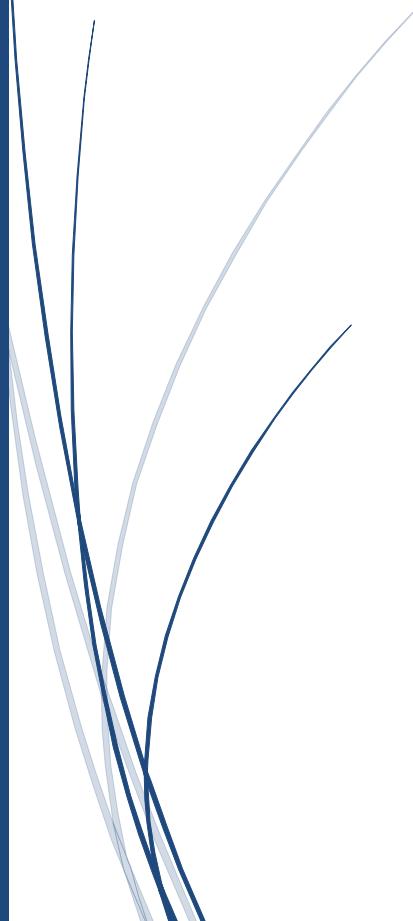




POLITICA DI TAKA IN MATERIA DI DIVERSITA' E INCLUSIONE – D&I



 TAKA®	POLITICA DI TAKA IN MATERIA DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE – D&I	SGI_PDG_P1
Rev.3 Data 02/01/2026		

2	02/01/2026	Aggiornamento	HR	COM D&I
1	13/01/2025	Aggiornamento	HR	COM D&I
0	10/01/2024	Prima emissione	HR	COM D&I
Rev.	Data	Descrizione Modifica	Preparazione	Verif./Approvaz.

1. OGGETTO

Con il presente documento vengono definiti i principi e le linee guida di Diversità e Inclusione (di seguito D&I) di Taka Srl che hanno come scopo quello di favorire l'integrazione e l'implementazione della cultura D&I nei processi e nell'agire quotidiano. Taka si è dotata in un Codice Etico e di un Report di sostenibilità, e diverse policy aziendali interne volte a garantire e tutelare i Diritti Umani; inoltre, si impegna a garantire il benessere di tutte le persone che lavorano in azienda e a migliorare le condizioni in cui essi operano, promuovendo in modo attivo la divulgazione dei principi previsti dalle norme nazionali e internazionali.

2. DEFINIZIONI

- Diversità: qualsiasi tipo di differenza esistente tra le persone (culturale, fisica, psicologica, ecc.); è la Presenza all'interno dell'azienda di forza lavoro eterogenea, che può riguardare l'età, il genere, le abilità, la cultura, l'orientamento sessuale così come quello religioso.
- Inclusione: opportunità di far sentire la propria voce e sviluppare un senso di appartenenza. Tutti hanno le stesse opportunità.
- Molestie sessuali: Nel Codice delle pari Opportunità (art. 26) si specifica che sono considerate come discriminazioni anche le molestie sessuali, ovvero “quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.
- Violenza o molestie di genere: In base alla Convenzione ILO 2019, l'espressione “violenza e molestie di genere” indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali
- Discriminazione Sul lavoro: Oltre a quanto sopra riportato, secondo il Codice delle pari opportunità costituisce discriminazione sul lavoro (art.25): ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti. I trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

3. PRINCIPI GENERALI

Taka attribuisce una fondamentale importanza al proprio capitale umano e si impegna a garantire una gestione basata sul rispetto di determinati valori in particolare sui principi di correttezza, integrità e rispetto, per valorizzare e tutelare le proprie persone, sia nei rapporti interni, sia nelle relazioni con gli stakeholders. La promozione e la realizzazione di una cultura e di pratiche di D&I sono fondamentali per guidare e gestire il cambiamento e l'innovazione.

Taka adotta e crede fortemente nei seguenti principi

	POLITICA DI TAKA IN MATERIA DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE – D&I	SGI_PDG_P1
Rev.3 Data 02/01/2026		

- *crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità sotto tutti i profili; pertanto, sostiene il multiculturalismo in tutte le attività.*
- *promuove il valore delle persone senza distinzioni di origine sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, adottando una gestione delle risorse umane volta a garantire uguali possibilità nell'accesso e nella crescita professionale.*
- *promuovere e favorire l'equità di trattamento a tutti i livelli professionali, favorendo lo sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità delle singole persone.*
- *adotta il principio della politica di tolleranza zero, condannando e contrastando qualsiasi forma di molestia, di genere fisica, verbale o sessuale verso qualsiasi atto di violenza, fisica o verbale, assicurando che tutta la popolazione interna, ma anche esterna sia a conoscenza di tale politica; recepisce quindi i principi menzionanti nella Convenzione OIL n. 190.*

Pertanto, la presente policy individua e definisce le finalità, gli obiettivi e le buone prassi adottate da Taka per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e aperto a tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

4. DESTINATARI DELLA POLICY

La presente policy si applica a tutti i dipendenti, i collaboratori stabilmente inseriti nell'organizzazione e ai candidati che partecipano a un processo di selezione per l'ingresso in Taka Srl.

5. POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La policy prevede l'adozione e l'attuazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei principi di pari opportunità, e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse, nonché a prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

Taka ha adottato, in particolare, le seguenti misure e politiche interne:

- Cultura: Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la presenza di processi che favoriscono la mobilità interna e interdipartimentale al fine di meglio valorizzare una risorsa, favorire la job retention e prevenire eventuali casi di mobbing.
- Linguaggio: Utilizzo, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno dell'organizzazione, di un linguaggio rispettoso e inclusivo in tutte le forme (verbale, formale e informale) e in tutti i mezzi (e-mail, chat), che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun/a lavoratore/lavoratrice.
- Formazione: Taka promuove la diversità e l'inclusione nel progettare ed erogare l'offerta formativa tecnica, manageriale e inclusa l'alta dirigenza, offrendo a tutto il personale percorsi di formazione professionale, senza alcuna discriminazione riferita ad elementi di diversità o stereotipi.
- Bilanciamento vita-lavoro: Sono adottate policy interne volte a favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro per tutte le risorse, indipendentemente dal genere, dal rapporto contrattuale, etnia, religione, condizioni personali; Taka ritiene che la valorizzazione delle Diversità e la creazione di un contesto Inclusivo possa essere garantito dal riconoscimento di forme flessibili di organizzazione del lavoro – tenendo conto delle mansioni svolte, pertanto è attenta al principio di *work-life integration* di ogni persona.

	POLITICA DI TAKA IN MATERIA DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE – D&I	SGI_PDG_P1
Rev.3 Data 02/01/2026		

- Genitorialità: Sono adottate iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al maternity leave e allo sviluppo di carriera.
- Politiche HR: lo sviluppo professionale è promosso attraverso la valorizzazione del talento individuale attraverso appositi percorsi di crescita delle persone nel rispetto della diversità e dell'inclusione; questi percorsi sono aperti a tutte le persone, secondo logiche meritocratiche, tenendo conto del ruolo ricoperto, delle relative responsabilità, degli esiti dei processi di valutazione della prestazione, in coerenza con le esigenze aziendali.
- Politiche retributive: Taka adotta politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera e di successione a posizione a apicali/manageriali garantendo sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità di strutture complesse. È assicurata la neutralità dei trattamenti retributivi (in misura fissa e variabile) rispetto a elementi di diversità.
- Comunicazione: Taka persegue, in tutte le proprie comunicazioni, la parità di genere, valorizza le diversità e supporta l'empowerment femminile. I processi di comunicazione interna, quali canale WhatsApp, gestionale FPNET, bacheca fisica, che si riferiscono a tutte quelle attività volte a coinvolgere le persone attraverso i canali istituzionali di Taka, fisici o digitali, tra le varie funzioni, hanno come obiettivo quello di garantire la diffusione di strategie inclusive per consolidare un modello organizzativo improntato al rispetto e alla valorizzazione delle diversità, diffondendo le iniziative D&I messe a disposizione da parte di Taka. Tutte queste informazioni vengono inserite nel piano di comunicazione (SGI_PDG MOD_6.4.4) e, altresì, messe a conoscenza anche alle nuove collaboratrici e/o collaboratori in fase di assunzione, e/o collaborazione, consegnando la presente policy e il verbale di formazione interna (SGI_MOD 7.1.2.10) debitamente sottoscritto dalla persona interessata.

6. POLITICHE DIVERSITY & INCLUSION

Per Taka la diversità è considerata come un valore aggiunto che va protetto e incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone; la diversità è fonte di arricchimento perché crea nuove idee molteplica la possibilità di individuare soluzioni diverse: persone con esperienze, abilità e provenienti da culture diverse conferiscono un *plus* verso molteplici prospettive.

- Orientamento sessuale: Taka dà importanza al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi; l'azienda si impegna a contrastare la violenza di genere e adempiendo agli obblighi di legge ha scelto in tema di gestione delle segnalazioni di comportamenti illeciti, di adottare una piattaforma *ad hoc* per denunciare e segnalare condotte illecite e comportamenti non inclusivi.
- Generazioni a confronto: l'azienda riconosce e valorizza delle strategie volte allo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione; l'attenzione si focalizza su vari elementi: dall'età anagrafica e professionale dei lavoratori, sulla ricerca di metodi efficaci ed efficienti per il loro sviluppo, la considerazione di conoscenze competenze diverse in ambito sia di hard che soft skill.
- Disabilità: Taka riconosce le pari opportunità a tutto il personale indipendentemente dalle disabilità cognitive, motorie e sensoriali; pertanto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inclusione e l'inserimento delle persone con disabilità, valorizzandone i talenti e le competenze.

	POLITICA DI TAKA IN MATERIA DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE – D&I	SGI_PDG_P1
Rev.3 Data 02/01/2026		

- Interculturalità: richiamando i principi enunciati nel Codice Etico circa il valore che l'integrazione di culture e esperienze differenti esprime, l'azienda si impegna a favorire un sistema di culture diverse all'interno del proprio organico, promuovendo la visione interculturale aperta al confronto e incentrata alla cooperazione e organizzazione sociale, con l'obiettivo di far convivere persone con culture diverse.

7. MONITORAGGIO

Ai fini della verifica e del monitoraggio del livello di inclusione e pari opportunità nonché della percezione degli stessi all'interno dell'organizzazione è stato istituito uno specifico presidio D&I per segnalazioni di eventuali situazioni di discriminazione o molestie nonché di proposte e richieste di miglioramento. Inoltre, Taka si impegna a:

- effettuate specifiche survey interne e anonime;
- raccogliere e gestire, tramite i canali messi a disposizione dall'azienda a tutti i dipendenti (piattaforma <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/TAKA>, nonché cassette fisiche), segnalazioni e denunce di ogni forma discriminante, non inclusiva, di molestie e qualsiasi altro comportamento ritenuto scorretto e illecito;
- tenere attivo un OdV interno ai sensi del D.lgs. 231/01;
- pubblicare la presente policy nel sito internet <https://taka-adhesives.it/policy-diversity-and-inclusion> ; essa sarà altresì diffusa internamente attraverso i canali istituzionali;
- pubblicare la presente policy nella piattaforma Fpnet.

8. PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Taka condanna ogni forma di molestie sessuali in quanto non sono tollerate in azienda perché vietate dalla legge, e perché costituiscono una violazione della dignità della persona.

Pertanto, Taka applica la normativa vigente, ovvero i provvedimenti disciplinari sono conformi a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di molestie sessuali, e il contratto collettivo di appartenenza.

Nel merito Taka adotta il principio di tolleranza zero, e pertanto qualsiasi forma di molestia o violenza di genere viene trattata con la forma di provvedimento più alto previsto dall'art. 38 del CCNL di appartenenza.