

**POLITICA IN MATERIA DI
DIVERSITÀ , EQUITÀ, INCLUSIONE**

	Nome e Funzione	Firma
Elaborato	Consulente esterno	
Approvato	CdA	

	POLITICA DEI	Rev. 00 del 14/11/2023
PRD-1411		Pagina 3 di 7

1. Scopo della politica DEI

La Diversità rappresenta la varietà delle caratteristiche umane, tra le quali la razza, l'etnia, il genere, l'identità di genere, l'orientamento sessuale, l'età, la classe sociale, abilità o caratteristiche fisiche, i valori etici o religiosi, la nazione di origine o l'orientamento politico.

La Diversity, Equity & Inclusion Policy stabilisce i principi in base ai quali De Wave promuoverà la diversità, l'equità e l'inclusione in tutta l'organizzazione. La Policy è applicabile, ma non limitata, alle nostre pratiche e politiche in materia di reclutamento e selezione, compensazione e benefici, sviluppo professionale e formazione, promozioni, trasferimenti, programmi sociali e ricreativi, licenziamenti, cessazioni, e lo sviluppo continuo di un ambiente di lavoro costruito sulla premessa dell'equità di genere e della diversità. La Politica si applica a tutti i dipendenti e a chiunque svolga lavori per conto di De Wave o di una delle sue società operative.

2. Introduzione

Ogni individuo in un'organizzazione porta con sé un insieme diversificato di prospettive, esperienze lavorative ed esperienze di vita, nonché differenze religiose e culturali. La diversità sul posto di lavoro rappresenta un ambiente lavorativo composto da dipendenti con caratteristiche diverse, come sesso, genere, razza, etnia, orientamento sessuale.

Un'organizzazione diversificata consente alle persone di svolgere il proprio lavoro al meglio rispettando, valorizzando e apprezzando ciò che le rende diverse, garantendo al tempo stesso che tali differenze siano riconosciute e celebrate in un ambiente sicuro e positivo.

Esistono molti tipi diversi di diversità sul posto di lavoro, come ad es:

- Razza
- Etnia
- Genere
- Età
- Orientamento sessuale
- Abilità fisiche e disabilità
- Religione
- Credenze politiche
- Formazione scolastica
- Contesto socioeconomico
- Provenienza geografica
- Lingua
- Cultura
- Servizio militare

	POLITICA DEI	Rev. 00 del 14/11/2023
PRD-1411		Pagina 4 di 7

La nostra strategia globale DEI ci consente di promuovere una cultura di inclusione e di appartenenza, costruire una forza lavoro che rifletta le diverse comunità che serviamo, infondere DEI in tutte le aree della nostra attività per guidare l'innovazione e la crescita, e trasformare talenti e attività per ottenere un accesso equo e risultati per tutti.

3. Linee guida per la politica

De Wave e tutte le sue società operative si impegnano a favore della diversità della forza lavoro, creando equità in tutti i propri sistemi e promuovendo una cultura dell'inclusione. La nostra cultura di appartenenza consiste nell'unire background, credenze ed esperienze diverse in un ambiente in cui tutti si sentono apprezzati e lavorano insieme per ottenere risultati migliori. I nostri valori delineano la nostra responsabilità di creare un ambiente inclusivo e rispettare la dignità e la diversità di tutte le persone. Il modo in cui ci impegniamo gli uni con gli altri ci guida e ci ispira a intraprendere azioni mirate per supportare i clienti, i partner, la *supply chain*, i dipendenti e le comunità che serviamo. Ciò rende la diversità, l'equità e l'inclusione (DEI) responsabilità di tutti, di ogni dipendente in tutto il mondo.

Questa politica è applicabile a De Wave S.r.l e a tutte le sue società partecipate, divisioni, joint venture e altre unità operative nel mondo. Il paragrafo 11 riporta nello specifico tutte le società del gruppo a cui si applica questa politica.

La Direzione HR di Gruppo in coordinamento con la Direzione Aziendale è responsabile della definizione delle linee guida, delle strategie e delle azioni tese a realizzare gli obiettivi della DEI nel Gruppo.

3.1. Responsabilità dei dipendenti:

La DEI è responsabilità di tutti in De Wave. Richiede un'azione mirata ogni giorno. Ogni dipendente è responsabile di:

- Rispettare la dignità e la diversità di tutte le persone.
- Creare un ambiente inclusivo che sia libero da discriminazioni, molestie e bullismo.
- Migliorare la consapevolezza di potenziali pregiudizi inconsci e di come questi potrebbero ostacolare la capacità di essere più inclusivi e collaborativi gli uni con gli altri.
- Concentrarsi sull'inclusione consapevole al fine di agire per promuovere la diversità, l'equità e l'appartenenza.
- Impegnarsi per un obiettivo individuale, come parte degli obiettivi annuali, e definire degli obiettivi per aiutare De Wave a soddisfare le responsabilità DEI.

3.2. Responsabilità del management:

I manager possiedono inoltre specifiche responsabilità DEI come parte delle loro prestazioni lavorative.

Queste responsabilità includono, ma non sono limitate a:

	POLITICA DEI	Rev. 00 del 14/11/2023
PRD-1411		Pagina 5 di 7

- Garantire che le decisioni relative all'occupazione siano esenti da discriminazioni.
- Impegnarsi nell'inclusione consapevole e in altri comportamenti che promuovano l'equità, per promuovere una rappresentanza diversificata e un ambiente inclusivo all'interno dei loro team.
- Mitigare potenziali pregiudizi inconsci nelle decisioni di assunzione e nelle altre attività lavorative (comprese le prestazioni e lo sviluppo professionale, la retribuzione, le assunzioni).
- Attingere da un ampio pool di talenti al fine di raggiungerli in modo inclusivo, creare liste diversificate e, in definitiva, una forza lavoro che rifletta l'intera complessità delle comunità servite da De Wave.
- Fornire soluzioni ragionevoli per le persone con disabilità e per coloro che hanno esigenze legate alle proprie osservanze religiose. Ciò che costituisce una soluzione ragionevole dipende dalle circostanze e viene affrontato caso per caso.
- Garantire un ambiente di lavoro libero da discriminazioni, molestie e bullismo.
- Mostrare costantemente comportamenti di leadership inclusivi, valorizzando tutte le prospettive e ascoltando i diversi punti di vista.
- Incoraggiare i dipendenti a collaborare, dare suggerimenti, rispettare e ascoltare opinioni diverse.
- Coltivare una cultura ispirata al rispetto per tutti i dipendenti, clienti, fornitori, appaltatori e altri nell'ambiente di lavoro.
- Contattare la funzione Risorse Umane (HR) quando si viene a conoscenza di un dipendente che potrebbe essere soggetto a discriminazione, molestie o bullismo, ricevendo un reclamo o ricevendo in altro modo informazioni su tali eventi.
- Affrontare in modo appropriato qualsiasi altro comportamento non coerente con questa o altre politiche, o con le leggi applicabili in materia di pari opportunità, diversità, equità o inclusione.

4. De Wave offre pari opportunità di impiego

Basiamo le decisioni di assunzione sul merito, considerando qualifiche, competenze, prestazioni e risultati, e non tolleriamo discriminazioni nei confronti di alcun dipendente o candidato all'impiego sulla base di caratteristiche personali non legate al lavoro, come razza, colore, credenze religiose, gravidanza (incluso il parto o condizioni mediche correlate, nonché esigenze di allattamento al seno), genere, origine sessuale, identità o espressione di genere, stato transgender, origine nazionale, origine etnica o background, origine sociale, stato familiare o civile, età, disabilità (fisica o mentale), condizione medica, appartenenza sindacale, veterano o servizio militare.

Forniamo soluzioni ragionevoli a persone con disabilità e persone con esigenze legate alle proprie osservanze e pratiche religiose.

5. Discriminazione, molestie e bullismo

Tutti noi abbiamo il diritto di lavorare in un ambiente libero dagli effetti demoralizzanti di molestie e comportamenti indesiderati, offensivi o impropri. La nostra azienda non tollera molestie, bullismo o comportamenti scorretti nei confronti di dipendenti da parte di dirigenti, supervisori o collaboratori. Cercheremo inoltre di proteggere attivamente i dipendenti da molestie o bullismo da parte di non dipendenti,

	POLITICA DEI	Rev. 00 del 14/11/2023
PRD-1411		Pagina 6 di 7

sul posto di lavoro. Allo stesso modo, De Wave non tollererà molestie o bullismo da parte dei suoi dipendenti nei confronti di non dipendenti con i quali sia presente un rapporto commerciale, di servizio o professionale. Ciò si estende anche alla condotta che si svolge al di fuori dei locali della Società (compresi i social media), che potrebbe ragionevolmente avere un impatto sui dipendenti o su altri all'interno del posto di lavoro.

6. Segnalazione di comportamenti inappropriati

Se un dipendente ritiene che lui o un altro individuo sia stato sottoposto a comportamenti vietati dalla presente Politica, il dipendente è tenuto a segnalare tempestivamente i fatti rilevanti.

Il canale preferenziale per le segnalazioni è il portale online “**My Governance**”, accessibile 24/7 ai seguenti indirizzi:

- Per **De Wave Srl**: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/de-wave>
- Per le **Società Controllate**: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/controllate-de-wave>

È un canale sicuro e riservato, offre un meccanismo per la segnalazione anonima (dove consentito dalla legge locale) di sospetti dubbi o potenziali violazioni delle nostre politiche o della legge.

In alternativa il dipendente può effettuare la segnalazione, sia in forma orale sia per iscritto, alla Direzione HR di gruppo.

Prendiamo sul serio le accuse di discriminazione, molestie e bullismo e ci assicuriamo che siano adeguatamente indagate. Tutti gli incidenti segnalati saranno oggetto di indagini o approfondimenti, avendo cura di mantenere riservata la fonte della segnalazione, con la divulgazione di informazioni appropriate per facilitare l'indagine o la risoluzione della questione.

De Wave incoraggia i dipendenti a segnalare in buona fede qualsiasi possibile violazione della presente Politica.

7. Divieto di ritorsione

Non tollereremo minacce o atti di ritorsione di alcun tipo contro qualsiasi individuo che segnali comportamenti violanti questa Politica, o in buona fede fornisca informazioni in relazione a una segnalazione o indagine su tale condotta.

8. Conseguenze

I dipendenti che non rispettano la presente Politica e/o si trovino coinvolti in discriminazioni, molestie o bullismo, saranno soggetti ad adeguate azioni disciplinari, fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

9. Considerazioni

In linea con il Codice di condotta aziendale, il gruppo di società De Wave rispetta le leggi di ciascun paese in

	POLITICA DEI	Rev. 00 del 14/11/2023
PRD-1411		Pagina 7 di 7

cui le proprie società operano. È responsabilità della direzione e dei dipendenti di ciascuna azienda conoscere e rispettare le leggi e i regolamenti locali sulle pari opportunità, che regolano le attività commerciali in cui si impegnano. Di conseguenza, nella misura in cui il rispetto della legge locale sia in conflitto con la presente Politica, è necessario attenersi alla legge locale.

10. Diritto di terminare o modificare la politica

La Società si riserva il diritto di modificare, sospendere, cambiare o terminare la presente Politica in qualsiasi momento, in conformità con la legge locale. Questa politica non crea alcun diritto o obbligo contrattuale, espresso o implicito. In base alla legge locale, prevarrà la versione in lingua inglese.

11. Società del Gruppo

Le società oggetto di applicazione della presente procedura sono:

- De Wave Srl
- Precetti Srl
- PM 4.0 Srl
- PM 5 Srl
- Tecnavi Srl
- Palamar Srl
- Wingeco Srl

Ultimo aggiornamento: 14 novembre 2023