Tipo documento: **Policy**

Emesso da: **Comitato ESG in data 11 dicembre 2024**

Approvato da: **Consiglio di Amministrazione in data 19 dicembre 2024**

Titolo documento: **Policy sulla Diversità, Equità e Inclusione (DEI)**

Data di emissione: **28 febbraio 2025**

Versione: **01**

Sommario

1. **INTRODUZIONE** 2
2. **OBIETTIVI DELLA POLICY DEI** 2
3. **RIFERIMENTI INTERNI ED ESTERNI** 3
4. **DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE: PRINCIPI E IMPEGNI** 5
5. **AREE DI APPLICAZIONE** 7
6. **RUOLI E RESPONSABILITÀ** 8
7. **MONITORAGGIO E VALUTAZIONE** 10
8. **MECCANISMI DI SEGNALAZIONE** 10
9. **DIFFUSIONE E REVISIONE** 10

1. Introduzione

In un contesto sempre più globalizzato e interconnesso, il riconoscimento e la valorizzazione delle caratteristiche individuali rappresentano un pilastro fondamentale per stimolare l'innovazione, promuovere una collaborazione efficace e rafforzare la competitività. Consapevole di questo scenario, Persidera S.p.A. (di seguito anche "**Persidera**" o la "**Società**") riconosce che il proprio successo aziendale è profondamente legato al rispetto e alla valorizzazione delle diversità delle persone con cui interagisce quotidianamente.

La Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro in cui l'integrità fisica e morale di ciascun individuo sia pienamente salvaguardata, promuovendo una cultura aziendale solidale e inclusiva, fondata sulla valorizzazione della diversità. A tal fine, Persidera rifiuta ogni forma di discriminazione – sia essa di età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, etnia, nazionalità, estrazione culturale, opinioni politiche, credenze religiose e appartenenza ad associazioni e sindacati – e vieta ogni tipo di molestia o comportamento lesivo della dignità della persona.

In linea con i principi di inclusione, equità e rispetto, l'azienda si impegna a creare un contesto professionale tale da favorire il benessere di ogni individuo e contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali in termini di sostenibilità e competitività.

Coerentemente con tali valori, Persidera ha introdotto la sua prima policy sulla Diversità, Equità e Inclusione (di seguito la "**policy**" o "**policy DEI**"), volta a definire principi, linee guida e strumenti per costruire un ambiente di lavoro inclusivo ed equo. La policy esprime l'impegno della Società nel rafforzare la propria capacità di rispondere alle esigenze del mercato, attrarre e trattenere talenti, e incentivare creatività e collaborazione.

2. Obiettivi della policy DEI

La presente policy vuole sancire l'impegno di Persidera nel creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, dove ciascuna persona possa sentirsi apprezzata per la propria unicità e abbia pari opportunità di crescita personale e professionale.

In particolare, gli obiettivi della policy DEI possono essere così articolati:

- **Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo**, adottando un approccio attivo nel facilitare la collaborazione tra persone con background e prospettive differenti, al fine di favorire un senso di appartenenza condiviso.

- **Valorizzare la diversità**, riconoscendo che le differenti esperienze e visioni possono arricchire la capacità dell'organizzazione di innovare e trovare soluzioni creative. L'obiettivo della policy è quello di integrare attivamente le diverse voci, utilizzando questa ricchezza come leva per il successo aziendale.
- **Promuovere l'equità**. La policy si impegna a garantire che ogni individuo abbia le stesse opportunità di sviluppo e avanzamento, indipendentemente da caratteristiche personali o circostanze. Questo comporta un approccio equo e trasparente nei processi di assunzione, valutazione delle prestazioni, promozioni, accesso a risorse e formazione.
- **Prevenire e combattere le discriminazioni**. La policy si integra alle politiche e le misure già adottate per prevenire e affrontare tutte le forme di discriminazione, molestie o esclusione, promuovendo una cultura del rispetto e della tolleranza zero verso comportamenti inappropriati.
- **Favorire il benessere e l'inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione**, continuando a promuovere pratiche che favoriscano il benessere dei dipendenti, anche attraverso iniziative che possano rimuovere ostacoli sistemici, come politiche di lavoro flessibili o supporto a gruppi storicamente sottorappresentati.
- **Stimolare l'innovazione e la creatività attraverso l'inclusione**. La diversità di pensiero e di approcci è riconosciuta come uno dei principali fattori che contribuiscono all'innovazione. La policy DEI ha come scopo anche quello di creare le condizioni perché le diverse idee possano emergere e trovare spazio, stimolando un dialogo aperto e costruttivo che porti a soluzioni innovative per l'azienda.
- **Responsabilizzare tutta l'organizzazione**: è essenziale che l'intera struttura aziendale sia coinvolta e responsabile nell'attuazione e nel rispetto della policy DEI. Dalla *leadership* ai dipendenti di tutti i livelli, tutti sono chiamati a contribuire attivamente per creare un ambiente inclusivo ed equo. Il successo di tale policy dipende dalla responsabilizzazione di tutti e da un impegno collettivo a vivere e promuovere i valori DEI quotidianamente.

3. Riferimenti interni ed esterni

Riferimenti esterni

I principi guida internazionali e le normative italiane a cui la policy DEI si ispira (di seguito anche "**Principi guida**") sono i seguenti:

- Principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948;

- Principi di UN Global Compact, con particolare riferimento ai Principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti del Lavoro;
- Principi guida delle Nazioni Unite (UNPRPD) sui Diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel lavoro;
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019;
- Principi di Women's Empowerment promossi da UN Women e UN Global Compact;
- Agenda 2030 e, in particolare, ai seguenti obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs):
  - SDGs n.3 "*Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età*";
  - SDGs n. 5 "*Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze*";
  - SDGs n.8 "*Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti*";
  - SDGs n. 10 "*Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni*";
- Costituzione della Repubblica italiana e, in particolare:
  - *Art. 3;*
  - *Art. 37 comma 1;*
- Direttiva sulla trasparenza salariale 970/2023, nonché delle normative nazionali in tema di diversità, equità e inclusione.

Riferimenti interni

Persidera riconosce l'importanza di una gestione etica e responsabile in ogni aspetto della propria attività. L'impegno verso l'integrità, la correttezza e il rispetto delle normative si riflette nei principali documenti che regolano le condotte aziendali e che rappresentano i punti di riferimento fondamentali per tutte le iniziative legate alla policy DEI. Tra i riferimenti interni che guidano le politiche aziendali in questo ambito si annoverano:

- Il **Codice Etico**, fondamento essenziale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, che definisce i principi etici su cui si fonda l'attività aziendale. Stabilisce i valori di integrità, equità e responsabilità che la Società si impegna a rispettare nelle sue relazioni interne ed esterne. Esso promuove la tutela dei diritti fondamentali delle persone, il rispetto delle caratteristiche individuali e la valorizzazione di tutte le forme di diversità, ribadendo il divieto di qualsiasi forma di discriminazione basata su età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, etnia, nazionalità, estrazione culturale, credenze religiose o affiliazione politica. Tali principi sono la base su cui si costruisce l'impegno di Persidera verso un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni individuo possa sentirsi rispettato e valorizzato.

- Il **Modello di organizzazione, gestione e controllo** ai sensi del D.lgs. 231/2001, che stabilisce un quadro di regole e procedure che garantiscono il corretto e trasparente svolgimento delle attività aziendali, in linea con i valori di trasparenza, correttezza e lealtà. Grazie a questo strumento, Persidera si impegna a creare un ambiente di lavoro etico e sicuro, in cui ogni dipendente possa operare nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili. A tal fine, è stata implementata la procedura di *Whistleblowing*, la quale rappresenta un ulteriore strumento di tutela per garantire l'integrità e la trasparenza all'interno dell'azienda. Essa offre ai dipendenti e agli *Stakeholder* la possibilità di segnalare eventuali violazioni o comportamenti scorretti, incluse le discriminazioni o le pratiche che possono minare l'inclusività e il rispetto delle diversità all'interno dell'organizzazione.
- La **policy di Sostenibilità**, che consente di orientare le decisioni aziendali secondo principi di sostenibilità, assicurando una gestione responsabile del business. Questa policy definisce gli impegni assunti per integrare i principi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance (ESG) nella strategia aziendale, promuovendo una cultura della sostenibilità e creando valore condiviso con gli *Stakeholder*.

4. Diversità, equità e inclusione: Principi e Impegni

Persidera considera la diversità, l'equità e l'inclusione tre pilastri strettamente interconnessi che devono operare in sinergia per poter riflettere la ricchezza e la varietà della comunità all'interno della popolazione aziendale. In questo contesto, la Società integra nella cultura aziendale i seguenti principi DEI, con l'obiettivo di promuovere una maggiore consapevolezza e di definire le aree di intervento per un miglioramento continuo sul tema.

Principi

- **Diversità**. La diversità è intesa come l'insieme di caratteristiche, esperienze e prospettive che rendono ogni individuo unico. Essa va oltre fattori come genere, età o provenienza, includendo anche competenze, esperienze personali e professionali e differenti modalità di pensiero che arricchiscono l'ambiente di lavoro. Persidera considera la diversità una risorsa strategica per l'innovazione, riconoscendo il suo valore come elemento cruciale per affrontare in modo creativo le sfide aziendali.
- **Equità**. Equità significa garantire che tutti abbiano accesso alle stesse opportunità, indipendentemente dalle loro caratteristiche individuali. Persidera promuove un ambiente di lavoro capace di abbattere le barriere che limitano il potenziale delle persone, assicurando processi di

valutazione, promozione e sviluppo trasparenti e imparziali, per una crescita basata sul merito e sulla competenza.

- **Inclusione**. Inclusione implica creare un contesto in cui ciascun dipendente possa sentirsi accolto e valorizzato per le proprie qualità. In Persidera, inclusione significa anche ascoltare e considerare ogni prospettiva, promuovendo la collaborazione e garantendo che ogni individuo si senta parte attiva dell'organizzazione. Un ambiente di lavoro inclusivo favorisce il senso di appartenenza e supporta il contributo di tutti al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Impegni e obiettivi

Al fine di rendere concreto il proprio impegno, Persidera definisce obiettivi e azioni volte a favorire la diversità, l'equità e l'inclusione in alcune aree di intervento prioritarie.

Genere. *La promozione della parità di genere e della rappresentanza femminile costituisce un aspetto fondamentale per Persidera.*

Persidera si impegna a promuovere attivamente la rappresentanza femminile, ponendosi l'obiettivo di incrementare la presenza di donne a tutti i livelli aziendali. In tutte le operazioni aziendali viene adottata una politica di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, dalle selezioni iniziali al percorso professionale, con l'obiettivo di garantire equità salariale e inclusione. Il processo di selezione e la definizione delle retribuzioni, infatti, si basano su competenza, esperienza e professionalità, eliminando ogni possibile influenza di genere. In particolare, i salari sono equamente determinati in base al ruolo, alle responsabilità e al livello di esperienza.

Generazioni. *Persidera attribuisce grande valore a un ambiente di lavoro in cui le diverse generazioni possano collaborare e imparare reciprocamente.*

A tal fine, vengono promossi percorsi di crescita professionale chiari e meritocratici, indipendentemente dall'età, coinvolgendo attivamente tutti i dipendenti, offrendo loro l'opportunità di partecipare ai processi aziendali e alle attività innovative senza barriere. Inoltre, favorisce la sinergia e la collaborazione tra generazioni, per contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali. L'azienda riconosce l'importanza di programmi di *mentoring* e *reverse mentoring* per facilitare l'apprendimento reciproco, valorizzare l'esperienza delle diverse generazioni e supportare la crescita professionale e personale.

Gestione delle persone con disabilità. *L'accessibilità e l'inclusione delle persone con disabilità sono pilastri fondamentali dell'impegno di Persidera verso un ambiente di lavoro equo*.

Questo impegno si traduce nell'offrire opportunità lavorative paritarie e nel promuovere un clima di rispetto e integrazione, prevedendo programmi di sensibilizzazione e di informazione sul tema rivolti a tutto il personale, al fine di costruire una cultura aziendale solidale e inclusiva. Inoltre, Persidera assicura un ambiente di lavoro accessibile, eliminando barriere strutturali e tecnologiche per favorire la partecipazione di persone con disabilità.

Opportunità e condizioni di lavoro. *L'impegno di Persidera nella promozione di condizioni di lavoro inclusive si estende a una vasta serie di iniziative.*

La Società adotta politiche di conciliazione vita-lavoro, offrendo flessibilità negli orari di ingresso e uscita, adattati sia alle specifiche mansioni sia alle necessità organizzative.

Persidera, ove possibile, offre la possibilità di svolgere il lavoro in modalità agile, disponibile per il personale a tempo indeterminato e determinato, sia part-time che full-time, in linea con le specificità del ruolo.

L'azienda si impegna a garantire l'eguaglianza salariale e l'accesso meritocratico alle opportunità di carriera, con premi di risultato e incrementi retributivi trasparenti e meritocratici, applicati equamente a tutti i dipendenti con contratti di diverso tipo, inclusi apprendisti e lavoratori a tempo determinato.

Infine, attraverso canali di segnalazione confidenziali e accessibili, la Società implementa misure preventive per identificare e affrontare tempestivamente ogni rischio di abuso o molestia, garantendo a tutto il personale sia la possibilità di segnalare episodi sospetti in modo sicuro che l'assoluta tutela da successive eventuali ritorsioni.

5. Aree di applicazione

L'impegno di Persidera nella promozione di principi di diversità, equità e inclusione si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di diffondere una cultura inclusiva. In tale contesto, con la presente policy, Persidera vuole porre le basi per un percorso di miglioramento e crescita, favorendo azioni concrete in tutte le fasi dell'*employee journey* e nelle proprie relazioni esterne.

- **Selezione, assunzione e *onboarding***. La Società si propone di eliminare qualsiasi forma di discriminazione nei processi di selezione e assunzione. L'obiettivo è attrarre una forza lavoro diversificata, garantendo pari opportunità per tutti i candidati, in linea con i principi di imparzialità e meritocrazia.

- **Sviluppo e formazione.** Persidera intende promuovere percorsi di crescita professionale equi e meritocratici, offrendo a tutti i dipendenti l'accesso a opportunità formative e di sviluppo che tengano conto delle esigenze individuali e aziendali.
- **Remunerazione e carriera**. L'azienda si impegna a garantire equità retributiva. Le opportunità di carriera saranno assegnate in base al merito, con attenzione all'equità e all'inclusione, favorendo lo scambio intergenerazionale e l'integrazione delle diverse esperienze professionali.
- **Welfare aziendale**. La Società prevede iniziative di welfare che supportano l'equilibrio tra vita lavorativa e personale, con particolare attenzione alle necessità specifiche dei dipendenti. Questi interventi mirano a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di soddisfare le esigenze di una popolazione aziendale eterogenea.
- **Comunicazione**. La Società si impegna a garantire una comunicazione chiara e trasparente riguardo ai contenuti della policy DEI, assicurandone la diffusione sia all'interno dell'organizzazione che all'esterno. L'obiettivo è estendere progressivamente la comunicazione dell'impegno verso la diversità, l'equità e l'inclusione anche agli *Stakeholder* e ai partner esterni.

6. Ruoli e responsabilità

L'efficace implementazione della policy DEI richiede l'impegno congiunto di tutte le parti coinvolte all'interno dell'organizzazione.

Di seguito sono delineati i ruoli e le responsabilità chiave:

Comitato ESG

Il Comitato ESG (*Environmental, Social, Governance*) svolge un ruolo strategico nel garantire l'implementazione e il monitoraggio della policy DEI. Le principali responsabilità includono:

- Elaborare la policy DEI da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, assicurando la coerenza dei principi e delle linee guida con la strategia aziendale complessiva.
- Garantire che la policy sia costantemente aggiornata e conforme alle normative e alle *best practice* di settore.
- Creare la condizione organizzativa per cui ciascun componente del welfare possa esprimere il proprio contributo e il proprio potenziale anche nel rispetto di esigenze personali.

- Valutare periodicamente l'efficacia delle iniziative DEI attraverso l'analisi di indicatori di performance e proporre azioni correttive, ove necessario.
- Facilitare la collaborazione tra diversi dipartimenti e team, favorendo lo scambio di buone pratiche e il coinvolgimento attivo dei dipendenti nei progetti DEI.

Popolazione aziendale

Tutta la popolazione aziendale ha la responsabilità di contribuire attivamente alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso, nonché di rispettare i principi DEI in tutti i rapporti con colleghi, clienti, fornitori, partner e nei confronti di tutti coloro con cui si entra in contatto nello svolgimento della propria attività lavorativa. In particolare, ciascun membro dell'azienda è responsabile di:

- Aderire ai principi di diversità, equità e inclusione, assicurando che tali valori siano presenti in ogni interazione lavorativa, indipendentemente dal ruolo ricoperto.
- Partecipare alle attività formative e alle iniziative promosse dall'azienda per aumentare la consapevolezza sui temi DEI.
- Riferire in modo tempestivo eventuali comportamenti non conformi ai principi DEI attraverso i canali di segnalazione designati, in un clima di fiducia e riservatezza.

People Leader

I manager e i responsabili delle Funzioni ("*People Leader*"), nonché gli sponsor dei diversi gruppi di lavoro, svolgono un ruolo fondamentale nella promozione e integrazione dei principi DEI nel quotidiano. Le loro responsabilità includono:

- Favorire un clima di lavoro che valorizzi la diversità e che supporti lo sviluppo di relazioni basate sul rispetto reciproco.
- Integrare i valori di diversità, equità e inclusione in ogni fase dei processi di selezione, gestione delle performance e crescita professionale.
- Essere ambasciatori attivi dei principi DEI, promuovendo la sensibilizzazione tra i membri del proprio gruppo di lavoro e incoraggiando un dialogo aperto e costruttivo su questi temi.

7. Monitoraggio e valutazione

Il monitoraggio delle iniziative di Diversità, Equità e Inclusione (DEI) rappresenta un aspetto cruciale per garantirne l'efficacia e l'allineamento con gli obiettivi aziendali. La Società si impegna a valutare periodicamente l'impatto delle azioni intraprese nell'ambito DEI attraverso l'utilizzo di specifici indicatori di performance (*Key Performance Indicators* - KPI) e indagini somministrate alla popolazione aziendale.

Gli indicatori di performance, sviluppati per misurare i progressi concreti, possono includere, tra gli altri, dati relativi alla composizione della forza lavoro, al tasso di partecipazione alle iniziative di sensibilizzazione e formazione, nonché metriche associate alla parità di trattamento nelle opportunità di crescita e sviluppo. Le indagini periodiche, invece, consentono di raccogliere il feedback diretto dei dipendenti, valutando il livello di percezione e soddisfazione in relazione alle politiche e alle pratiche adottate.

Questo processo di monitoraggio è essenziale per valutare l'efficacia delle misure implementate, individuare eventuali aree di miglioramento e, se necessario, adeguare le strategie aziendali in materia di DEI. I risultati del monitoraggio vengono condivisi regolarmente con il Comitato ESG e i vertici aziendali, per garantire una *governance* efficace e trasparente del percorso di diversità, equità e inclusione.

8. Meccanismi di segnalazione

Persidera, anche attraverso una procedura di *Whistleblowing* (o segnalazione), promuove una cultura di etica, legalità e trasparenza che consente a tutti i soggetti coinvolti (dipendenti, collaboratori e consulenti), di segnalare condotte che possono configurare violazioni del Codice Etico, del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001, della Politica per la prevenzione della corruzione. Tali segnalazioni possono riguardare, ad esempio, episodi di discriminazione nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché adottare forme di nepotismo o di favoritismo. Queste segnalazioni possono essere effettuate attraverso l'apposita piattaforma, che offre un canale preferenziale, oppure tramite lettera riservata all'Organismo di Vigilanza. Infine, è possibile presentare segnalazioni anche in forma anonima, garantendo così un elevato livello di riservatezza.

9. Diffusione e revisione

La presente policy redatta dal Comitato ESG, è approvata dal Consiglio di Amministrazione e comunicata a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda, garantendo piena comprensione e adesione ai suoi principi. La policy viene comunicata internamente tramite pubblicazione sull'intranet aziendale, in maniera tale da

assicurare che tutto il personale abbia accesso ai principi e alle linee guida che regolano le prassi aziendali in ambito DEI. Inoltre, nell'ottica della trasparenza della condivisione, è pubblicata sul sito web (www.persidera.it) ed è accessibile a tutti gli *Stakeholder*, inclusi, oltre ai dipendenti, anche clienti, partner, fornitori e collaboratori. Ciò garantisce una consapevolezza diffusa e un impegno collettivo nel promuovere e sostenere i principi di diversità, equità e inclusione, non solo all'interno dell'azienda ma anche nel contesto esterno.

La diffusione avviene anche attraverso sessioni formative dedicate, che mirano a sensibilizzare tutto il personale sugli obiettivi e i valori della policy.

Coerentemente con la strategia aziendale e i Principi guida, la policy è soggetta a revisioni periodiche per garantirne l'aggiornamento e l'allineamento con l'evoluzione normativa e le migliori pratiche di settore o ogni qualvolta risulti necessario. Il processo di revisione include la somministrazione di questionari periodici volti a valutare l'efficacia delle iniziative intraprese in ambito di diversità, equità e inclusione, raccogliendo il feedback dei dipendenti e, in futuro, di tutte le parti interessate. Questi strumenti consentono di monitorare i progressi, identificando eventuali aree di miglioramento, e di adattare le strategie aziendali.

Gli obiettivi contenuti nella policy rappresentano un punto di riferimento per il sistema normativo interno e guidano le consuetudini e i processi aziendali, rafforzando così l'impegno di Persidera nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso verso tutti gli *Stakeholder*, interni ed esterni.

Amministratore Delegato di Persidera S.p.A. – Paolo Ballerani