

Politica e Piano per la comunicazione su Parità di Genere, Diversità e Inclusione

La comunicazione di Eurofins Chemical Control sulla Parità di Genere, Diversità e Inclusione (PG-D&I), in linea con gli indirizzi del Gruppo, è indirizzata a tutti i propri *stakeholder* e in particolare a:

- personale aziendale, a tutti i livelli;
- candidati a offerte di lavoro;
- clienti;
- fornitori, incluse le società intergruppo;
- fruitori del sito web.

I messaggi chiave che intendiamo comunicare sono:

- la parità di genere è fondamentale per il successo aziendale;
- la diversità arricchisce l'ambiente di lavoro e migliora la creatività e l'innovazione;
- l'inclusione favorisce la sicurezza psicologica, il benessere e la produttività delle persone;
- ogni persona è responsabile, secondo le proprie capacità e possibilità, di favorire la costruzione di un ambiente accogliente, valorizzante ed inclusivo.

Eurofins Chemical Control è impegnata ad attuare politiche e pratiche che promuovano la PG-D&I. In tale contesto assume particolare importanza il linguaggio utilizzato, che dev'essere rispettoso di tutte le diversità e della parità di genere.

Le nostre linee guida per il **linguaggio inclusivo**, pur senza stravolgere le regole consolidate della lingua italiana (esempio: maschile plurale ammesso come neutro), sono le seguenti:

- evitare stereotipi di genere o sulle diversità, in particolare nelle attività di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva del genere femminile;
- utilizzare la forma femminile singolare, quando presente (es.: lavoratrice, direttrice, amministratrice);
- essere sempre coerenti con gli indirizzi della politica PG-D&I e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico;
- assicurare allineamento ai valori e alla cultura aziendale e del Gruppo Eurofins.

Piano per la comunicazione (strumenti, canali, metriche di efficacia)

La comunicazione interna verso il personale avviene attraverso:

- **Eurofins HR Portal**: con comunicati e informazioni anche su temi PG-D&I.
- **Vademecum del personale**: documento che costituisce un riferimento pratico per conoscere i vari aspetti (regole, diritti, doveri ecc.) della vita lavorativa e informazioni specifiche su Parità di Genere, Diversità e Inclusione.
- **Formazione e informazione**: organizzazione di sessioni di sensibilizzazione sui temi PG-D&I.
- **Procedure e documenti** del sistema di gestione per la PG-D&I, disponibili nel sistema documentale del Gruppo (D4).
- **Libri e articoli**: diffusione di materiali informativi cartacei o elettronici.

La comunicazione interna dal personale verso l'azienda avviene attraverso:

EUROFINS CHEMICAL CONTROL S.r.l

Società a responsabilità limitata con unico socio
Via Celdit 2 – 12100 Madonna dell'Olmo, Cuneo
Tel. 0171.412470
info@PEC.chemicalcontrol.it, www.eurofins.it

Registro delle imprese di Cuneo 00644710048
Cod.Fiscale – Partita I.V.A. 00644710048
E.A. C.C.I.A.A. Cuneo 114739
Capitale sociale € 80.000 i.v.

- **Survey periodica** di Gruppo "Equality Driving Excellence", proposta ogni anno.
- **Questionario specifico** sintetico di Eurofins Chemical Control Srl su Parità di Genere, Diversità e Inclusione.
- **Canale di segnalazioni (*whistleblowing*)**, utilizzato anche per abusi, molestie e comportamenti non inclusivi.
- **Indirizzo e-mail del Comitato Guida** comitatoguida@ftit.eurofins.com: ogni persona può scrivere al Comitato Guida per proporre suggerimenti, segnalare aspetti positivi, criticità, molestie o situazioni di pericolo.

La **comunicazione verso l'esterno** su PG-D&I avviene tramite:

- **Sito web**: include la politica generale e questo documento, nonché informazioni sul processo di certificazione e sulle iniziative aziendali.
- **Rapporti e documenti** indirizzati alle parti interessate come sopra identificate (es. sensibilizzazione dei fornitori).
- **Partecipazione ad eventi**, assicurando che ci sia una equa rappresentanza di genere quando applicabile.

La **comunicazione dall'esterno verso l'azienda** avviene attraverso gli stessi canali utilizzati dall'interno (*whistleblowing* e indirizzo e-mail del Comitato Guida).

L'**efficacia** delle attività di comunicazione viene misurata attraverso:

- **Coinvolgimento del personale**: percentuali di partecipazione ai corsi di formazione
- **Consapevolezza**: risultati dei sondaggi sulla percezione delle politiche PG-D&I
- **Rappresentanza**: percentuale di gruppi diversi e di genere negli eventi aziendali e istituzionali
- **Benessere delle persone**: miglioramento della soddisfazione e del clima interno.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che la presente politica sia periodicamente revisionata e che siano assegnate risorse adeguate al raggiungimento e al mantenimento dei relativi obiettivi.

Tutto il personale è tenuto ad agire in conformità ai principi qui esposti.

Cuneo, 17/03/2026

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione

 Paolo Duto
