

Retelit Group
Policy Diversity & Inclusion

CONTROLLO DOCUMENTO

<i>Status</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Riferimenti pag./cap.</i>
VER. 1.0 Data: 02/02/2022 Autori:	Prima redazione (redazione documento; formattazione paragrafi, correzione bozza).	Tutti.
VER 1.1 31/01/2023 Autore: HR	Inserimento riferimento UNI/PDR 125:2022	Par. 3, ultimo capoverso
VER 2 04/07/2023 Autore: HR	Estensione al Gruppo Retelit - IRIDEOS	Tutti

Verificato e Approvato da:	(firma) <i>Simona Morandi</i>	
----------------------------	----------------------------------	--

Distribuito a:	<i>Società del Gruppo Retelit</i>
----------------	-----------------------------------

Indice

Premessa	4
1. Obiettivi della Policy di <i>Diversity & Inclusion</i>	5
2. Destinatari della Policy di <i>Diversity & Inclusion</i>	5
3. Contesto di riferimento	5
4. I nostri valori	6
4.1. Rispetto della diversità e integrazione senza discriminazione	6
4.2. Meritocrazia e pari opportunità	7
4.3. Comunicazione e linguaggio inclusivo	7
4.4. Bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata	8
4.5. Tutela della maternità e paternità	8
4.6. Formazione dei giovani e materie STEM	8
4.7 <i>Digital Inclusion</i>	9
4.8. Diversità nel Consiglio di Amministrazione	9
5. Linee di attuazione della Policy di <i>Diversity & Inclusion</i>	9
5.1. Adozione e attuazione da parte delle società del Gruppo	9
5.2. Reclami e segnalazione di condotte non conformi	10
5.3. Provvedimenti disciplinari	11

Premessa

Il Gruppo Retelit considera il *Diversity Management* un elemento chiave della propria strategia. La capogruppo crede che promuovere un ambiente inclusivo ed incoraggiare la diversità all'interno dei propri team, oltre a rispondere a diritti fondamentali, offra importanti benefici per il business. Il Gruppo Retelit è infatti convinto che incoraggiare la diversità e l'inclusione consenta di attrarre e trattenere i migliori talenti, promuovere l'innovazione, l'imprenditorialità, la creatività e migliorare le performance delle proprie persone e dell'azienda stessa.

La presente *Policy di Diversity & Inclusion* (riportata anche come "Policy") enuncia come la diversità, la parità di genere, l'inclusione e il principio di non-discriminazione facciano parte dei valori principali del Gruppo Retelit e costituiscano parte integrante della nostra strategia di business. Le norme e pratiche descritte nella presente *Policy* si integrano al Codice Etico di Gruppo e/o vigente nelle Società appartenenti al Gruppo ed alla *Policy Anti-Discriminazione e Anti-Molestie*.

Il presente documento è suddiviso nelle seguenti sezioni:

- Obiettivi della presente *Policy* (Capitolo 1);
- Destinatari del documento (Capitolo 2);
- Contesto di riferimento, che illustra le principali fonti normative e i principi su cui è basata la *Policy* (Capitolo 3);
- I valori del Gruppo Retelit in ambito di *Diversity & Inclusion* (Capitolo 4);
- Le linee di attuazione, contenenti informazioni sull'adozione e l'attuazione della *Policy*, le modalità di segnalazione di condotte non conformi e i provvedimenti disciplinari (Capitolo 5).

La presente *Policy* sarà periodicamente revisionata ed aggiornata qualora necessario, al fine di assicurare l'allineamento con le altre Politiche del Gruppo e i principali standard e *best practice* di settore. In caso di modifiche e revisioni, il Gruppo Retelit si impegna a condividere tempestivamente il documento aggiornato con i suoi destinatari.

1. Obiettivi della Policy di *Diversity & Inclusion*

Il presente documento ha i seguenti principali obiettivi:

- Definire i valori e i principi fondamentali in materia di Diversity & Inclusion del Gruppo Retelit e definire gli standard di comportamento a cui i Destinatari della presente *Policy* sono tenuti ad aderire nella conduzione e gestione delle proprie attività;
- Definire le responsabilità per la gestione e il monitoraggio in materia di diversità e inclusione;
- Condividere informazioni circa le modalità di segnalazione di condotte potenzialmente non conformi e gli eventuali provvedimenti disciplinari che il Gruppo Retelit può adottare in caso di riscontro di *non-compliance*.

Condividendo il presente documento, il Gruppo Retelit si aspetta che tutti i Destinatari della *Policy* condividano ed applichino i principi espressi al suo interno.

2. Destinatari della Policy di *Diversity & Inclusion*

La presente *Policy* si rivolge ai membri degli organi sociali di amministrazione e controllo, ai dipendenti di tutte le Società appartenenti al Gruppo Retelit inclusa Retelit e ai collaboratori del Gruppo (di seguito riferiti anche collettivamente come il “personale”).

È responsabilità di tutto il personale l’impegno ad osservare e fare osservare, senza eccezione, i principi dettagliati nel presente documento, nell’ambito delle proprie responsabilità. Difatti, non è giustificata l’adozione di comportamenti non in sintonia con quanto dettagliato nel presente documento, anche ove ci sia la convinzione di agire a vantaggio del Gruppo. Ogni comportamento contrario alla presente *Policy* sarà gestito in conformità con quanto definito nel capitolo 5 del presente documento.

Inoltre, il Gruppo Retelit, in conformità con il Codice di Condotta dei Fornitori e con il Codice Etico di Gruppo e/o vigente nelle Società appartenenti al Gruppo, estende ai fornitori il dovere di rispettare il principio di non discriminazione ed invita tutti i fornitori a valutare positivamente qualsiasi forma di diversità e ad assicurare un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

3. Contesto di riferimento

Il Gruppo Retelit si impegna ad operare nel rispetto dei principi fondamentali in materia di etica, diritti umani, lavoro, non discriminazione, uguaglianza ed inclusione. A tal fine, l’impegno del Gruppo deriva dalla conoscenza delle seguenti normative che godono di consenso e accettazione a livello globale:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- I principi guida delle Nazioni Unite sulle Imprese e i Diritti Umani;

- La Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici;
- La Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;
- Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e suoi seguiti;
- Dichiarazione tripartite sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità;
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna.

Il Gruppo Retelit si impegna a contribuire agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDGs – Sustainable Development Goals). In materia di diversità ed inclusione, in particolare, il Gruppo si ispira ai seguenti obiettivi:

- Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze
- Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze

La presente Policy è stata redatta in coerenza con la UNI/PDR 125 (ultima edizione), le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere nelle organizzazioni, volta a promuovere e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

4. I nostri valori

4.1. Rispetto della diversità e integrazione senza discriminazione

Il Gruppo Retelit richiede a tutto il personale il rispetto dei principi di uguaglianza e non discriminazione e l'impegno ad accogliere la diversità e favorire l'inclusione in ogni ambito del nostro business.

- *Non Discriminazione*

Il Gruppo Retelit, in coerenza con quanto stabilito nella relativa Policy, si impegna a fornire a tutti i suoi dipendenti e collaboratori un luogo di lavoro rispettoso e libero da ogni forma di discriminazione o molestia. Il Gruppo non tollera infatti alcuna forma di discriminazione o molestia nei confronti del personale in base ad etnia, nazionalità, sesso, orientamento sessuale e identità di genere, età, caratteristiche fisiche, stato di salute, disabilità, condizioni personali e sociali, appartenenza ad un sindacato, opinioni politiche, religione, stato civile, stato di gravidanza, o qualsiasi altro criterio illegale in base al diritto applicabile.

- *Valorizzazione e rispetto delle differenze*

La diversità e l'inclusione sono fondamentali per il Gruppo Retelit, e ciascun dipendente è tenuto a creare e mantenere un ambiente lavorativo rispettoso, inclusivo e accogliente, dove vengono valorizzate le differenze e le esperienze altrui. Il Gruppo rispetta e accoglie la diversità in tutte le sue forme, tra cui: culturale, etnica, generazionale, di genere, religiosa, sessuale, sociale, politica, fisica o mentale.

- *Eliminazione delle barriere*

Il Gruppo si assicura che tutti, comprese le persone con disabilità, possano godere degli stessi benefici senza alcun impedimento. Il Gruppo Retelit si impegna ad assicurare l'efficace integrazione delle persone con disabilità sul posto di lavoro eliminando qualsiasi tipo di ostacolo che potrebbe impedire lo svolgimento di un'attività (ad esempio eliminando le barriere architettoniche o mettendo a disposizione *tool* o soluzioni a supporto dello svolgimento delle attività lavorative).

4.2. Meritocrazia e pari opportunità

Il Gruppo Retelit intende garantire al proprio personale l'opportunità di sviluppare le proprie capacità e contribuire alla performance del Gruppo. Al fine di raggiungere tale obiettivo, Retelit ritiene fondamentale non permettere discriminazioni in fase di assunzione o di ordinaria gestione delle attività aziendali. In particolare, il Gruppo si impegna a garantire pratiche di reclutamento, contrattazione, promozione, formazione professionale, valutazione delle *performance* e retribuzione esclusivamente basate su criteri di merito. La scelta del migliore candidato o del dipendente più idoneo a ricoprire una posizione presso il Gruppo deve basarsi principalmente sulla valutazione delle qualifiche e delle prestazioni lavorative. Non sono ammesse considerazioni sulle caratteristiche della persona non correlate alle capacità e al merito.

Il Gruppo si impegna sin dalla fase di selezione, a identificare una rosa di candidati rappresentativa di entrambi i generi, a monitorare la presenza femminile nell'organizzazione e a favorirne lo sviluppo manageriale, con l'obiettivo di migliorare il bilanciamento di genere, specialmente nelle posizioni di *leadership*.

4.3. Comunicazione e linguaggio inclusivo

Il Gruppo Retelit si impegna a promuovere l'utilizzo di un linguaggio e di forme di comunicazione privi di elementi discriminatori, sia nelle attività di comunicazione interna sia esterna. Inoltre, il Gruppo non ammette l'utilizzo da parte del personale di forme di linguaggio offensivo, ostile e discriminatorio.

Relativamente alla comunicazione in rete, il Gruppo Retelit ha sottoscritto il Manifesto della comunicazione non ostile per le aziende di “Parole O_Stili”, aderendo ad un progetto di sensibilizzazione contro la violenza delle parole. Il manifesto definisce poche e semplici regole per un dialogo trasparente e sincero tra aziende, clienti e *stakeholder* e per l’utilizzo di linguaggi e comportamenti rispettosi non solo in rete ma anche nelle relazioni quotidiane all’interno dell’ambiente di lavoro.

4.4. Bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata

Il Gruppo Retelit ritiene centrale che i propri dipendenti bilancino, nel rispetto delle proprie esigenze, la vita lavorativa e la vita privata. Il Gruppo Retelit ritiene che il benessere dei dipendenti sia un elemento fondamentale per mantenere e attrarre i talenti, garantire un elevato livello di performance lavorative e assicurare eque possibilità di svolgere le proprie mansioni a tutti i dipendenti nel rispetto delle eventuali esigenze private. Per questi motivi, il Gruppo si impegna a implementare politiche di *welfare* a beneficio di tutti i dipendenti e garantire opzioni di lavoro flessibili. Inoltre, il Gruppo invita gli stessi dipendenti – ed in particolare il *management* – a prestare adeguata attenzione e a promuovere il benessere delle persone all’interno dei propri team di lavoro.

4.5. Tutela della maternità e paternità

Il Gruppo Retelit si impegna a tutelare la maternità e paternità e ad esplorare le modalità più opportune per supportare i propri dipendenti durante e dopo il periodo di congedo, con l’obiettivo di supportare l’integrazione e il bilanciamento tra gli impegni lavorativi e familiari e favorire un più fluido rientro al lavoro. Il Gruppo Retelit accoglie con favore l’impegno di entrambi i genitori nella cura dei figli e richiede a tutto il personale l’adozione di atteggiamenti e azioni che tutelino i dipendenti che si prendono cura della famiglia.

4.6. Formazione dei giovani e materie STEM

Il Gruppo Retelit si impegna a favore dell’educazione e dell’inclusione lavorativa dei giovani. Inoltre, al fine di migliorare il bilanciamento di genere nel settore tecnologico e IT, il Gruppo Retelit si impegna a contrastare gli stereotipi di genere e sensibilizzare il personale su questo tema e a valutare il supporto di iniziative finalizzate a promuovere l’accesso del genere femminile alle materie STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*).

4.7 Digital Inclusion

Il Gruppo si impegna a sostenere iniziative e attività finalizzate a colmare il divario digitale e a diffondere la conoscenza e l'uso consapevole delle tecnologie informatiche, della rete, dei dati e dei *device*. Al contempo, il Gruppo Retelit si prende cura dell'inclusione digitale dei propri dipendenti supportando la formazione digitale continua e promuovendo lo scambio di competenze e *skill*.

4.8. Diversità all'interno degli organi di amministrazione e controllo

Il Gruppo Retelit, in linea con le normative e le *best practice*, assicura una composizione eterogenea degli organi di amministrazione e controllo, relativamente ad aspetti quali l'età, il genere e il percorso formativo e professionale.

5. Linee di attuazione della Policy di Diversity & Inclusion

5.1. Adozione e attuazione da parte delle società del Gruppo

La presente *Policy* entra in vigore dal momento della formale pubblicazione nella Intranet aziendale.

Tutto il personale del Gruppo è responsabile del rispetto e dell'applicazione della presente *Policy* e della sua corretta applicazione in relazione allo svolgimento dei propri compiti e nell'osservanza delle proprie responsabilità.

Management

Tutti i manager del Gruppo Retelit, in qualità di punto di riferimento dei team di lavoro, sono responsabili di osservare e promuovere il rispetto e l'applicazione della presente *Policy*. Il Gruppo richiede che i manager accolgano ogni tipo di profilo all'interno dei propri team, segnalino tempestivamente eventuali non conformità rispetto al presente documento, e si impegnino a creare un ambiente inclusivo, in cui ognuno si senta libero di esprimere le proprie opinioni, anche al fine di favorire l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione all'interno del Gruppo.

Risorse Umane

Nell'ambito delle proprie mansioni, la funzione Risorse Umane del Gruppo Retelit è responsabile di:

- promuovere la conoscenza e la diffusione della presente *Policy*, nelle modalità ritenute opportune

- incoraggiare e programmare opportune attività ed iniziative finalizzate a garantire l'effettiva e concreta applicazione della *Policy* all'interno del Gruppo, e valutare l'efficacia di tali iniziative e programmi
- garantire che tutti i processi che coinvolgono le risorse umane, in particolare il processo di *recruiting* e valutazione delle performance, rispettino la presente *Policy*, si basino esclusivamente su valutazioni di merito e non risultino in alcun modo discriminatori.

Diversity & Inclusion Committee

Il Comitato è tenuto tra gli altri impegni a:

- Definire le politiche afferenti alla parità di genere;
- promuovere l'adozione della presente *Policy*;
- monitorare la continua ed efficace attuazione della *Policy*.

Acquisti

La funzione *Acquisti* è responsabile di promuovere la conoscenza della presente *Policy* in tutta la filiera di fornitura.

Comunicazione e relazioni esterne

Il Gruppo, ed in particolare la Direzione *Marketing e Comunicazione*, si assicura che il proprio linguaggio e i messaggi siano privi di elementi discriminatori e rispettino i valori di *Diversity & Inclusion*.

Il Gruppo inoltre, in un'ottica di inclusività e pari opportunità, si impegna affinché nei panel di tavole rotonde, eventi, convegni, anche di carattere scientifico, sia perseguita l'equa rappresentanza di genere: nello specifico la scelta del relatore viene effettuata esclusivamente sulla base della competenza e dell'esperienza, evitando discriminazioni e pregiudizi anche inconsci, basati su stereotipi o opinioni personali.

5.2. Segnalazione di condotte non conformi

A tutto il personale è fatto obbligo di segnalare eventuali violazioni della presente *Policy*, siano esse presunte o reali. Le segnalazioni, dovranno pervenire in forma scritta alla casella di posta elettronica deicommittee@retelit.it, ovvero, anche in forma anonima, mediante il Portale "Alza la Mano", dedicato alle segnalazioni e disponibile al seguente link: <https://alzalamano.retelit.it>

Le segnalazioni sottomesse verranno recepite dal Diversity & Inclusion Committee, istituito all'interno del Gruppo.

Il Gruppo assicura che non ci saranno ritorsioni o altre azioni avverse contro qualsiasi individuo che effettui un reclamo, segnali un episodio (anche apparente) condotto in difformità dalla presente policy e/o fornisca informazioni nel corso delle indagini: anche qualsiasi ritorsione di questo tipo può essere oggetto di un

reclamo secondo questa procedura. Se si è effettivamente verificata una ritorsione, viene richiesto di segnalare prontamente al fine di consentire di intraprendere tempestive ed opportune azioni correttive.

Si specifica che, in questo documento, con il termine “ritorsione” si vuole indicare qualsiasi trattamento ingiusto, o qualsiasi minaccia di tale trattamento ingiusto, di qualsiasi natura esso sia, conseguente alla segnalazione in buona fede di un’evidenza o di un problema.

5.3. Provvedimenti disciplinari

Se a seguito di indagine dei reclami e delle segnalazioni, si stabilisce che si sono verificate condotte o azioni in contrasto con la presente *Policy*, il Comitato Diversity e Inclusion, in accordo con l’Alta Direzione, per il tramite della Direzione HR, intraprenderà delle azioni rapide ed appropriate. Ciò può includere azioni correttive progettate per terminare e porre rimedio ai comportamenti o alle azioni ritenute inappropriate e per evitare che si ripresentino in futuro; le azioni possono includere, in coerenza con quanto stabilito dal CCNL di riferimento, provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti responsabili, che vanno dal rimprovero verbale al licenziamento se il soggetto ritenuto colpevole è un dipendente. Se il responsabile è un dipendente o collaboratore di un fornitore, un consulente o qualsiasi altro soggetto fisico collegato a qualsivoglia persona giuridica, il Gruppo Retelit può informare l’entità esterna dell’incidente e dei risultati e richiedere ulteriori azioni disciplinari nei confronti del presunto colpevole. Il Gruppo Retelit adotterà tutte le misure possibili per garantire che la parte lesa non sia più soggetta a discriminazione o condotte ritenute in contrasto con la presente *Policy*.