

S.T.S. MOBILE S.R.L.

POLICY DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Indice

1	PREMESSA	2
2	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	3
2.1	NORMATIVA INTERNAZIONALE E NAZIONALE.....	3
2.2	REGOLAMENTAZIONE INTERNA	4
3	PRINCIPI, OBIETTIVI E IMPEGNI	4
3.1	PRINCIPI	4
3.1.1	Equità	4
3.1.2	Diversità	4
3.1.3	Genere	4
3.1.4	Età	5
3.1.5	Abilità	5
3.1.6	Cultura	5
3.1.7	Identità di genere ed orientamento affettivo-sessuale	5
3.1.8	Altre diversità	5
3.1.9	Inclusione	5
3.2	OBIETTIVI E IMPEGNI.....	5
4	ASSETTI ORGANIZZATIVI INTERNI	6
4.1	SELEZIONE DEL PERSONALE	6
4.2	FORMAZIONE.....	7
4.3	SVILUPPO PROFESSIONALE	7
4.4	POLITICHE RETRIBUTIVE.....	7
4.5	CONCILIAZIONE VITA PRIVATA – LAVORO	7
4.6	COMUNICAZIONE.....	7
5	RUOLI E RESPONSABILITÀ	8
6	DISPOSIZIONI FINALI	9

1 PREMESSA

S.T.S. Mobile S.r.l. in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n. 5 (parità di genere) e n. 10 (ridurre le disuguaglianze), riconosce la diversità, l'equità e l'inclusione ("DEI") quali:

- valori fondamentali della propria identità e mission aziendale;
- principi ispiratori per la crescita, la valorizzazione e la sostenibilità del proprio modello di business e della propria organizzazione interna.

La Società risulta pertanto impegnata nel sostegno di tali valori attraverso l'adozione di meccanismi organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono l'inclusione.

La Società opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

La diversità è un valore 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 delle persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

In tale ottica, la presente policy (la "Policy DEI" o la "Policy") definisce i principi, gli obiettivi e gli impegni che S.T.S. Mobile S.r.l. intende assumere per promuovere la diversità, assicurare l'equità e favorire l'inclusione sia all'interno della propria struttura organizzativa, sia all'esterno, sostenendo la crescita di una società inclusiva.

Con l'adozione della Policy, pertanto, S.T.S. Mobile S.r.l. riconosce una serie di Principi condivisi per:

- valorizzare la diversità con riguardo alla composizione collettiva degli Organi sociali e agli assetti organizzativi interni;
- assicurare un ambiente di lavoro equo ed inclusivo, nel quale ciascuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale quale elemento distintivo e funzionale alla crescita della Società senza alcuna discriminazione.

La Policy è adottata a seguito della sua approvazione da parte dell'Amministratore Unico della Società Stefano Tattolo, ed è stata redatta nel rispetto delle fonti normative e regolamentari, opportunamente calibrate alla luce delle caratteristiche, delle dimensioni e del ridotto grado di complessità operativa della società e tenendo altresì conto del percorso di integrazione dei fattori ESG nei meccanismi di governance e negli assetti organizzativi.

La Policy DEI è rivolta:

- ai Soci;
- all'Amministratore Unico;
- a tutti i Dipendenti e collaboratori della società, direttamente o indirettamente coinvolti nel processo di integrazione dei Principi DEI.

La Policy DEI è:

- resa disponibile tramite pubblicazione sul sito internet della società;
- soggetta ad aggiornamenti in ragione dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e degli eventuali cambiamenti della strategia DEI della società, ovvero del business model e/o dell'organizzazione interna;
- oggetto di revisione periodica da parte dell'Amministratore Unico ogniqualvolta intervengano gli aggiornamenti di cui al precedente alinea.

2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

2.1 Normativa Internazionale e Nazionale

La Policy tiene conto del quadro normativo di riferimento delineato a livello europeo e nazionale e dei seguenti standard emanati dalle organizzazioni internazionali con particolare riferimento a:

- Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite;
- Principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite;
- Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e le molestie.

2.2 Regolamentazione interna

La presente Policy integra la regolamentazione interna della società con riferimento alle policy di governance, ai regolamenti e ai processi di seguito indicati:

- Statuto Sociale;
- Codice Etico.

3 PRINCIPI, OBIETTIVI E IMPEGNI

Nel rispetto della normativa rilevante e in coerenza con le best practice e con i contenuti del proprio Codice Etico, S.T.S. Mobile S.r.l. riconosce i seguenti Principi definendo gli obiettivi e gli impegni per promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione.

Al fine di rendere concreto il proprio impegno, la società considera ed attua i Principi contenuti nella presente Policy come criteri che concorrono alla definizione delle decisioni strategiche, di business di organizzazione interna e comunicazione.

3.1 Principi

3.1.1 Equità

Tutte le persone godono di pari diritti e dignità. Ogni individuo è unico per età, ascendenza, convinzioni, paese di origine, cultura, formazione, etnia, identità di genere, stato civile, appartenenza a una minoranza, abilità mentale o fisica, nazionalità, genitorialità, personalità, opinioni politiche, religione, orientamento e identità sessuale, colore della pelle, contesto socioeconomico e qualsiasi altra caratteristica o condizione. Il bagaglio di esperienze e le opinioni personali di ciascuno rappresentano una risorsa unica e preziosa sul lavoro e per la società in generale.

3.1.2 Diversità

La diversità è un valore che alimenta l'innovazione, la produttività e la generazione di idee migliorando il clima lavorativo e favorendo un ambiente culturale eterogeneo. Una composizione diversificata degli Organi sociali e delle diverse funzioni aziendali consente alla Società di sviluppare soluzioni innovative non facendo prevalere un pensiero unico.

La diversità è tutelata in tutte le sue forme, tra cui: il genere, l'età, la cultura, l'identità di genere, l'orientamento affettivo-sessuale.

3.1.3 Genere

La Società favorisce la parità di genere a tutti i livelli, impegnandosi ad azioni volte ad eliminare il gender gap e a rafforzare la presenza femminile nella propria struttura organizzativa.

La valorizzazione delle persone, delle loro diversità e le politiche di inclusione costituiscono elementi chiave della strategia della Società in termini di responsabilità sociale d'impresa, per questo S.T.S. Mobile S.r.l. è

impegnata da anni nella promozione del talento femminile e dell'inclusione come componenti essenziali per la crescita aziendale.

3.1.4 Età

La Società riconosce come prioritaria l'integrazione lavorativa in un contesto multigenerazionale in cui lo sviluppo di ciascun lavoratore avvenga attraverso il dialogo e lo scambio di conoscenze fra persone di età diversa.

3.1.5 Abilità

La Società promuove spazi lavorativi privi di qualsiasi barriera, che possano garantire un'adeguata accessibilità a tutte le persone diversamente abili agevolandone l'ingresso ai luoghi fisici, agli strumenti di lavoro e alle attività formative, garantendo condizioni affinché tutti possano contribuire al meglio alla crescita e allo sviluppo dei processi aziendali.

3.1.6 Cultura

La Società sostiene l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente.

3.1.7 Identità di genere ed orientamento affettivo-sessuale

La Società favorisce la creazione di un ambiente lavorativo dove ciascuno si senta rispettato ed apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere e/o dal proprio orientamento affettivo-sessuale.

3.1.8 Altre diversità

La Società rispetta la diversità in ogni sua forma (ad es. lingua, etnia, religione, condizione economica...), non tollerando alcuna forma di discriminazione.

3.1.9 Inclusione

È prioritario realizzare e preservare un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e improntato alla massima collaborazione dove si riconosca l'unicità e la diversità come valori aggiunti e punti di forza per lo sviluppo, la crescita e il rafforzamento delle attività della Società.

3.2 Obiettivi e impegni

In tale contesto la Società si prefigge di:

- valorizzare la diversità dei singoli per migliorare l'ambiente di lavoro e rafforzare le strategie di business;
- garantire, all'interno della propria struttura organizzativa, lo sviluppo e la presenza di conoscenze, esperienze e competenze eterogenee e complementari tra loro;
- promuovere un contesto lavorativo inclusivo, sicuro e libero da pregiudizi dove ciascuno possa esprimere appieno sé stesso e il proprio potenziale;

- garantire il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di discriminazione, intimidazione, molestia e qualsiasi forma di vessazione fisica o psicologica;
- assicurare parità di opportunità e trattamento nel percorso lavorativo e professionale di ciascuno, garantendo equilibrio nei processi di selezione, valutazione e promozione attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi;
- garantire che tutti i lavoratori contribuiscano a realizzare condizioni per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e assicurare che tutti comprendano la propria responsabilità e la necessità di un impegno individuale nell'integrazione dei Principi DEI;
- strutturare percorsi di formazione e iniziative di sensibilizzazione orientati a sostenere la crescita professionale e di competenze nonché a incoraggiare una riflessione riguardo ai temi inerenti ai Principi DEI;
- sviluppare iniziative che favoriscano l'inserimento e l'inclusione delle persone diversamente abili garantendo loro un ruolo idoneo alle loro competenze ed esigenze e assicurando un ambiente con adeguate caratteristiche fisiche;
- attivare iniziative concrete a sostegno della diversità, identificando periodicamente le aree di inclusione nelle sue diverse accezioni e sviluppando iniziative volte a rimuovere le barriere (ad es. favorire la conciliazione vita privata/lavoro; offrire servizi a supporto delle fragilità individuali);
- utilizzare uno stile di comunicazione attento al rispetto della diversità e dell'inclusione promuovendo un uso del linguaggio quotidiano rispettoso verso tutti;
- conseguire sinergie con altre banche, operatori del mercato e associazioni del territorio affinché tutti garantiscano l'attuazione dei Principi al fine di esercitare un impatto positivo sulla società.

4 ASSETTI ORGANIZZATIVI INTERNI

La Società promuove l'integrazione dei Principi DEI all'interno della propria struttura organizzativa.

A tale riguardo, con specifico riferimento al personale, la Società intende presidiare i seguenti ambiti di intervento.

4.1 Selezione del personale

Nel processo di recruiting la Società adotta criteri di oggettività, competenza e professionalità, garantendo pari opportunità di accesso senza alcuna discriminazione legata all'identità di genere, età, diversa abilità, stato di salute, provenienza geografica, etnia, orientamento e identità sessuale o ideologie politiche.

4.2 Formazione

La formazione rappresenta per la Società uno degli strumenti essenziali per la crescita professionale e personale dei propri dipendenti e costituisce un elemento per promuovere un cambiamento culturale riguardo all'integrazione dei Principi DEI.

A tal fine, la Società promuove attività formative volte a favorire campagne di sensibilizzazione su aspetti legati alla diversità e alla cultura dell'inclusione.

4.3 Sviluppo professionale

Il percorso di ciascun dipendente della Società viene promosso e valutato attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo. La Società si impegna a sostenere la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave.

4.4 Politiche retributive

La Società ha adottato politiche di remunerazione e incentivazione e trattamenti retributivi neutrali rispetto al genere e basati sull'imparzialità e sulla valorizzazione del merito. La Società monitora la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il gender pay gap, al fine di intraprendere eventuali azioni correttive necessarie.

4.5 Conciliazione vita privata – lavoro

La Società valuta iniziative volte a promuovere il benessere individuale e la conciliazione tra il lavoro e la vita privata al fine di tutelare le categorie più vulnerabili e garantire eque opportunità lavorative. A tal fine la Società favorisce iniziative quali:

- modalità di lavoro flessibili;
- misure e strumenti volti ad assicurare l'assistenza dei dipendenti ai familiari diversamente abili;
- misure e strumenti a favore della genitorialità;
- un'adeguata comprensione della scelta e del percorso di transizione di genere al fine di garantire un accompagnamento nel contesto aziendale alle persone coinvolte in tale momento di affermazione individuale.

4.6 Comunicazione

La Società, nelle proprie comunicazioni interne, esterne ed istituzionali, utilizza contenuti rispettosi della diversità.

5 RUOLI E RESPONSABILITÀ

L'Amministratore unico della Società svolge un ruolo di indirizzo e governo nella integrazione dei Principi DEI nella cultura, nella strategia e nell'esercizio delle attività della Società e definisce in via esclusiva la diffusione e integrazione dei principi DEI all'interno degli Organi Sociali con riferimento alla composizione e funzionamento degli stessi

In tale ambito sono attribuiti all'Amministratore Unico, in particolare, i seguenti compiti:

- approvare la Policy DEI e i successivi aggiornamenti e/o revisioni;
- valutare, definire e approvare la strategia della Società con riferimento ai temi della diversità, l'equità e inclusione affinché sia in linea con gli obiettivi di medio e lungo termine;
- valutare, definire e approvare, politiche e iniziative specifiche in linea con gli obiettivi di medio e lungo termine.

I Responsabili di ogni settore aziendale supportano l'Amministratore Unico nella valutazione e definizione della strategia e nelle iniziative in materia di diversità, equità e inclusione riferite al personale dipendente e viene informato periodicamente dalle funzioni competenti sullo stato di avanzamento delle attività collegate a tali temi.

Ogni Responsabile di settore:

- sottopone all'Amministratore Unico la proposta di aggiornamento e/o revisione della Policy DEI per quanto riguarda il personale dipendente del proprio settore;
- sottopone all'Amministratore Unico l'approvazione di iniziative e progetti inerenti all'integrazione dei Principi DEI all'interno dell'organizzazione della Società;
- presidia le attività inerenti all'integrazione dei Principi DEI nel business e negli assetti organizzativi della Società di propria competenza;
- è informato periodicamente dalle funzioni competenti sullo stato di avanzamento delle attività relative alla diversità, l'equità e l'inclusione.

All'Area Operations e, nello specifico al Responsabile gestione Risorse Umane (di seguito "HR") è attribuita la responsabilità di monitorare il rispetto dei Principi DEI per il personale dipendente.

A tal fine l'HR:

- assicura che i Principi siano integrati nelle politiche, nei processi e nelle attività della Società;
- formula proposte ai Responsabili di settore relative a iniziative, attività e progetti in ambito DEI;
- coordina lo stato di avanzamento delle attività informando periodicamente i vari Responsabili di settore;
- è responsabile della conoscenza e diffusione della Policy DEI.

Infine, tutti – esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori della Società – sono responsabili dell'equità, dell'inclusione e della non discriminazione attraverso la coerenza dei propri comportamenti ai Principi DEI.

In tal contesto, tutti concorrono a sviluppare e preservare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e pregiudizi, che valorizzi la diversità e renda la cultura del lavoro maggiormente inclusiva, anche al fine di esercitare un impatto positivo sulla società.

6 DISPOSIZIONI FINALI

Quanto contenuto nel presente documento è approvato dall'Amministratore unico di S.T.S. Mobile S.r.l.

Agosto, 2024

STS Mobile
Servizio Tecnologico Sperimentale
AMMINISTRATORE UNICO
Ing. STEFANO TATTOLO