

POLICY DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE DI GRUPPO

Indice

Diversità, Equità e Inclusione: definizioni	3
L'impegno del gruppo STAR7 in materia di Diversità, Equità e Inclusione.....	3
Sezione I - Destinatari e finalità della Policy DEI.....	4
1.1. Destinatari.....	4
1.2. Finalità	4
Sezione II – Riferimenti	5
2.1. Normative, standard e principi di riferimento	5
Sezione III – Principi di comportamento	7
3.1. Non discriminazione e promozione delle diversità.....	7
3.2. Responsabilità e impegni individuali.....	8
Sezione IV - Applicazione dei principi DEI nei processi aziendali.....	9
4.1. Gestione delle risorse umane	9
4.2. Comunicazione interna ed esterna	10
4.3. Selezione di fornitori e partner commerciali	10
Sezione V - Segnalazione di violazioni	11
5.1. Gli strumenti a disposizione per segnalare violazioni della Policy DEI.....	11
Sezione VI - Il sistema sanzionatorio	11
6.1. Sanzioni per il personale aziendale	11
6.2. Sanzioni per i terzi.....	11
Sezione VII - Governance della Policy DEI	12
7.1. Referente interno responsabile della Policy	12
7.2. Diffusione, comunicazione e formazione	12
7.3. Monitoraggio e azioni di rimedio.....	13
7.4. Reporting della Capogruppo	13
Sezione VIII – Adozione.....	13
8.1. Approvazione e successive modifiche.....	13
Allegato - Questions & Answers	14

Diversità, Equità e Inclusione: definizioni

Diversità: rientra nella definizione di diversità tutto ciò che rende gli individui unici e ineguagliabili, come ad esempio l'età, il sesso, l'orientamento sessuale e affettivo, l'identità o espressione di genere, la razza, il colore della pelle, la lingua, la nazionalità, l'etnia, le opinioni politiche e sindacali, le convinzioni religiose, lo stato civile e familiare, la disabilità, il livello di istruzione, le esperienze professionali o qualunque altra caratteristica o condizione personale.

Equità: significa garantire a ciascun individuo un trattamento giusto e imparziale, riconoscendo che persone con caratteristiche e condizioni differenti possano necessitare di misure e supporti diversi per accedere alle medesime opportunità.

Inclusione: è il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse, nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente equo e accogliente.

L'impegno del gruppo STAR7 in materia di Diversità, Equità e Inclusione

Garantire che tutte le persone possano esprimere il proprio potenziale ogni giorno e possano sentirsi valorizzate nella piena espressione delle proprie caratteristiche è un fattore imprescindibile per il Gruppo STAR7 che riconosce nella persona e nel capitale umano un ruolo centrale su cui investire.

Diversità, Equità e Inclusione (di seguito anche solo "DEI") sono valori che contribuiscono a creare un ambiente di lavoro aperto e stimolante, garantendo prospettive e punti di vista che favoriscono idee innovative e comportamenti efficaci e virtuosi. Il Gruppo STAR7 è consapevole che la valorizzazione delle diversità di ciascuno e un trattamento equo e inclusivo abbiano un impatto positivo sulla gestione del business e sia essenziale per uno sviluppo sostenibile. Un ambiente di lavoro inclusivo, in cui tutte le persone si sentano rispettate e in grado di esprimere il proprio potenziale, contribuisce alla creazione di un clima di lavoro positivo, essenziale per il benessere e la soddisfazione del personale, per ridurre lo stress, incrementare l'impegno, la motivazione e promuovere un'atmosfera di collaborazione e cooperazione.

Il Gruppo STAR7 fa proprio il principio del **"leave no one behind"** promosso dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile. Promuovere la Diversità, l'Equità e l'Inclusione è per il Gruppo STAR7 un imperativo etico, ma anche un fattore chiave per aumentare la competitività, attrarre talenti e investitori, trattenere e valorizzare le persone.

Per questo il Gruppo STAR7 ha adottato la presente Policy Diversità, Equità e Inclusione (di seguito anche solo la "Policy" o "Policy DEI"), impegnandosi a far sì che le diversità siano valorizzate, incluse e trattate in modo equo, a qualsiasi livello e in ogni ambito geografico, promuovendo una cultura improntata all'etica, all'integrità e alla responsabilità professionale al proprio interno e lungo la catena del valore.

Sezione I - Destinatari e finalità della Policy DEI

1.1. Destinatari

La Policy DEI si applica alle società del Gruppo STAR7 intese come STAR7 S.p.A. (la “Capogruppo”) e sue controllate (il “Gruppo” o il “Gruppo STAR7”).

Sono pertanto destinatari della Policy (i “Destinatari”):

- ✎ i componenti degli organi sociali delle società del Gruppo;
- ✎ i lavoratori, senza eccezione alcuna e tutti coloro che operano per le società del Gruppo quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse;
- ✎ i soggetti terzi che intrattengano una relazione d'affari con le società del Gruppo a prescindere dalla natura giuridica del rapporto (ad es. fornitori di beni e servizi, subfornitori inclusi, consulenti e partner commerciali), nell'ambito delle attività contrattuali o professionali svolte.

Tutti i Destinatari, senza eccezioni, sono tenuti a conoscere i contenuti della Policy. A tal fine, le società del Gruppo STAR7 adottano le misure più opportune per garantirne adeguata diffusione presso tutti i Destinatari, come descritto nelle Sezioni VII e VIII del presente documento.

I Destinatari si impegnano ad osservare e a fare osservare i principi ivi contenuti, nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, con la consapevolezza che il rispetto della stessa costituisce parte essenziale della qualità della prestazione lavorativa e professionale. Pertanto, eventuali violazioni potranno essere sanzionate come indicato alla Sezione VI del presente documento, in conformità alla normativa e disciplina contrattuale applicabile.

1.2. Finalità

La Policy DEI del Gruppo STAR7 ha lo scopo di definire i valori e gli impegni adottati dal Gruppo in merito alle tematiche di Diversità, Equità e Inclusione e dei quali richiede la più rigorosa osservanza da parte di tutti coloro con cui interagisce.

La Policy DEI mira a promuovere la diversità in tutte le sue forme, a contrastare le discriminazioni e a garantire un trattamento equo per tutto il personale, con l'obiettivo ultimo di creare un clima di lavoro inclusivo, in cui le diverse idee e prospettive vengono valorizzate e incoraggiate per stimolare l'innovazione e la creatività.

La Policy DEI si propone di rafforzare il sistema di governance e di controllo interno esistente a livello di Gruppo, nell'ottica di consolidare un modello di conduzione responsabile delle attività aziendali, finalizzato a promuovere i valori di Diversità, Equità e Inclusione. La presente Policy si pone in continuità con la Policy Diritti Umani di Gruppo, sviluppando, approfondendo e declinando i principi di non discriminazione e pari opportunità in impegni specifici in materia di Diversità, Equità e Inclusione.

Sezione II – Riferimenti

2.1. Normative, standard e principi di riferimento

La presente Policy è stata redatta in conformità ai principali standard internazionali in cui il Gruppo STAR7 si riconosce e a cui uniforma i propri comportamenti e in particolare:

- ↪ Dichiarazione universale dei diritti umani dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (1948);
- ↪ Dichiarazione sui principi e diritti fondamentali nel lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (1998);
- ↪ Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro:
 - **C29** - Convenzione sul lavoro forzato (1930);
 - **C87** - Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale (1948);
 - **C98** - Convenzione sul diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva (1949);
 - **C100** - Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione (1951);
 - **C105** - Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato (1957);
 - **C111** - Convenzione sulla discriminazione / Impiego e professione (1958);
 - **C138** - Convenzione sull'età minima (1973);
 - **C155** - Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro (1981);
 - **C182** - Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile (1999);
 - **C187** - Convenzione sul quadro promozionale per la salute e sicurezza sul lavoro (2006);
 - a cui si aggiunge la Convenzione **C190** sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (2019);
- ↪ Convenzioni dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, tra cui:
 - Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (1965);
 - Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione della donna (1979);
 - Convenzione sui diritti dell'infanzia (1989);
 - Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti dei lavoratori migranti (1990);
 - Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (2006);
- ↪ Principi UN Global Compact (2000);
- ↪ Principi relativi al Women's Empowerment promossi da UN Global Compact e UN Women (2010);
- ↪ Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (2015);
- ↪ Principi guida dell'Organizzazione delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (2011) e relative Dimensioni di Genere (2019);
- ↪ Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (2022).

Altri riferimenti:

- 🔸 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (2000);
- 🔸 Direttiva UE 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

La presente Policy, basandosi su standard riconosciuti a livello internazionale, si applica nel rispetto delle normative locali vigenti nei Paesi in cui il Gruppo opera. Laddove le normative locali siano più stringenti rispetto ai principi contenuti nel presente documento, i Destinatari dovranno osservare le normative locali. Al contrario, il Gruppo STAR7 è consapevole che, in alcuni Paesi, le normative locali possano essere meno restrittive rispetto alle previsioni della presente Policy. In tal caso, i Destinatari sono tenuti a conformarsi ai principi della Policy, anche se ciò comporta il divieto di comportamenti altrimenti consentiti a livello locale.

Sezione III – Principi di comportamento

3.1. Non discriminazione e promozione delle diversità

Il Gruppo STAR7 ha identificato le tematiche maggiormente esposte a rischio di non inclusione, nella consapevolezza che si tratti di un elenco non esaustivo, in quanto la diversità è complessa e comprende qualsiasi caratteristica della persona. Per garantire tutele concrete che considerino l'individuo nella sua interezza, il Gruppo STAR7 adotta un approccio intersezionale, consapevole che i diversi fattori di diversità possano sovrapporsi e amplificare le barriere o le discriminazioni. Il Gruppo STAR7 richiede a tutti i Destinatari di uniformare i propri comportamenti ai principi di seguito descritti e si impegna a non intraprendere o proseguire rapporti con chiunque dimostri di non volerne condividere il contenuto e lo spirito. Tali principi sono stati formulati tenendo conto del contesto di business e di localizzazione delle attività svolte dalle società del Gruppo.

Genere: deve essere promossa l'uguaglianza e l'equilibrio tra i generi, contrastando ogni forma di discriminazione, disparità o stereotipo, assicurando il massimo rispetto per la singolarità di ciascuno. Devono essere prevenute e rimosse, per quanto possibile, le barriere legate al sesso biologico, all'identità di genere o alla sua espressione, assicurando pari opportunità e pieno rispetto della persona.

Orientamento sessuale e affettivo: deve essere garantito il pieno rispetto per l'orientamento sessuale e affettivo di ogni individuo, promuovendo una cultura di accoglienza e rifiutando fermamente qualsiasi forma di pregiudizio, molestia o disparità, affinché ognuno possa vivere liberamente il proprio orientamento e i propri sentimenti.

Genitorialità: sono promosse, compatibilmente con le esigenze organizzative e con la normativa e la contrattazione applicabile, soluzioni di flessibilità a supporto della genitorialità e dei carichi di cura familiare. La genitorialità e le scelte personali non devono comportare discriminazioni o penalizzazioni illegittime nella vita lavorativa.

Disabilità: gli ambienti di lavoro devono essere accessibili a tutte le persone, incluse le persone con disabilità, favorendo la rimozione delle barriere fisiche e digitali e, ove necessario, l'adozione di accomodamenti ragionevoli e postazioni di lavoro idonee, così da consentire a ciascuno di esprimere appieno il proprio potenziale.

Stato di salute: sono garantite, nel rispetto della normativa e della contrattazione applicabile, le tutele previste per le persone che si trovino in condizioni di salute fragili o che abbiano esigenze di assistenza a familiari in tali condizioni. Le assenze per malattia, cure o permessi assistenziali non devono comportare discriminazioni o penalizzazioni illegittime, promuovendo, ove possibile, soluzioni organizzative compatibili con il benessere psicofisico della persona.

Età: deve essere garantita parità di accesso, sviluppo e permanenza nel mondo del lavoro a prescindere dall'età e deve essere promosso lo scambio di conoscenze ed esperienze tra personale di diverse età, valorizzando il trasferimento di competenze da una generazione all'altra.

Nazionalità, etnia e provenienza geografica: nessuno dovrà essere discriminato per la propria nazionalità, etnia o provenienza geografica. Deve essere assicurato un ambiente di lavoro privo di barriere, anche linguistiche, e pregiudizi, contrastando ogni forma di razzismo, xenofobia o stereotipo culturale per assicurare a chiunque piena inclusione e senso di appartenenza.

Orientamento religioso: deve essere promosso un ambiente di lavoro in cui ogni credo sia accolto con rispetto, prevenendo qualsiasi forma di intolleranza e favorendo l'inclusione anche attraverso

l'attenzione alle diverse pratiche di culto e, ove previsto dalla normativa o dalla contrattazione applicabile, la possibilità di usufruire di permessi o congedi per festività religiose.

Opinioni personali, orientamento politico e sindacale: nessuno potrà essere discriminato per le proprie opinioni personali, politiche o per l'adesione a un sindacato. È vietata qualsiasi forma di discriminazione, favoritismo o penalizzazione legata alle opinioni personali, all'adesione a partiti o sindacati e all'esercizio dei diritti di rappresentanza.

Status socioeconomico: lo status socioeconomico non deve rappresentare un ostacolo all'accesso al lavoro, alla crescita e allo sviluppo professionale. Deve essere promossa l'equità offrendo a chiunque le medesime opportunità, valorizzando il talento a prescindere dal proprio status economico o sociale.

Ruolo professionale: è vietata qualsiasi forma di discriminazione basata sulla qualifica o sul ruolo, assicurando pari dignità, rispetto e tutele a ogni collaboratore. Deve essere garantito un ambiente di lavoro equo in cui il livello contrattuale e l'inquadramento professionale dipendano esclusivamente da competenze, merito e responsabilità.

Stato civile o familiare: ciascuno deve considerarsi libero nelle proprie scelte personali e di vita privata. Lo stato civile, di coniugio, di convivenza o la condizione familiare non devono influenzare in alcun modo le opportunità lavorative o di carriera.

3.2. Responsabilità e impegni individuali

La piena realizzazione di un ambiente di lavoro inclusivo dipende dal contributo attivo di ciascuno. Pertanto, il Gruppo STAR7 richiede a tutti i Destinatari di tradurre i principi di Diversità, Equità e Inclusione in azioni concrete, attraverso:

- 🔸 **Promozione del rispetto reciproco:** adottare quotidianamente comportamenti improntati alla massima correttezza, all'equità e al rispetto della dignità di ogni individuo;
- 🔸 **Utilizzo di un linguaggio inclusivo:** in ogni comunicazione, verbale o scritta, utilizzare un linguaggio rispettoso, evitando espressioni stereotipate, discriminatorie o potenzialmente offensive;
- 🔸 **Rimozione dei pregiudizi:** impegnarsi a riconoscere e ad agire sui propri pregiudizi nei rapporti con gli altri, contribuendo a instaurare un clima di lavoro che promuova il confronto, la collaborazione, la partecipazione dell'altro, per la generazione di idee e soluzioni;
- 🔸 **Dovere di segnalazione:** contribuire attivamente alla tutela dell'ambiente di lavoro, segnalando tempestivamente attraverso i canali preposti qualsiasi condotta non conforme ai principi della presente Policy.

Ogni Responsabile di Funzione delle società del Gruppo STAR7 ha il compito di agire d'esempio nell'attuazione dei principi di Diversità, Equità e Inclusione, impegnandosi a diffonderli attivamente sia all'interno della propria area di competenza che verso l'esterno.

Sezione IV - Applicazione dei principi DEI nei processi aziendali

Il Gruppo STAR7 riconosce che i principi di Diversità, Equità e Inclusione non si esauriscono in una dichiarazione di intenti, ma devono tradursi in comportamenti concreti, integrandosi trasversalmente nei processi aziendali. Per questo si richiede a tutte le società del Gruppo di attenersi alle previsioni che seguono, impegnandosi a non intraprendere o proseguire rapporti con terzi che dimostrino di non volerne condividere il contenuto e lo spirito.

4.1. Gestione delle risorse umane

Selezione: i requisiti di accesso alla posizione lavorativa e il linguaggio utilizzato negli annunci di ricerca non devono essere discriminatori o escludenti. Le informazioni richieste ai candidati in fase di colloquio devono essere strettamente correlate alle caratteristiche del ruolo ricercato. Devono essere adottate pratiche di selezione basate su merito ed equità, valutando i candidati in maniera oggettiva.

Formazione: i programmi di mentoring e in generale la formazione devono essere accessibili a tutto il personale in condizioni di parità, valorizzando il merito e le competenze senza distinzioni di alcun tipo.

Valutazione della performance: i criteri di valutazione del personale devono essere obiettivi, equi e privi di pregiudizi o stereotipi. A ciascun lavoratore deve essere assicurata una valutazione basata sulle proprie competenze e sul proprio contributo professionale, senza discriminazioni legate a caratteristiche personali.

Sviluppo professionale: i percorsi di crescita professionale devono essere accessibili a ogni lavoratore e devono basarsi su criteri equi, oggettivi e misurabili, che tengano conto delle competenze e delle capacità di ciascuno.

Piani di successione: i piani di successione delle figure chiave devono assicurare una rappresentanza equilibrata di talenti diversi, valorizzando la molteplicità di prospettive e competenze. Gli organi sociali, per quanto possibile, devono essere composti in modo da garantire una rappresentanza diversificata al proprio interno.

Retribuzioni: sia in fase di assunzione che di successiva promozione, le retribuzioni devono essere determinate sulla base di criteri trasparenti e oggettivi, monitorando ed eliminando ingiustificate disparità salariali derivanti da discriminazioni basate su caratteristiche personali. Le retribuzioni devono basarsi sulle competenze, esperienze e responsabilità di ciascuno. Particolare attenzione deve essere riposta nella parità di retribuzione tra uomini e donne per lavoro di pari valore.

Accessibilità digitale: i sistemi informatici aziendali devono essere progettati e implementati secondo criteri di accessibilità, così da garantire anche alle persone diversamente abili di poter partecipare pienamente alle attività lavorative.

4.2. Comunicazione interna ed esterna

I valori di Diversità, Equità e Inclusione devono riflettersi in ogni forma di comunicazione, sia interna che esterna, promuovendo una narrazione autentica che valorizzi le pluralità.

Linguaggio inclusivo: il linguaggio utilizzato, sia nei rapporti tra colleghi che nei rapporti con l'esterno, deve essere il più possibile inclusivo, accessibile e privo di stereotipi, riconoscendo, rispettando e valorizzando l'identità di ciascuno.

Rispetto delle identità: devono essere evitate espressioni discriminatorie legate a genere, etnia, età, orientamento sessuale, disabilità, o qualsiasi altra caratteristica personale o professionale.

Equità di genere: deve essere promosso un uso consapevole della lingua che superi gli automatismi culturali, garantendo una rappresentazione simmetrica, paritaria e rispettosa di tutti i generi in ogni documento, e-mail o comunicato ufficiale.

Accessibilità universale: i contenuti digitali o fisici, inclusi i canali social, i siti web, la documentazione interna e i materiali promozionali o divulgativi, devono essere progettati e impostati per essere pienamente fruibili anche da persone con disabilità visive, uditive, motorie o cognitive, abbattendo ogni barriera informativa.

4.3. Selezione di fornitori e partner commerciali

Devono essere promossi rapporti con terze parti che condividano i principi e i valori della presente Policy, nella convinzione che un approccio inclusivo e non discriminatorio debba estendersi lungo l'intera catena del valore. In coerenza con quanto previsto dal Codice di Condotta Fornitori, il Gruppo STAR7 non instaura relazioni con soggetti che attuano forme di discriminazione del proprio personale.

Verifica dell'affidabilità del terzo: prima di avviare un rapporto commerciale con fornitori e partner commerciali, deve essere valutata l'affidabilità degli stessi sotto il profilo DEI, attraverso ad esempio l'acquisizione di dati pubblici inerenti indici di pregiudizialità, quali condanne o procedimenti in corso per discriminazione o diffamazione, anche tramite verifiche generiche nella rete internet o con il supporto di tool specialistici (Report Cerved o Cribis). Tale verifica è di competenza del personale dedicato agli acquisti delle società del Gruppo STAR7, in coordinamento con il Responsabile delle Risorse Umane. Gli esiti della verifica devono essere tracciati e non è consentito avviare una relazione commerciale con soggetti che non superino positivamente tale verifica. La verifica dovrà essere svolta in presenza dei seguenti parametri di significatività: prestazioni strategiche, continuative o di importo rilevante con controparti poco note, di piccole dimensioni o start up. In caso di rapporti continuativi o comunque di lunga durata, la verifica deve essere ripetuta con cadenza periodica (almeno annuale) per assicurare il monitoraggio nel tempo dei requisiti richiesti alla controparte.

Altri parametri di valutazione DEI: deve essere accordata una preferenza per quei soggetti che forniscano evidenza documentale di politiche inclusive (ad esempio tramite richiesta di compilazione di questionari specifici volti a rilevare gli impegni del terzo in materia di Diversità, Equità e Inclusione o richiesta di eventuali certificazioni o policy applicate). Ove opportuno in funzione dell'importanza strategica del terzo, il Gruppo STAR7 si impegna a esercitare la propria influenza nei confronti della controparte, promuovendo e incoraggiando l'adozione di pratiche più inclusive.

Formalizzazione dei contratti: i contratti con le terze parti devono prevedere specifiche clausole con le quali le stesse si impegnano a rispettare i principi della presente Policy, anche all'interno della propria catena di fornitura (subcontratti inclusi).

Sezione V - Segnalazione di violazioni

5.1. Gli strumenti a disposizione per segnalare violazioni della Policy DEI

È fatto obbligo ai Destinatari di segnalare ogni violazione o sospetto di violazione delle prescrizioni della presente Policy, fondata su elementi precisi e concordanti, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, ovvero delle attività lavorative o professionali, in corso o passate, svolte per il Gruppo STAR7. Le segnalazioni dovranno essere inviate utilizzando i canali disponibili alla pagina <https://whistleblowersoftware.com/secure/star7>.

Le segnalazioni potranno essere anche anonime purché descrivano in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. È garantita in ogni caso la riservatezza del segnalante, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, del contenuto della stessa e della relativa documentazione. La riservatezza è altresì garantita nella fase successiva di gestione della segnalazione. Il Gruppo STAR7 assicura che i segnalanti non subiranno alcuna ritorsione per effetto della segnalazione medesima.

Sezione VI - Il sistema sanzionatorio

6.1. Sanzioni per il personale aziendale

L'osservanza delle disposizioni della Policy DEI deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti del Gruppo STAR7. L'eventuale violazione delle disposizioni della Policy può costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, in conformità alla normativa giuslavoristica vigente, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e al conseguente risarcimento dei danni derivanti.

6.2. Sanzioni per i terzi

Il rispetto della Policy DEI forma parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte da tutti coloro che intrattengono rapporti d'affari con le società del Gruppo STAR7. Pertanto, la violazione delle disposizioni della presente Policy può costituire inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del contratto. Resta salva la prerogativa del Gruppo STAR7 di richiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dalla presente Policy da parte dei suddetti soggetti terzi.

Sezione VII - Governance della Policy DEI

7.1. Referente interno responsabile della Policy

Ogni società del Gruppo STAR7 dovrà identificare al proprio interno un Referente per la Policy DEI, con il compito di:

- curare le attività di diffusione e comunicazione della stessa presso tutti i Destinatari, secondo le modalità adottate dal Gruppo (si rinvia al successivo par. 7.2);
- promuovere l'erogazione di periodiche sessioni formative e di sensibilizzazione al personale aziendale;
- monitorare il rispetto della Policy, rendicontando almeno annualmente alla Capogruppo (si rinvia al successivo par. 7.3);
- proporre eventuali aggiornamenti della Policy, ad esempio, in caso di: evoluzione del quadro normativo e degli standard di riferimento; evoluzione del business e identificazione di nuove aree a rischio; identificazione di possibili aree di miglioramento riscontrate a seguito delle periodiche attività di verifica e monitoraggio;
- rispondere ad eventuali richieste di chiarimenti in merito all'applicazione della Policy.

Per quanto possibile, in ragione della struttura organizzativa di ciascuna società del Gruppo, il Referente per la Policy DEI viene identificato con il Responsabile delle Risorse Umane, il quale svolgerà tale ruolo in stretta collaborazione e coordinamento con le figure preposte alle attività di comunicazione e agli approvvigionamenti.

7.2. Diffusione, comunicazione e formazione

Il Gruppo STAR7 si impegna affinché i contenuti della Policy DEI siano portati a conoscenza di tutti i Destinatari, tenuto conto che l'adozione di comportamenti contrari ai principi ivi stabiliti, potrà essere oggetto di sanzioni.

A tal fine, la diffusione verso i terzi della presente Policy è garantita tramite:

- pubblicazione sul sito internet del Gruppo STAR7 e, ove disponibili, sui siti internet delle singole società del Gruppo;
- previsione di specifiche clausole da condividere in sede di formalizzazione dei rapporti con i terzi medesimi relativamente all'impegno di aderire alle previsioni della Policy DEI e alla eventualità di risoluzione del rapporto in caso di violazione di tale impegno.

Ogni società del Gruppo si impegna parimenti a garantire a tutto il personale aziendale (in forza e ad ogni nuova assunzione):

- un'adeguata formazione e sensibilizzazione sui contenuti della presente Policy;
- la sua condivisione nelle modalità ritenute più opportune (ad esempio tramite affissione nelle bacheche aziendali o pubblicazione sulla intranet), previa informativa su dove la stessa sia consultabile.

Il personale aziendale è tenuto a sottoscrivere la Policy DEI per presa visione e accettazione.

7.3. Monitoraggio e azioni di rimedio

Ogni società del Gruppo STAR7 assicura che il proprio sistema di controllo interno sia coerente con i requisiti contenuti nella Policy DEI.

Il Referente interno per la Policy DEI di ogni società del Gruppo STAR7 verifica periodicamente il rispetto dei principi contenuti nella presente Policy tramite audit a campione sui processi aziendali a rischio (gestione risorse umane, attività di comunicazione e selezione di fornitori/partner commerciali).

Il Referente interno per la Policy DEI rendiconta a STAR7 S.p.A. con cadenza almeno annuale sui risultati delle verifiche condotte, sulle relative azioni intraprese o da intraprendere nonché sul numero di segnalazioni di violazioni ricevute nel periodo di riferimento. Ai fini della rendicontazione periodica, potranno essere utilizzati dei questionari da trasmettere al personale (anche in forma anonima) con l'obiettivo di rilevare il grado di conoscenza e identificare eventuali bisogni delle persone rispetto alle tematiche DEI, così da poter indirizzare le azioni future.

Il Gruppo STAR7 si impegna ad adottare misure di rimedio rispetto a eventuali pratiche non inclusive che abbia causato direttamente o a cui abbia contribuito (ad esempio potenziamento delle iniziative di formazione, aggiornamento delle procedure aziendali o applicazione di misure sanzionatorie).

7.4. Reporting della Capogruppo

STAR7 S.p.A., in qualità di Capogruppo, comunica annualmente i risultati e le performance del Gruppo in materia di Diversità, Equità e Inclusione nell'ambito del Report di Sostenibilità. Tale Report è redatto su base volontaria secondo le metodologie ed i principi previsti dai GRI Sustainability Reporting Standards, definiti dal Global Reporting Initiative e ha l'obiettivo di assicurare una migliore comprensione e valutazione delle attività svolte dal Gruppo, anche sotto il profilo sociale, in termini di andamento, risultati e impatti prodotti. Il Report di Sostenibilità è pubblicato nel sito istituzionale di STAR7 S.p.A. all'indirizzo <https://www.star-7.com/esg/bilancio-di-sostenibilita>.

Sezione VIII – Adozione

8.1. Approvazione e successive modifiche

La Policy DEI è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di STAR7 S.p.A. e ogni successiva modifica e/o aggiornamento, sarà dallo stesso approvata e prontamente diffusa, tramite i mezzi più opportuni.

Ogni società del Gruppo è tenuta a ratificare la presente Policy, e ogni modifica successiva, con delibera dei propri Organi Amministrativi.

Allegato - Questions & Answers

1. Cosa si intende per Diversità?

La diversità è tutto ciò che rende unica una persona come ad esempio l'età, il sesso, l'orientamento sessuale e affettivo, l'identità o espressione di genere, la razza, il colore della pelle, la lingua, la nazionalità, l'etnia, le opinioni politiche e sindacali, le convinzioni religiose, lo stato civile e familiare, la disabilità, il livello di istruzione, le esperienze professionali o qualunque altra caratteristica o condizione personale.

2. Cosa significa garantire Equità e Inclusione?

Significa assicurare a ciascun individuo un trattamento giusto e imparziale, riconoscendo che persone con caratteristiche e condizioni differenti possano necessitare di misure e supporti diversi per accedere alle medesime opportunità, creando un ambiente che valorizzi e accolga le diversità.

3. Sono vietati comportamenti discriminatori. Ma in cosa consiste la discriminazione?

In qualsiasi comportamento, azione o prassi che comporta un trattamento ingiustamente sfavorevole nei confronti di una persona o di un gruppo di persone, basato sulla loro appartenenza (reale o presunta) a una determinata categoria sociale o professionale.

4. Quali sono i processi aziendali maggiormente esposti ai temi di Diversità, Equità e Inclusione?

La gestione delle risorse umane, delle attività di comunicazione interna ed esterna e la selezione di fornitori/partner commerciali.

5. Sono obbligato ad adottare un linguaggio inclusivo?

Sì, la Policy lo richiede in ogni comunicazione, interna ed esterna. Non è una questione di stile, ma di rispetto della dignità delle persone.

6. Posso chiedere permessi per festività religiose?

La Policy promuove un ambiente in cui ogni credo sia accolto con rispetto, anche attraverso attenzione alle diverse pratiche di culto e la possibilità di congedi per festività religiose, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa e dalla contrattazione applicabile.

7. Sto per avviare un rapporto con una controparte poco conosciuta o di piccole dimensioni. Devo fare verifiche?

Sì, se la prestazione è strategica, continuativa o di importo rilevante deve essere verificata l'affidabilità del terzo sotto il profilo DEI, come indicato al par. 4.3 della Policy. L'esito della verifica deve essere tracciato e, in caso di rapporti continuativi, la stessa deve essere ripetuta almeno una volta l'anno.

8. Ho un dubbio sull'applicazione della Policy. A chi posso rivolgermi?

Se una situazione sembra a rischio e non sai come gestirla, puoi rivolgerti al Referente interno per la Policy DEI.

9. Sospetto una violazione, ma non ne ho la certezza. Cosa devo fare?

Segnalare le violazioni anche sospette, purché fondate su elementi concreti e concordanti, tramite i canali disponibili alla pagina <https://whistleblowersoftware.com/secure/star7>. La segnalazione può essere anche anonima, purché circostanziata. È garantita la riservatezza del segnalante e lo stesso non subirà alcuna ritorsione per effetto della segnalazione.

10. Vengo a conoscenza di un possibile caso di violazione della Policy. Devo verificarlo o raccogliere prove personalmente?

No. Il compito dei Destinatari è segnalare, non indagare. Va riportato prontamente quanto noto tramite i canali disponibili alla pagina <https://whistleblowersoftware.com/secure/star7>, lasciando alle funzioni competenti la valutazione e l'approfondimento.