetto per le opinioni diverse:** Ignorare o denigrare le opinioni diverse o le prospettive culturali è contrario alla promozione dell'inclusione.

Torino, 12/11/2025

La Direzione


COMPETENCE INDUSTRY
MANUFACTURING 4.0 S.C.A.R.L.
CORSO SETTEMBRINI 178
10135 TORINO
P.IVA 12039730010