



POLICY CARGILL PER LA PARITA' DI GENERE

Cargill crede fermamente nei valori della parità di genere e nell'inclusione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali.

Cargill è consapevole che, soprattutto nel mondo odierno, sia necessario cogliere l'importanza di una parità di genere anche in ambito lavorativo e di un pieno empowerment femminile, per dare una forma nuova e davvero inclusiva al contesto aziendale ma anche per disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società.

A tale scopo **Cargill** garantisce che in ogni sua sede tutti i processi lavorativi siano improntati al principio delle pari opportunità, della non discriminazione e dell'inclusione.

Cargill riconosce che il vero impatto include non solo la rappresentanza delle differenze di genere ma anche l'accesso e l'equità per generare un impatto significativo per tutti, mirando a promuovere una cultura dell'inclusione in cui ogni individuo si senta accolto, valorizzato e ascoltato.

Cargill ha deciso in questo contesto di adottare quindi una politica aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche, orientata all'opportunità di crescita professionale in azienda, alla parità di retribuzione, nonché una serie di politiche di gestione delle differenze di genere e di tutela della maternità.

La People Strategy di **Cargill** è stata sviluppata per consentire a Cargill di favorire la propria crescita e diventare un'organizzazione orientata al cliente. La DEI (Diversity, Equity and Inclusion) è un pilastro fondamentale di questa strategia. Si ritiene che mettendo le persone al primo posto, si arrivi a creare l'impegno, l'ispirazione e le capacità che consentono ai dipendenti di mettere i clienti al primo posto.

Il modello gestionale adottato anche da **Cargill** è finalizzato a garantire nel tempo il mantenimento di requisiti definiti, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI ossia degli indicatori chiave di prestazione, su sei dimensioni:

- Cultura e Strategia.
- Governance.
- Processi HR.
- Opportunità per le donne di una maggiore crescita ed inclusione.
- Equità di remunerazione.
- Tutela della genitorialità e maggiore conciliazione vita-lavoro.

Per trasformare questo impegno in azione, **Cargill** sta adottando un approccio più olistico al modo in cui misura i suoi progressi di Diversity Equity and Inclusion (DEI).

Per questo gli obiettivi di **Cargill**, recentemente rinnovati, si concentrano su quattro aree:

- Migliorare l'ambiente di lavoro in prima linea.

- Accelerare i progressi in materia di parità di genere e minoranze sottorappresentate.
- Coltivare una cultura dell'inclusione e dell'equità.
- Approfondire l'inclusione dei fornitori e l'equità della catena di approvvigionamento.

Inoltre, per perseguire al meglio gli obiettivi sopra riportati, **Cargill** si impegna a diffondere un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, dell'inclusione e della diversità garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico ma si impegna anche affinché sia evitata qualsiasi tipologia di discriminazione aziendale sia nel contesto lavorativo che sociale dell'azienda.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che **Cargill** intende perseguire.

Cargill, inoltre, si impegna a riesaminare ogni anno la presente politica e, nell'eventualità, apportare modifiche a punti in cui potrebbero essere richieste.

Infine, **Cargill** si impegna a creare un clima di rispetto e tolleranza all'interno dell'ambiente lavorativo, secondo le linee guida stabilite dalla legge UNI/PdR 125:2022.