



Policy Diversity
& Inclusion



INDICE

Premessa	4	④ I nostri valori	8
① Obiettivi della Policy di Diversity & Inclusion	5	Rispetto della diversità e integrazione senza discriminazione	8
② Destinatari della Policy di Diversity & Inclusion	6	Meritocrazia e pari opportunità	9
③ Contesto di riferimento	7	Comunicazione e linguaggio inclusivo	9
		Bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata	10
		Tutela della maternità e paternità	10
		Formazione dei giovani e materie STEM	10
		Digital Inclusion	11
		Diversità all'interno degli organi di amministrazione e controllo	11
		⑤ Linee di attuazione della Policy di Diversity & Inclusion	12
		Adozione e attuazione da parte delle società del Gruppo	12
		Reclami e segnalazione di condotte non conformi	14
		Provvedimenti disciplinari	14

Premessa

Il Gruppo Retelit considera il Diversity Management un elemento chiave della propria strategia. Retelit 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.

Retelit è infatti convinta 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 nostro Codice Etico di Gruppo ed alla nostra Policy Anti-Discriminazione e Anti-Molestie. L'impegno del Gruppo in materia di Diversità e Inclusione è sancito inoltre nel "Manifesto del Gruppo sulla Inclusione e la Diversità".

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 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, Retelit si impegna a condividere tempestivamente il documento aggiornato con i suoi destinatari.

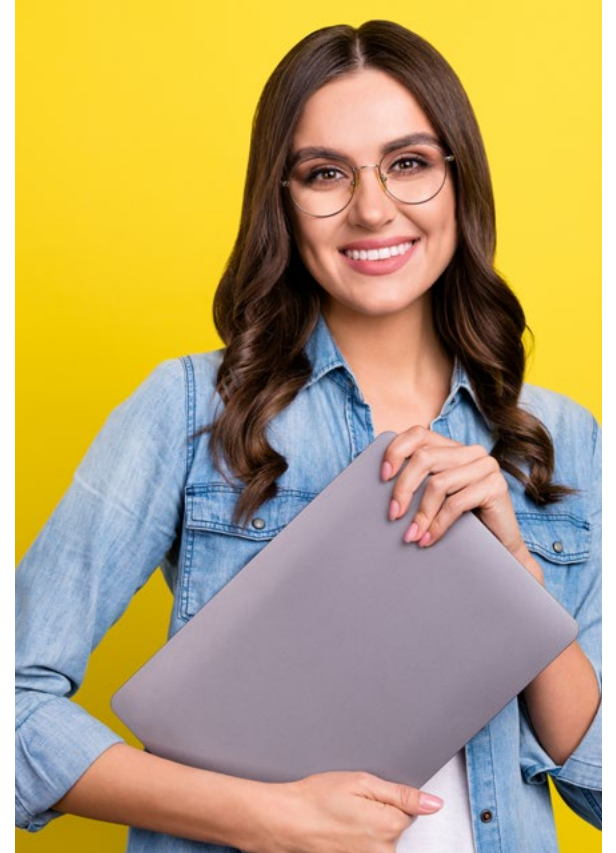
1

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 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 all'interno dell'azienda 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 Retelit e di tutte le società controllate da 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 il Codice Etico di 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

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.**

Inoltre, 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**



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 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 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. 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

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, Retelit sottoscrive 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 in rete e nelle relazioni di ogni giorno.



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. 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.

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, 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

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 e sul sito web del Gruppo. 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 ed in particolare attraverso training e attività di formazione;**

• **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;**

• **monitorare l'attuazione della presente Policy;**

• **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.**

PROCUREMENT & COMPLIANCE

La funzione Procurement 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 Communication, si assicura che il linguaggio e i messaggi del Gruppo siano privi di elementi discriminatori e rispettino i valori di Diversity & Inclusion del Gruppo.



5.2 Reclami e segnalazione di condotte non conformi

A tutto il personale è fatto obbligo di segnalare eventuali violazioni della presente Policy, siano esse presunte o reali. Il Gruppo Retelit incoraggia vivamente a fornire segnalazione o a presentare un reclamo il prima possibile.

La procedura formale prevista si propone di integrare, ma non sostituire, le altre procedure a disposizione dei dipendenti ai sensi di qualsiasi contratto collettivo applicabile. Il Gruppo ha previsto, in accordo con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ("Legge sul Whistleblowing"), una procedura denominata "Sistema interno di segnalazione delle violazioni (whistleblowing)" per mettere a disposizione di chiunque un canale di comunicazione anonimo, raggiungibile all'indirizzo: <https://retelitwb.azurewebsites.net>.

Il Gruppo Retelit assicura che non ci saranno ritorsioni o altre azioni avverse contro qualsiasi individuo che effettui un reclamo, segnali un episodio (anche apparente) di discriminazione o molestia 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, 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 provvedimenti disciplinari nei confronti dei soggetti responsabili, che vanno dal rimprovero verbale alle dimissioni se il soggetto ritenuto colpevole è un dipendente.

Se il responsabile è un dipendente o un collaboratore interno di un'affiliata, il Gruppo Retelit può informare l'affiliata, comprese le affiliate internazionali (se del caso) in merito ai risultati dell'indagine, e richiedere ulteriori azioni disciplinari che saranno intraprese da tali entità.

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 molestatore. 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.



retelit.it