



POLICY SULLA  
DIVERSITÀ  
E PARI  
OPPORTUNITÀ

## INDICE

1. Finalità e obiettivi della Policy .....	3
2. Ambito di applicazione .....	3
3. L'approccio di SICIT Group nei confronti della diversità e delle pari opportunità.....	3
4. Normative e standard di riferimento.....	4
5. Principi di comportamento.....	4
5.1. Selezione, assunzione e gestione del personale .....	4
5.2. Non discriminazione e divieto di molestie .....	4
5.3. Inclusione e pari opportunità.....	5
5.4. Diversità negli organi di amministrazione, direzione e controllo .....	5
5.5. Diversità e cultura .....	6
5.6. Ambiente di lavoro adeguato.....	6
6. Segnalazioni.....	6
7. Attuazione e monitoraggio.....	6
8. Revisione, comunicazione e formazione .....	6

## 1. Finalità e obiettivi della Policy

---

La presente Policy, nel rispecchiare la filosofia di SICIT Group S.p.A. ("SICIT") e delle sue società controllate e affiliate (congiuntamente "SICIT Group"), definisce le linee guida per l'adozione di pratiche e strategie che possano favorire e valorizzare la diversità garantendo, al contempo, pari opportunità all'interno dell'organizzazione stessa.

Nello specifico, la finalità della presente Policy è quella stabilire direttive per amministratori, dirigenti, dipendenti, agenti, consulenti, intermediari, joint venture controllate e altri rappresentanti terzi di SICIT Group in modo tale da rendere il Gruppo conforme alle leggi, alle normative e ai principi applicabili in materia di diversità e pari opportunità.

Attraverso il presente documento, il Gruppo mira a creare un ambiente di lavoro in cui tutte le persone possano sentirsi rispettate, valorizzate e, al tempo stesso, usufruire delle medesime opportunità di crescita e di sviluppo. SICIT Group, nell'adottare la presente Policy, dichiara di assumersi, nel corso del rapporto di collaborazione, l'impegno di incoraggiare i propri partner commerciali a sostenere i principi in essa contenuti, nonché di incentivare le stesse ad adottare politiche analoghe all'interno delle rispettive aziende.

In ogni caso, si precisa che una qualsiasi violazione della normativa applicabile in materia di diversità e pari opportunità può potenzialmente esporre SICIT Group nonché le persone coinvolte a gravi sanzioni penali e civili.

## 2. Ambito di applicazione

---

La presente Policy stabilisce le linee guida generali in materia di diversità e pari opportunità valide e applicabili per tutte le società facenti parte di SICIT Group.

A livello locale, ogni azienda è tenuta ad adottare regole e procedure più rigorose secondo le proprie esigenze e in conformità con le leggi e le normative locali.

Nell'espletamento delle proprie attività di direzione e coordinamento, SICIT Group rispetta l'autonomia gestionale di ciascuna società affiliata all'interno del Gruppo pur gestendo e controllando l'attività nel suo complesso, secondo i legittimi interessi degli azionisti di maggioranza e di minoranza, tenendo conto dei requisiti in materia di riservatezza e delle leggi locali in vigore.

## 3. L'approccio di SICIT Group nei confronti della diversità e delle pari opportunità

---

Il rispetto della diversità delle persone e di tutte le parti interessate rappresenta per SICIT Group un valore fondamentale che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze di ciascuna persona. I suddetti valori, espressi anche nel proprio Codice Etico, sono alla base di ciascuna attività aziendale di SICIT Group.

Il Gruppo riconosce, infatti, nella diversità un arricchimento che può generare soluzioni innovative in grado di anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento. Al tempo stesso, SICIT Group si impegna a garantire che le persone siano trattate con dignità e rispetto assicurando pari opportunità ed opponendosi attivamente a qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, comprese le molestie.

Pari opportunità e pari trattamento sono, infatti, considerati dal Gruppo aspetti positivi per il proprio business in quanto migliorano la gestione delle risorse umane e incrementano la capacità di resilienza e competitività dell'impresa.

## 4. Normative e standard di riferimento

---

SICIT Group, nello svolgimento delle proprie attività, si impegna ad applicare e promuovere i principi sanciti all'interno delle convezioni e dichiarazioni di diritto internazionale e delle normative di riferimento:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948;
- la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro del 1998;
- le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) (29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182) e la Convenzione 190 per l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;
- la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'ILO;
- i "Dieci principi" del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC) e, in particolare, il Principio 4 riguardante l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione;
- i *Women's Empowerment Principles (WEP)*, promossi da UN Women e dal Global Compact delle Nazioni Unite;
- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n.5 (parità di genere) e n. 10 (ridurre le disuguaglianze);
- i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (INGP) e le correlate Dimensioni di Genere;
- la Direttiva (UE) 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne;
- la Direttiva (UE) 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità;
- Codice Etico adottato da SICIT Group.

## 5. Principi di comportamento

---

Il Gruppo, con riferimento al rispetto delle diversità e alla garanzia di pari opportunità, garantisce, nella conduzione delle proprie attività, l'osservanza dei seguenti principi di comportamento:

### 5.1. Selezione, assunzione e gestione del personale

SICIT Group riconosce nelle risorse umane un ruolo centrale e fondamentale per il raggiungimento di obiettivi aziendali e, conseguentemente, adotta procedure e metodi di selezione e assunzione improntati al rispetto dei valori umani, dell'autonomia e responsabilità del personale.

Il processo di selezione e assunzione delle risorse umane è gestito secondo il rispetto dei principi di non discriminazione, assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, volti a garantire che la decisione finale si traduca nella selezione dei soggetti più qualificati a ricoprire la posizione in questione includendo un'offerta competitiva rispetto al mercato di riferimento e, garantendo, al contempo, parità di accesso alle opportunità di lavoro.

### 5.2. Non discriminazione e divieto di molestie

In SICIT Group è vietata ogni forma di discriminazione diretta o indiretta sulla base di genere, razza o origine etnica, nazionalità, religioni o convinzioni personali, disabilità, stato civile, età, orientamento sessuale, opinioni politiche, ascendenza nazionale o estrazione sociale, nonché qualsiasi altra forma di discriminazione contemplata dalla normativa dell'UE e dal diritto nazionale.

Nessuna tolleranza è, altresì, ammessa in caso di molestie di qualunque tipo, anche sessuali, ovvero di tutti quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso, al genere o a connotazione

sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Al contempo, non sono tollerate forme di ritorsione o di vittimizzazione nei confronti di dipendenti e/o di parti interessate che hanno denunciato forme di discriminazioni e/o molestie o che hanno fornito informazioni a riguardo.

Il Gruppo invita, pertanto, chiunque sia a conoscenza o abbia subito forme di discriminazione anche sessuali a segnalare prontamente i fatti occorsi utilizzando il canale di whistleblowing implementato. Per maggiori dettagli, si rimanda al paragrafo 6. Segnalazioni.

### 5.3. Inclusione e pari opportunità

Per SICIT Group, le donne rappresentano una parte fondamentale della propria forza lavoro, dai ruoli apicali a quelli operativi e di relazione con clienti e comunità.

È in tale contesto che il Gruppo, si impegna nel rimuovere ogni barriera, anche culturale, che possa pregiudicare l'accesso delle donne al mondo del lavoro e limitarne la possibilità di confronto e crescita professionale in condizione di parità rispetto agli uomini.

In considerazione di ciò, SICIT Group, ha adottato un approccio strategico volto a garantire pari opportunità, indipendentemente dal genere, favorendo lo sviluppo e la crescita professionale delle donne in posizioni manageriali e di leadership sulla base del principio della meritocrazia.

Inoltre, il Gruppo favorisce un ambiente di lavoro adeguato e accessibile per le persone con disabilità, incoraggiando le diverse funzioni aziendali ad assumere risorse con disabilità all'interno della propria forza lavoro nel rispetto delle esigenze e delle competenze di ciascun individuo.

L'inclusione delle persone con disabilità rappresenta per SICIT Group non solo un dovere etico, ma anche un'opportunità per arricchire la diversità di prospettive e competenze all'interno della propria organizzazione. È proprio in tale contesto che il Gruppo cerca di promuovere e sensibilizzare tutta la popolazione aziendale sull'importanza dell'inclusione delle persone con disabilità.

Al tempo stesso, SICIT Group garantisce parità di trattamento e di opportunità di istruzione, formazione, occupazione, sviluppo della carriera sanzionando qualsivoglia condotta atta a ferire la dignità di una persona particolarmente vulnerabile e/o a creare un clima intimidatorio, ostile, denigrante, umiliante o offensivo.

Tale strategia trova applicazione in tutte le fasi del ciclo di vita del personale, dal processo di selezione all'assegnazione dei ruoli, oltre che nella fase di on-boarding, di accesso alla formazione e nei percorsi di crescita, anche retributiva. Nello svolgimento delle proprie attività, il Gruppo agisce rispettando il principio di *"parità di retribuzione a parità di mansione"* in conformità alle leggi e alle normative applicabili tenendo conto, altresì, dei risultati emersi dalle valutazioni annuali effettuate in merito alle performance di ciascun dipendente.

### 5.4. Diversità negli organi di amministrazione, direzione e controllo

SICIT Group, considerando la diversità quale elemento essenziale per l'ottenimento di vantaggi competitivi, si avvale di un Consiglio di Amministrazione diversificato nella sua composizione, sia in termini di competenze e capacità, che di genere, razza, esperienza geografica e settore.

Ciascun amministratore viene nominato in base al merito e tenendo in considerazione il contesto delle competenze, dell'esperienza, dell'indipendenza al fine di assicurare e garantire l'efficienza e l'efficacia dell'organo amministrativo stesso.

Tali differenze saranno prese in considerazione nel determinare la composizione ottimale del Consiglio e, ove possibile, dovranno essere adeguatamente bilanciate.

## 5.5. Diversità e cultura

In linea con il valore dell'integrazione di culture ed esperienze diverse, SICIT Group si impegna a favorire e sistematizzare la combinazione di culture differenti all'interno del personale di cui si avvale, promuovendo una visione interculturale aperta al dialogo e basata sulla cooperazione organizzativa e sociale.

SICIT Group, abbraccia l'idea secondo la quale, grazie ad un processo educativo interculturale che veda il coinvolgimento attivo di tutta la forza lavoro, si possano superare i pregiudizi e, al tempo stesso, rispettare le differenze.

## 5.6. Ambiente di lavoro adeguato

Un bilanciamento adeguato e proporzionato dei diversi aspetti della vita delle persone non può che generare un impatto positivo sull'ambiente di lavoro, sull'impegno, sulla produttività e sul senso di appartenenza all'azienda, nonché sul miglioramento della qualità della vita e del benessere dei dipendenti.

Per questo motivo, SICIT si impegna a creare e promuovere un ambiente di lavoro adeguato basato sulla fiducia, sul dialogo e sul rispetto reciproco; un ambiente inclusivo nel quale è garantita a tutti i dipendenti la possibilità di partecipare ai processi aziendali senza impedimenti, promuovendo l'equilibrio tra lavoro e vita privata, garantendo salari dignitosi e orari di lavoro equi.

A ciò si aggiunga che situazioni personali relative al bilanciamento tra vita privata e professionale (gravidanza, maternità, paternità, part-time, lavoro flessibile, etc.) non possono essere considerate condizioni per porre in essere trattamenti discriminatori.

## 6. Segnalazioni

---

SICIT Group incoraggia chiunque venga a conoscenza di fatti o comportamenti contrari alla presente Policy, nonché alle leggi e ai regolamenti in materia di diversità e pari opportunità, ad effettuare una segnalazione.

Per il perimetro italiano, SICIT Group ha provveduto all'attivazione di uno specifico canale di segnalazione interno, quale strumento e mezzo di comunicazione atto a garantire l'adeguata riservatezza delle informazioni trattate nonché dell'identità del segnalante:

Compilazione del form disponibile sulla piattaforma GlobaLeaks: <https://whistleblowing.SICITgroup.com/#/>.

Per le Società Controllate estere, la gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto una violazione della presente policy è disciplinata dal *Regolamento interno*, che sancisce l'assenza di ritorsioni per il segnalante nonché azioni e misure necessarie per indagare ed eventualmente adottare i relativi provvedimenti.

## 7. Attuazione e monitoraggio

---

SICIT Group si impegna a condurre una valutazione delle implicazioni dei fenomeni di diversità e inclusione della forza lavoro nell'ambito delle proprie attività. Considerando gli impatti che le violazioni della presente policy possono causare, il Gruppo darà priorità ad azioni adeguate a identificare, prevenire o mitigare tali impatti nelle proprie catene del valore.

Periodicamente SICIT Group valuta e aggiorna i progressi del proprio impegno e comunica annualmente i risultati attraverso il nostro rapporto di sostenibilità e altri strumenti di comunicazione.

## 8. Revisione, comunicazione e formazione

---

La presente Policy sarà oggetto di revisione con cadenza periodica in considerazione della sua adeguatezza ed effettività di attuazione. Qualsiasi revisione sarà sottoposta ad approvazione del Consiglio di Amministrazione. SICIT Group si impegna a rendere accessibile e consultabile la presente policy a tutte le parti interessate, sia all'interno che all'esterno dell'azienda attraverso i consueti canali di comunicazione interni nonché mediante pubblicazione sul sito aziendale: <https://www.SICITgroup.com/policy-di-gruppo/>.

Per il Gruppo, il coinvolgimento del personale rappresenta un punto di partenza fondamentale per garantire la piena attuazione della presente Policy. Difatti, al fine di assicurare la corretta comprensione della Policy da parte di tutti i collaboratori e sensibilizzare gli stessi, vengono erogate attività di formazione volte a favorire la conoscenza dei principi in essa contenuti oltre che dei requisiti di legge e delle norme/procedure interne più rigorose.

SICIT Group S.p.A.

Presidente

Rino Mastrotto