

**POLITICA
DELLE
RISORSE UMANE
CALEFFI S.p.A.**

1) Introduzione

Il presente documento definisce i requisiti minimi standard che la società si impegna a rispettare e affronta argomenti quali la politica di assunzione, le promozioni, lo sviluppo professionale, la retribuzione, la diversità e l'inclusione, la libertà di associazione, la salute e la sicurezza del personale.

La Politica di Gestione delle Risorse Umane di Caleffi S.p.a. (i.e. Caleffi, la società) ne delinea i principi fondamentali ed è strettamente coordinata con le altre politiche e codici che hanno impatto sulla gestione del personale, in particolare il codice etico.

2) Principi generali

Le persone sono il patrimonio fondamentale, nonché il presupposto indispensabile, per la competitività della società, per questo motivo la Politica di Gestione delle risorse umane della società si fonda su una serie di principi generali imprescindibili.

- **Sostenibilità**

Crescita e sostenibilità sono tratti distintivi della società e sono parte integrante e fondamentale nella definizione delle sue strategie. Anche le Politiche di gestione delle Risorse Umane dell'azienda sono volte a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo attraverso processi di selezione, gestione, valutazione e formazione che pongono al centro la persona, vero patrimonio della società, così come meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti.

- **Diritti Umani**

Caleffi ritiene che il rispetto per i diritti umani sia un requisito imprescindibile per la propria sostenibilità. Per tale motivo tutela e promuove tali diritti nella conduzione delle proprie attività anche nell'ambito delle relazioni con le proprie risorse, secondo i principi stabiliti dalle Nazioni Unite, dall'OECD e dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO). Il rispetto della personalità e della dignità di ciascun collaboratore è fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro ispirato alla reciproca fiducia e alla lealtà, nel rispetto degli obblighi di legge vigenti in ogni contesto geografico e ambito d'attività in cui opera.

- **Etica e integrità**

La società promuove una cultura etica basata sui valori di correttezza, professionalità, tutela del cliente e responsabilità. Ogni comportamento, ancorché non espressamente considerato dal codice etico, deve essere ispirato a criteri di legalità, trasparenza, buon senso ed etica personale, in coerenza con i valori, i principi guida e le procedure aziendali e con la consapevolezza di non esporre la società a rischi normativi e reputazionali.

- **Dignità e libertà**

Caleffi si impegna a prevenire qualsiasi comportamento indesiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. La società rifiuta qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale, sessuale o psicologica, abuso, minacce

o intimidazioni sul luogo di lavoro garantendo in questo modo condizioni di lavoro rispettose e favorevoli.

- **Meritocrazia**

Il Gruppo valorizza il proprio personale su base meritocratica, ne sviluppa le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche, esigenze organizzative e produttive, tenendo conto dei bisogni formativi dei dipendenti. Lo sviluppo professionale si realizza anche tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro guidata dai responsabili, l'eventuale mobilità su diverse posizioni, la valutazione delle prestazioni, il processo di avanzamento di carriera e promozione.

- **Parità e inclusione**

Il Gruppo Caleffi considera la diversità un elemento da valorizzare in quanto fonte di arricchimento culturale e professionale. La società crede nell'importanza di valorizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, nella quale la diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate. La società garantisce che tutti i propri collaboratori vengano trattati senza discriminazione, distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette. Il Gruppo salvaguarda inoltre il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva.

- **Salute e sicurezza**

Caleffi garantisce la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, accrescendo la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili, anche mediante attività informative e formative. La tutela della salute e il benessere psico-fisico sono riconosciuti adottando programmi di prevenzione e protezione.

- **Riservatezza**

Ogni risorsa deve mantenere la più ampia riservatezza su quanto concerne l'attività di Caleffi e le informazioni relative ai clienti dell'azienda.

- **Privacy**

Tutte le informazioni che riguardano i collaboratori sono trattate, nel rispetto delle previsioni di legge e degli obblighi di riservatezza, con modalità idonee ad assicurarne l'accesso ai soli diretti interessati e ai soggetti autorizzati.

3) Selezione del personale

Il processo di selezione si basa sull'approvazione di un piano di inserimento delle risorse coerente con il budget annuale, la definizione dei profili oggetto di ricerca e l'effettuazione di una pluralità di colloqui sia da parte del responsabile risorse umane sia da parte dei responsabili delle aree interessate all'assunzione e per ruoli specifici anche da parte dell'Amministratore Delegato.

Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito. Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno della società stessa.

La società ha cura di verificare che il profilo professionale richiesto sia privo di qualsiasi elemento discriminatorio. Inoltre, si assicura che anche gli eventuali processi delle società di selezione esterne prescelte rispettino i principi di non discriminazione e inclusione. Nella fase di raccolta e screening dei curriculum vitae viene mantenuto l'equilibrio tra i generi in base all'effettiva disponibilità dei profili nel mercato del lavoro. Nell'ambito dei colloqui, si assicura che non vengano rivolti al candidato eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione. Nella definizione dell'offerta economica viene perseguito l'obiettivo dell'equità salariale tra i generi.

4) Gestione e inclusione delle risorse

Caleffi pone particolare attenzione al tema della gestione e retention dei talenti, considerandolo un fattore strategico per il proprio sviluppo.

La società rispetta gli obblighi di legge ad inserire persone diversamente abili, in conformità alla normativa vigente e si impegna a incentivare le diverse aree aziendali all'integrazione di tali risorse.

La società valuta positivamente il valore delle risorse che svolgono da più tempo la loro attività in azienda e con elevata età professionale: viene dedicata una costante attenzione all'aggiornamento, alla formazione, al coinvolgimento nei progetti anche a maggiore componente di innovazione. La loro professionalità arricchita dall'esperienza è fattore di crescita e ricchezza soprattutto per le risorse entrate più recentemente nel mondo del lavoro con le quali vengono messe a contatto.

Partendo dall'ascolto delle esigenze che emergono in azienda, Caleffi promuove soluzioni che consentano di conciliare la vita privata e quella professionale dei dipendenti nell'ambito delle previsioni di legge, contrattuali e negoziali. La società offre diverse soluzioni, che si prefiggono di conciliare la vita privata e quella professionale dei dipendenti, quali a titolo esemplificativo:

- Flessibilità oraria;
- Part time: sulla base del ruolo professionale ricoperto, dando priorità a quanti si trovano in situazioni familiari e personali problematiche. La prestazione di lavoro a tempo parziale non costituisce in alcun modo un elemento di discriminazione del rapporto di lavoro e dello sviluppo professionale.

5) Valutazione delle risorse

Nell'ottica di valorizzare lo sviluppo delle capacità professionali delle risorse, all'inizio di ogni esercizio i responsabili assegnano e discutono con ogni risorsa gli obiettivi (professionali, gestionali, di sviluppo personale e aziendali) in forza del profilo professionale, ruolo organizzativo, obiettivi strategici dell'area di appartenenza. Tali obiettivi sono pesati in funzione delle priorità assegnate a ciascuna risorsa e sono stabiliti in modo chiaro in termine di risultati, misurabili dove possibile al contempo raggiungibili ma sfidanti, possibilmente delimitati in ambito temporale.

Un feedback intermedio durante l'anno permette ai responsabili e alle singole risorse di condividere il grado di raggiungimento degli obiettivi.

A fine esercizio i responsabili effettuano la valutazione in un momento di confronto oggettivo sulle prestazioni assicurando così che l'organizzazione e ciascuna risorsa verifichino gli obiettivi nel rispetto dei valori aziendali.

Particolare attenzione viene data alla corretta condotta individuale nel rispetto di quanto stabilito dal Codice etico, dal Modello organizzativo e in generale da quanto stabilito oltre che dalle leggi, da regolamenti, norme operativi e procedure interne con particolare riferimento a quelle più rilevanti per il rischio reputazionale.

Nell'ambito del processo di valutazione assume crescente spazio il conseguimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG) nell'ambito del perimetro individuale di responsabilità di business e operativo.

6) Politica di remunerazione e incentivazione personale

La "Politica di remunerazione e incentivazione del personale" approvata su base triennale dall'Assemblea dei Soci, comprende l'obiettivo di attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità e correttezza, adeguate alle complessità.

La società tiene in particolare considerazione la gestione delle politiche retributive, con costante attenzione al rispetto delle normative emanate dai regolatori e dal Codice di Corporate Governance, relativamente alla strutturazione dei pacchetti retributivi, alle modalità e strumenti di erogazione delle sue diverse componenti.

Meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder.

Caleffi garantisce che tutti i suoi dipendenti siano trattati senza distinzioni né esclusione, anche in termini di retribuzione, forme pensionistiche complementari e benefit.

Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, la società si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune.

7) Interventi formativi

Caleffi riconosce la rilevanza e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale delle proprie risorse, elementi fondamentali nel processo di valorizzazione delle persone. La società predispone il piano di formazione obbligatorio, finalizzato a consentire l'aggiornamento costante del personale sulle tematiche previste dalla normativa. La società inoltre favorisce in maniera continuativa e strutturata percorsi di formazione professionale e manageriale.

8) Salute, sicurezza e benessere del personale

Caleffi considera la salute e la sicurezza dei lavoratori priorità nel proprio modo di operare.

Per tale motivo si impegna nel raggiungimento, mantenimento e rispetto dei requisiti di tutela dei lavoratori e della salubrità degli ambienti di lavoro definiti da specifica normativa, con un approccio volto al continuo miglioramento.

A tale scopo Caleffi implementa un efficace sistema di gestione della sicurezza, coordinato e gestito da un'unità organizzativa dedicata con il ruolo di riferimento e coordinamento per le figure previste dalla normativa (quali Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Aziendale, etc.). Essa concorre all'individuazione e valutazione dei rischi aziendali con l'obiettivo di mitigarli ed eliminarli laddove possibile.

Caleffi regola e monitora costantemente le attività a supporto, diffonde i principi che regolano gli obblighi normativi anche attraverso percorsi formativi specifici, standardizza le modalità di coinvolgimento di tutti i dipendenti secondo il ruolo ricoperto e le attività da essi svolte, organizza la sorveglianza sanitaria aziendale tramite le strutture esterne preposte.

La società come previsto dal quadro normativo italiano, valuta tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. L'azienda implementa una serie di attività che si inseriscono nell'ambito della volontà di Caleffi di rendere il luogo di lavoro sicuro, accogliente e attento al benessere delle persone nella loro interezza.

9) Condivisione e diffusione della policy e della documentazione interna correlata

La presente policy viene condivisa con i principali portatori di interesse attraverso canali interni ed esterni (sito web istituzionale).

La policy si applica in modo trasversale a tutti gli ambiti di operatività della società in aderenza in particolare a ulteriore documentazione, tra cui il codice etico.