



Politica di Gruppo
Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)

Sommario

1	Introduzione	2
1.1	Obiettivo	2
1.2	Ambito di applicazione e modalità di recepimento.....	2
2	Definizioni, abbreviazioni e acronimi	3
3	Riferimenti normativi	3
4	Principi generali di riferimento e principi di comportamento applicati	5
5	Applicazione e Governance	7
6	Sistema di segnalazione e sistema sanzionatorio	8
7	Approvazione, diffusione e aggiornamento	8

1 Introduzione

Nel percorso di crescita del Gruppo PLC (di seguito “Gruppo PLC” o “PLC”) sono di primaria importanza le tematiche relative alla valorizzazione dei propri dipendenti, ritenuti il fattore chiave per abilitare la crescita sana e sostenibile nel medio-lungo periodo. Pertanto, PLC si impegna a garantire una gestione del personale basata sui principi di legalità, onestà e responsabilità, con il riconoscimento e la valorizzazione del talento.

Il Gruppo PLC sostiene i valori di diversità ed equità, valorizzando l’unicità delle persone e impegnandosi a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui sviluppare al massimo il potenziale dei propri dipendenti; PLC, infatti, considera i principi di diversità e unicità quali valori da riconoscere e tutelare mediante azioni concrete a tutti i livelli dell’organizzazione tanto da impegnarsi attivamente nella loro promozione, prevenzione e contrasto all’interno della comunità aziendale. Gli obiettivi da perseguire devono mirare all’obiettivo di promuovere una cultura inclusiva che valorizzi tutto il personale alla luce di ciascuna peculiarità, a prescindere da genere, etnia, età, disabilità, orientamento politico, sessuale, identità di genere o fede religiosa.

Il Gruppo preserva il valore dei propri dipendenti e ne tutela l’integrità psicofisica, morale e culturale mediante condizioni di lavoro dignitose e regole comportamentali definite: non è ammessa alcuna forma di emarginazione o penalizzazione riconducibile alle caratteristiche individuali di un dipendente.

In questo contesto, la presente Policy mira ad enunciare e sancire i valori, le azioni e gli strumenti in materia che impregnano il vissuto quotidiano aziendale, con l’obiettivo ultimo di promuovere e supportare un ambiente di lavoro sempre più aperto, collaborativo ed inclusivo, mediante un approccio volto al superamento di tutti gli stereotipi culturali, i pregiudizi e le discriminazioni.

1.1 Obiettivo

La Diversity, Equity & Inclusion Policy (di seguito anche “**DE&I Policy**”) nasce dalla volontà del Gruppo PLC di sancire l’obiettivo di valorizzazione e tutela delle diversità, nonché di prevenzione e sanzione di tutte le forme di discriminazione e molestia in base al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla disabilità, alle opinioni politiche, alle confessioni religiose e a qualsiasi altra caratteristica personale, nel rispetto di tutte le leggi e le norme, nazionali ed internazionali, applicabili.

La DE&I Policy rafforza dunque l’impegno alla rimozione degli ostacoli di qualsivoglia natura (culturale, organizzativa, sessuale, religiosa) che possono limitare, anche solo teoricamente, la piena espressione e autodeterminazione delle persone nonché la loro valorizzazione all’interno del Gruppo PLC.

1.2 Ambito di applicazione e modalità di recepimento

La presente DE&I Policy si applica a tutti i dipendenti e alle strutture aziendali, senza alcuna distinzione di inquadramento, ruolo e/o funzione ed è condivisa con tutti i principali stakeholder al fine di avere un impatto lungo

tutta la catena del valore.

2 Definizioni, abbreviazioni e acronimi

Nella presente Politica, i seguenti termini ed espressioni hanno il significato sotto riportato:

Destinatari	I componenti degli organi amministrativi e di controllo (es. Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale, ecc.), nonché i dipendenti, i collaboratori e tutti coloro che operano in nome o per conto del Gruppo PLC
D.lgs. 231/01	Decreto Legislativo italiano 8 giugno 2001, n. 231 (" <i>Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300</i> ") e successive modifiche e integrazioni
Gruppo PLC	PLC S.p.A. e le società del Gruppo PLC
Modello 231	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.lgs. 231/01
Diversità	Si riferisce alla presenza di aspetti unici che caratterizzano ciascun individuo, siano essi visibili o meno, come il genere, l'età, l'origine etnica, la disabilità, l'orientamento sessuale, politico, la religione, la spiritualità, la cultura, le esperienze e altre caratteristiche che contribuiscono all'unicità e ineguagliabilità di ciascun individuo. La diversità è un valore che arricchisce l'ambiente lavorativo e la nostra capacità di rispondere alle sfide globali.
Equità	Si riferisce al trattamento giusto e imparziale di tutte le persone, tenendo conto delle differenze e delle necessità specifiche. Mentre l'uguaglianza implica trattare tutti allo stesso modo, l'equità cerca di garantire che ciascun individuo riceva le risorse e il supporto di cui necessita per raggiungere il proprio pieno potenziale, superando eventuali svantaggi storici o sociali.
Inclusione	È il processo per la creazione di un ambiente in cui tutti i dipendenti si sentano accolti, rispettati e valorizzati. Essere inclusivi significa incoraggiare la partecipazione di tutti, creando uno spazio in cui ogni voce possa esprimersi, essere ascoltata e ogni individuo possa contribuire al successo collettivo, senza essere escluso o marginalizzato.

3 Riferimenti normativi

Il presente documento sancisce i principi che PLC adotta per raggiungere una “Diversity, Equity & Inclusion”, anche alla luce della normativa e delle best practice internazionale e italiana vigente e, pertanto, ispirati e allineati a:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948;
- I Principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
- La Dichiarazione sui Principi e i Diritti fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL);
- L’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile;
- I principi di Empowerment femminile;
- La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità;
- La Carta internazionale dei diritti umani delle Nazioni Unite;
- La Convenzione Europea dei diritti dell’uomo;
- La Campagna “Equal by 30”;
- La Direttiva UE 2022/2464 (cosiddetta CSDR);
- La Direttiva UE 2023/970;
- La Costituzione Italiana;
- La Legge 300/1970, nota come Statuto dei Lavoratori;
- La Legge 68/1999, Norme per il diritto al lavoro dei disabili;
- Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, noto come “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” e successive modifiche ed integrazioni;
- La Legge 162/2021 sulla parità di genere e correlata alla Prassi UNI/PdR 125:2022;
- Il Piano Nazionale di ripresa e resilienza 2021 – 2026 (PNRR) avente quali obiettivi principali (i) digitalizzazione e innovazione, (ii) transizione ecologica e (iii) Inclusione sociale.

Inoltre, al fine di rendere la DE&I Policy parte di una cultura aziendale coesa e coerente e per la comprensione a 360° della stessa, sono inoltre da tenere in considerazione:

- Il Codice Etico del Gruppo PLC;
- la compliance al D. Lgs. 231/2001;
- La Politica di Global quality;
- La Politica di Anticorruzione;
- La Politica di Gruppo Salute, Sicurezza e Ambiente;
- La Politica Social Media;
- La Politica Cybersecurity e Sicurezza delle Informazioni.

oltre alle diverse procedure del Gruppo PLC, tra cui, a titolo esemplificativo:

Questo documento è di proprietà di PLC S.p.A. che ne conserva tutti i diritti.

- Formazione, Informazione e Addestramento - HSE;
- Selezione, assunzione e inserimento del personale;
- Amministrazione del personale e payroll;
- Whistleblowing.

4 Principi generali di riferimento e principi di comportamento applicati

PLC avvia alcune iniziative con l'obiettivo di diffondere e sensibilizzare i valori DE&I di sensibilizzare la popolazione aziendale a tutti i livelli organizzativi, e di avere processi aziendali ispirati a tali valori.

Sulla base di quanto sopra, il Gruppo PLC si impegna a:

- contribuire, mediante un sistema di regole definite e principi chiari, alla creazione di un ambiente di lavoro e di una cultura aziendale in cui la diversità è considerata un punto di forza;
- contrastare ogni forma anche indiretta di discriminazione;
- garantire che tutte le risorse abbiano una condotta che rifletta i valori di inclusione e rispetto promossi e sia segnalato tempestivamente qualsiasi comportamento discriminatorio o anche solo inadeguato;
- prevedere specifiche politiche di gestione delle risorse umane volte a garantire parità di trattamento in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione all'assegnazione dei ruoli, dalla valutazione delle prestazioni alla previsione di piani di sviluppo, al trattamento salariale;
- assumere comportamenti e indirizzare le proprie azioni sulla base di principi di meritocrazia e di competenze professionali;
- promuovere e garantire il rispetto delle pari opportunità, favorendo, ove possibile, il bilanciamento tra generi e/o anche tra diverse generazioni;
- riconoscere l'importanza del bilanciamento tra vita professionale e privata, sviluppando iniziative a supporto anche di singoli dipendenti, volgendo particolare attenzione alle esigenze specifiche con particolare riguardo ai soggetti "a rischio" o "fragili";
- sviluppare campagne di informazione e formazione volte alla sensibilizzazione sui temi di Diversity, Equity & Inclusion al fine di diffondere in modo capillare la cultura della diversità e delle pari opportunità, assicurandosi così che tutti i dipendenti siano trattati e assumano comportamenti, in ogni momento, nel rispetto della dignità individuale e con equità;
- promuovere occasioni di incontro informali tra i dipendenti delle diverse società e sedi del Gruppo con l'obiettivo di favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo;
- diffondere stili manageriali e di leadership che vedano l'inclusione quale paradigma culturale imprescindibile;
- misurare la percezione aziendale del livello di inclusività, al fine di attivare iniziative e misure coerenti.

I paragrafi che seguono stabiliscono le priorità di azioni e decisioni relative alle tematiche DE&I, declinate per

garantire l'impegno a tutti i livelli organizzativi rispetto ai principi generali e alle linee guida di attuazione, nonché per promuovere i valori di fiducia, flessibilità e rispetto.

4.1 Diversità di Genere

Il Gruppo PLC si impegna in attività di sensibilizzazione culturale, mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi e promuove politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro e la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale.

Per ridurre il divario di genere, legato alle caratteristiche proprie del business in cui opera, PLC assicura percorsi di selezione equi, basati sulle effettive competenze dei candidati e sull'adeguatezza al ruolo, programmi di formazione e politiche retributive basate sui pilastri di equità e monitoraggio delle performance.

4.2 Generazioni

Avendo chiara l'importanza delle prospettive demografiche e degli impatti sul turnover aziendale, il Gruppo PLC punta a favorire e sviluppare il confronto intergenerazionale tra i dipendenti, focalizzandosi non solo sulla loro età anagrafica e/o professionale ma anche sulla possibilità di una vera e propria contaminazione tra le differenti esperienze culturali, sociali e lavorative, oltre che delle diverse competenze acquisite. Si ritiene infatti che il rispetto e lo scambio intergenerazionale garantiscono il continuo miglioramento dei percorsi di apprendimento e l'evoluzione professionale delle nuove generazioni, valutando anche riunioni periodiche.

4.3 Orientamento affettivo e identità di genere

L'impegno di PLC è inoltre focalizzato a far sì che ogni suo dipendente si senta rispettato e apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento sessuale e/o affettivo. In tal senso, il Gruppo PLC promuove iniziative volte a sensibilizzare e promuovere comportamenti e linguaggio rispettosi ed inclusivi e a segnalare eventuali comportamenti discriminatori.

4.4 Disabilità

Il Gruppo PLC, riconoscendo pari opportunità a tutte le sue persone, indipendentemente da eventuali disabilità di natura sensoriale, cognitiva e/o motoria, si impegna a favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità e a promuovere la realizzazione di strumenti e spazi lavorativi privi di barriere, mettendo tutte le persone nelle condizioni di contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali e i propri obiettivi.

4.5 Genitorialità e Salute

PLC si impegna a supportare i propri dipendenti durante e successivamente a periodi di assenza prolungata dal lavoro, evitando qualsivoglia discriminazione e favorendone il reinserimento. Nel rispetto dell'individuo e della sua vita privata, è prioritario il pieno godimento dei congedi parentali e di caregiver, valutando iniziative ad hoc e assicurando il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo stesso. Le politiche e le iniziative in materia sono volte al sostegno dei dipendenti nel loro ruolo di genitori e di assistenti dei genitori anziani.

4.6 Integrazione culturale

L'integrazione culturale punta al superamento delle divergenze derivanti dalla provenienza da diverse etnie, tradizioni, credenze, nonché di eventuali pregiudizi e stereotipi. L'obiettivo è la convivenza di persone culturalmente differenti a sostegno dell'innovazione e della crescita generalizzata anche grazie a modelli comunicativi differenti e plurimi.

5 Applicazione e Governance

L'impegno di valorizzazione della diversità, equità e inclusione, quale parte integrante delle politiche del Gruppo PLC in tema di sostenibilità, è pilastro per le fondamenta di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità; per questo motivo, PLC:

- definisce ed attua politiche inclusive che coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione;
- adotta procedure di selezione, assunzione e on boarding del personale basate sul principio di neutralità e uguaglianza rispetto a tutte le caratteristiche personali;
- garantisce un accesso equo a tutte le opportunità aziendali e alle risorse aziendali, tra cui formazione, sviluppo professionale, promozioni e opportunità di carriera, indipendentemente dalle proprie caratteristiche personali o background;
- adotta misure a sostegno del bilanciamento vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale;
- si impegna ad attuare politiche eque di valutazione, avanzamento di carriera e premialità;
- adotta un sistema di monitoraggio e rendicontazione annuale dei risultati;
- comunica i progressi raggiunti e adotta politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate.

In tale contesto, il management e tutte le risorse umane ricoprono un ruolo cruciale quale garante di equità, inclusione e non discriminazione e, oltre a dover rappresentare un esempio, hanno in compito di:

- assicurare che non si verifichino atti di discriminazione;
- individuare ed eventualmente eliminare gli ostacoli che impediscono la piena inclusione ed eventualmente adoperarsi per superarli;
- creare un clima aperto che consenta la piena e libera espressione di ciascun dipendente;
- sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

I valori di Diversity, Equity & Inclusion, ritenuti strategici per una crescita sostenibile, sono perseguiti dal Consiglio di Amministrazione di PLC S.p.A., avvalendosi del supporto del Comitato controllo rischi e Sostenibilità e del Comitato di Sostenibilità; questi sono attivamente coinvolti e sono promotori dell'integrazione dei temi ESG nella strategia d'impresa, della promozione della cultura della diversità, del monitoraggio della lotta alle discriminazioni ed in generale dell'attuazione del Codice Etico del Gruppo PLC anche con iniziative di medio/lungo periodo.

6 Sistema di segnalazione e sistema sanzionatorio

Il Gruppo PLC applica i principi di “tolleranza zero” nei confronti di qualsivoglia violazione accertata riconducibile a comportamenti e/o all’uso di un linguaggio ritenuto inappropriato e/o discriminatorio.

Tutti i destinatari della DE&I Policy sono quindi tenuti a segnalare eventuali comportamenti non conformi ai propri responsabili negli appositi canali comunicativi dedicati.

Il Gruppo PLC garantisce la massima tutela sia nei confronti del segnalante che del segnalato, non tollerando alcun atto di ritorsione.

Eventuali azioni discriminanti, rappresentando a tutti gli effetti una violazione della presente DE&I Policy e del Codice Etico del Gruppo PLC, possono innescare sanzioni disciplinari o provvedimenti modulati in relazione alla loro gravità nel rispetto del CCNL.

Il monitoraggio dell’attuazione della presente DE&I Policy è effettuato sia mediante la verifica dell’andamento degli specifici obiettivi in materia, sia attraverso l’esame delle segnalazioni e la verifica delle azioni correttive attuate. Nello specifico, la divisione HR, con il supporto del team Sostenibilità, definisce obiettivi e KPI’s valorizzati nel Piano di Sostenibilità di Gruppo.

7 Approvazione, diffusione e aggiornamento

La presente DE&I Policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione di PLC S.p.A., previo parere positivo del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Tutte le Società controllate recepiscono la presente Politica nella prima riunione utile dell’organo amministrativo, la sua diffusione attraverso è garantita tramite specifiche sessioni formative e la pubblicazione sul sito internet aziendale nella convinzione che comunicare gli impegni assunti e i risultati conseguiti possa stimolare il continuo miglioramento e contribuire allo sviluppo reputazionale del Gruppo PLC.

La DE&I Policy sarà oggetto di aggiornamento periodico, qualora reso necessario sia da aggiornamenti normativi sia sulla base dei risultati di assesment interni e azioni di monitoraggio intraprese.