Policy DEIB Gruppo Esprinet Italia

Società:
Esprinet, V-Valley, Dacom, Idmaint, Bludis, Sifar Group, Zeliatech.

Sede:
Tutte le sedi del Gruppo Esprinet

Sottosistema
Uni/Pdr 125:2022

Nome file:
LIG01011 Policy DEIB Gruppo Italia

Responsabilità per Il documento:

Rev.	Data	Nota di Revisione	Redatto	Controllato	Approvato
00	08/10/25	Prima emissione	E. Sorace	G.Monina	A.Cattani
			HR Director	RIA	AD

PRESA VISIONE SOCIETA' DEL GRUPPO

Il presente documento è stato condiviso con le seguenti Società del Gruppo:

V-Valley	Zeliatech	DACOM	idMAINT	BLUDIS	sifar
Luca Casini	Giovanni Testa	Luca Casini	Luca Casini	Luca Casini	Giovanni Testa
Legale Rappresentante	Legale Rappresentante	Legale Rappresentante	Legale Rappresentante	Legale Rappresentante	Legale Rappresentante

Il presente documento, classificato "Per uso interno" è disponibile a tutto il personale autorizzato in forma elettronica controllata NON MODIFICABILE sul sistema informativo aziendale. Le disposizioni contenute devono essere applicate da tutto il personale interessato, che, per comodità ne può stampare una copia per uso personale, tenendo presente che nel tempo la copia cartacea del documento, non essendo gestita in modo controllato, potrebbe non rispecchiare la realtà aziendale.
Copie del documento, o di parte dello stesso, non devono essere fornite a persone esterne ad Esprinet S.p.A. senza la preventiva autorizzazione del Responsabile per la sua emissione.

Sommario

1. INTRODUZIONE 3
2. DEFINIZIONI 3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE 3
4. I NOSTRI OBIETTIVI DEIB 3
5. COMPORTAMENTI ATTESI 3
6. IL MANIFESTO DEIB DI ESPRINET GROUP 4
7. INIZIATIVE E STRUMENTI 7
8. RUOLI E RESPONSABILITÀ 7
9. SEGNALAZIONI E TUTELA 7
10. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO 8
11. APPROVAZIONE E VALIDITÀ 8
12. ARCHIVIAZIONE 8

Il presente documento, classificato "Per uso interno" è disponibile a tutto il personale autorizzato in forma elettronica controllata NON MODIFICABILE sul sistema informativo aziendale. Le disposizioni contenute devono essere applicate da tutto il personale interessato, che, per comodità ne può stampare una copia per uso personale, tenendo presente che nel tempo la copia cartacea del documento, non essendo gestita in modo controllato, potrebbe non rispecchiare la realtà aziendale.
Copie del documento, o di parte dello stesso, non devono essere fornite a persone esterne ad Esprinet S.p.A. senza la preventiva autorizzazione del Responsabile per la sua emissione.

[Public]

1. Introduzione

Esprinet Group riconosce il valore strategico della diversità come leva fondamentale per l'innovazione e lo sviluppo sostenibile. **Ci impegniamo a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo**, in cui ogni persona sia **rispettata**, **ascoltata** e **valorizzata**, a prescindere da identità personale, origine culturale o prospettive individuali.

Questa policy riflette il nostro impegno costante verso la **Diversità, l'Equità, l'Inclusione e il Senso di Appartenenza (DEIB)**, pilastri fondamentali della nostra strategia HR e della nostra cultura aziendale.

2. Definizioni

Per garantire una comprensione condivisa, adottiamo le seguenti definizioni operative:

- **Diversità**: l'insieme delle caratteristiche visibili e invisibili che rendono ogni persona unica (es. genere, etnia, età, orientamento sessuale, disabilità, background culturale, ecc.).
- **Equità**: l'impegno a garantire pari opportunità eque, rimuovendo barriere sistemiche e promuovendo condizioni giuste per tutti e tutte.
- **Inclusione**: la creazione di un ambiente in cui ogni individuo possa partecipare pienamente alla vita aziendale, sentendosi ascoltato, valorizzato e rispettato.
- **Belonging**: il senso di appartenenza che deriva dal sentirsi parte integrante di una comunità organizzativa.
-

3. Ambito di applicazione

Questa policy si applica a **tutti i collaboratori e collaboratrici del Gruppo Esprinet,** indipendentemente da ruolo, livello, sede o contratto. È altresì estesa a **fornitori, partner esterni e terze parti** che collaborano con noi.

4. I nostri obiettivi DEIB

- **Coltivare una cultura inclusiva**, dove ciascuno/a possa sentirsi sicuro/a nell'esprimere le proprie idee, identità e prospettive;
- **Incoraggiare la leadership inclusiva** come competenza chiave per manager e responsabili di team;
- **Misurare regolarmente il clima** interno e l'efficacia delle nostre iniziative DEIB;
- **Garantire processi equi** in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativo (selezione, formazione, sviluppo, performance, riconoscimento);
- **Facilitare e istituzionalizzare momenti di scambio** attraverso le iniziative di engagement e partecipazione collettiva attive in azienda.

5. Comportamenti attesi

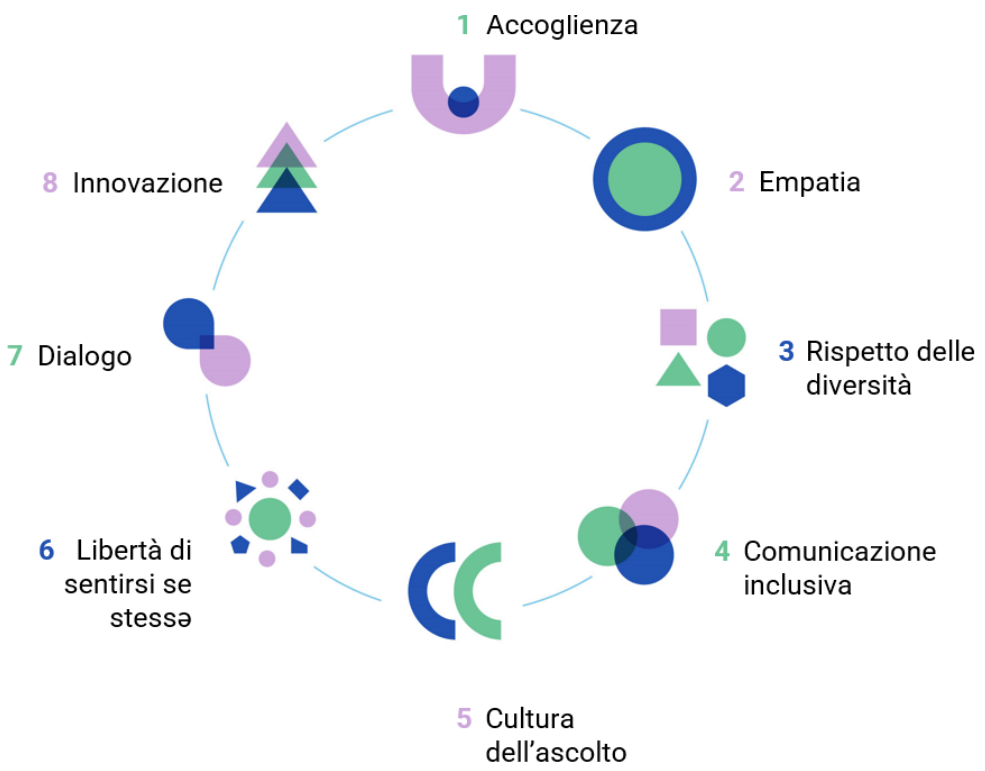
Chiediamo a tutte le persone di Esprinet Group di contribuire attivamente a un ambiente inclusivo, attraverso:

Il presente documento, classificato "Per uso interno" è disponibile a tutto il personale autorizzato in forma elettronica controllata NON MODIFICABILE sul sistema informativo aziendale. Le disposizioni contenute devono essere applicate da tutto il personale interessato, che, per comodità ne può stampare una copia per uso personale, tenendo presente che nel tempo la copia cartacea del documento, non essendo gestita in modo controllato, potrebbe non rispecchiare la realtà aziendale.
Copie del documento, o di parte dello stesso, non devono essere fornite a persone esterne ad Esprinet S.p.A. senza la preventiva autorizzazione del Responsabile per la sua emissione.

[Public]

- Uso di un **linguaggio rispettoso**, non discriminatorio e accessibile;
- **Ascolto attivo** e valorizzazione delle idee altrui;
- Capacità di mettersi in discussione e **apprendere da prospettive diverse**;
- **Segnalazione di comportamenti discriminatori**, offensivi o escludenti attraverso gli appositi canali (canale whistleblowing, scambio con HR Dept).

6. Il Manifesto DEIB di Esprinet Group



1 — Accoglienza



Descrizione

Un ambiente davvero inclusivo si riconosce dalla capacità di far sentire ogni persona vista, ascoltata e accettata. Accogliere significa aprirsi alle unicità altrui senza pregiudizi, promuovendo un clima di comprensione autentica.

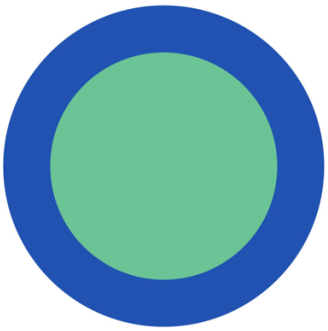
Il Gruppo Esprinet si propone di:

- Valorizzare il contributo di ogni persona fin dal momento dell'ingresso in azienda.
- Creare spazi e pratiche che favoriscano integrazione, accessibilità e collaborazione.
- Rafforzare il senso di appartenenza attraverso un ambiente accogliente e inclusivo.

Il presente documento, classificato "Per uso interno" è disponibile a tutto il personale autorizzato in forma elettronica controllata NON MODIFICABILE sul sistema informativo aziendale. Le disposizioni contenute devono essere applicate da tutto il personale interessato, che, per comodità ne può stampare una copia per uso personale, tenendo presente che nel tempo la copia cartacea del documento, non essendo gestita in modo controllato, potrebbe non rispecchiare la realtà aziendale.
Copie del documento, o di parte dello stesso, non devono essere fornite a persone esterne ad Esprinet S.p.A. senza la preventiva autorizzazione del Responsabile per la sua emissione.

[Public]

2 — Empatia



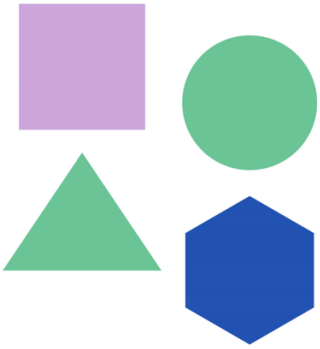
Descrizione

La capacità di mettersi nei panni degli altri, comprendere le loro emozioni e rispondere con intelligenza emotiva è il cuore delle relazioni inclusive. L'empatia è ciò che trasforma le differenze in connessioni significative.

Il Gruppo Esprinet si propone di:

- Promuovere una comunicazione aperta e consapevole, che tenga conto delle emozioni altrui.
- Creare un ambiente collaborativo in cui ogni persona si senta parte di un gruppo.
- Favorire la comprensione reciproca per affrontare dinamiche complesse con rispetto e fiducia.

3 — Rispetto delle diversità



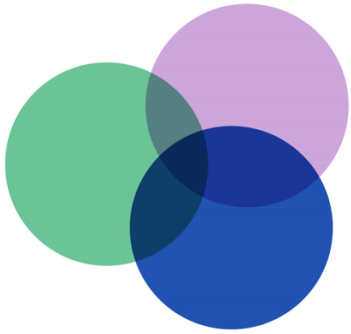
Descrizione

Rispettare significa riconoscere il valore e la dignità di ogni individuo, nella sua identità e nel suo contributo al gruppo. È da questo riconoscimento reciproco che nasce un'organizzazione capace di valorizzare ogni differenza, visibile o invisibile.

Il Gruppo Esprinet si propone di:

- Sospendere il giudizio e gettare le maschere per accogliere opinioni e identità diverse.
- Promuovere pratiche inclusive che rendano l'ambiente di lavoro sicuro e stimolante.
- Valorizzare le diversità come risorsa per migliorare relazioni, benessere e innovazione.

4 — Comunicazione inclusiva



Descrizione

Un linguaggio che abbraccia tutte le identità e tutti i livelli dell'azienda è fondamentale per rendere concreta l'inclusione. Comunicare in modo inclusivo significa scegliere parole e gesti che valorizzano ogni unicità, evitando stereotipi e discriminazioni.

Il Gruppo Esprinet si propone di:

- Rendere l'inclusione visibile anche nel modo in cui ci esprimiamo, scriviamo e ci raccontiamo.
- Coinvolgere ogni livello aziendale nella costruzione di un linguaggio equo e consapevole.
- Sfidare stereotipi comunicativi per facilitare relazioni più giuste, aperte e paritarie.

Il presente documento, classificato "Per uso interno" è disponibile a tutto il personale autorizzato in forma elettronica controllata NON MODIFICABILE sul sistema informativo aziendale. Le disposizioni contenute devono essere applicate da tutto il personale interessato, che, per comodità ne può stampare una copia per uso personale, tenendo presente che nel tempo la copia cartacea del documento, non essendo gestita in modo controllato, potrebbe non rispecchiare la realtà aziendale.
Copie del documento, o di parte dello stesso, non devono essere fornite a persone esterne ad Esprinet S.p.A. senza la preventiva autorizzazione del Responsabile per la sua emissione.

[Public]

5 — Cultura dell'ascolto



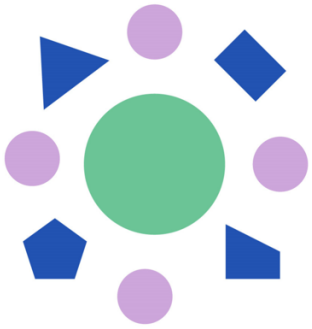
Descrizione

Dare spazio a ogni voce significa andare oltre le parole, cogliendo anche silenzi, gesti ed emozioni. Ascoltare davvero vuol dire sospendere il giudizio e accogliere prospettive diverse, soprattutto quelle meno rappresentate.

Il Gruppo Esprinet si propone di:

- Istituzionalizzare momenti di ascolto tra colleghə, manager e team.
- Formare sull'ascolto attivo e sulla lettura della comunicazione non verbale.
- Favorire una cultura trasparente che stimoli domande e comprensione reciproca.

6 — Libertà di sentirsi se stessə



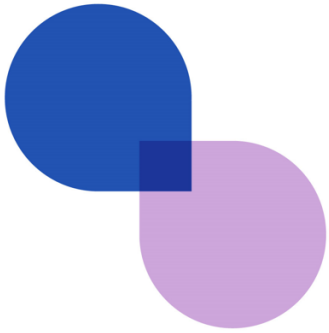
Descrizione

Essere liberə di esprimere la propria autenticità, opinione e identità rappresenta la base per costruire relazioni vere. In Esprinet, sentirsi se stessə è una condizione preziosa, che va tutelata per crescere insieme senza paura del giudizio.

Il Gruppo Esprinet si propone di:

- Promuovere un ambiente dove ogni persona possa esprimersi liberamente e senza timori.
- Stimolare il coinvolgimento attraverso la valorizzazione dell'autenticità.
- Mettere in discussione abitudini e automatismi per dare spazio a nuove prospettive.

7 — Dialogo



Descrizione

Il dialogo sincero e inclusivo è lo strumento attraverso cui si costruisce una comunità fondata sulla fiducia. Confrontarsi apertamente, senza timore, permette di generare valore condiviso e favorisce la crescita di ciascunə e del gruppo.

Il Gruppo Esprinet si propone di:

- Sperimentare nuove modalità di confronto basate su rispetto e reciprocità.
- Attivare strumenti e iniziative come podcast, corsi di formazione o chat interne, per favorire un dialogo continuo.
- Promuovere una comunicazione bidirezionale, che valorizzi ogni punto di vista.

Il presente documento, classificato "Per uso interno" è disponibile a tutto il personale autorizzato in forma elettronica controllata NON MODIFICABILE sul sistema informativo aziendale. Le disposizioni contenute devono essere applicate da tutto il personale interessato, che, per comodità ne può stampare una copia per uso personale, tenendo presente che nel tempo la copia cartacea del documento, non essendo gestita in modo controllato, potrebbe non rispecchiare la realtà aziendale.
Copie del documento, o di parte dello stesso, non devono essere fornite a persone esterne ad Esprinet S.p.A. senza la preventiva autorizzazione del Responsabile per la sua emissione.

[Public]

8 —
Innovazione



Descrizione

Le idee più forti nascono dall'incontro tra punti di vista differenti. Quando l'inclusione diventa pratica quotidiana, le diversità si trasformano in risorse indispensabili per creare soluzioni nuove e sostenere il cambiamento.

Il Gruppo Esprinet si propone di:

- Valorizzare le differenze come leva strategica per stimolare nuove idee e soluzioni.
- Promuovere un ambiente inclusivo che stimoli ogni persona a contribuire liberamente alla crescita personale, collettiva e aziendale.
- Riconoscere e integrare opinioni diverse per rafforzare la qualità delle collaborazioni e del decision-making.

7. Iniziative e strumenti

Per promuovere la DEIB, Esprinet Group:

- Implementa regolarmente programmi di **formazione** indirizzata a tutta la popolazione sui temi del **linguaggio inclusivo e** delle **tecniche di biasing e debiasing**;
- Organizza periodicamente **Workshop di sensibilizzazione/formazione** sulle tematiche affini all'ambito DEIB (p.e. genitorialità, famiglia, caregiving, gender, prevenzione...);
- Istituzionalizza momenti di progettazione con gli **ambassador DEIB, la relativa Community e il Leadership Team DEIB** per **l'implementazione di iniziative specifiche** legate al tema dell'inclusione**.**
- Mantiene attivi gli attuali **Employee Resource Group (ERG) basati su interessi comuni -** le community – e implementa eventuali nuovi gruppi secondo le esigenze manifestate dalla popolazione aziendale.
-

8. Ruoli e responsabilità

- Il **Team HR, insieme al Leadership Team DEIB e al Comitato per la parità di Genere,** è responsabile della definizione e dell'implementazione delle iniziative strategiche;
- **Il management** è chiamato ad agire come role model e a promuovere costantemente e attivamente i valori DEIB;
- **Tutte le persone che fanno parte dell'organizzazione** sono corresponsabili nel costruire un ambiente equo e inclusivo.
-

9. Segnalazioni e tutela

Ogni comportamento contrario ai principi di questa policy può essere segnalato attraverso i canali ufficiali interni.

Il presente documento, classificato "Per uso interno" è disponibile a tutto il personale autorizzato in forma elettronica controllata NON MODIFICABILE sul sistema informativo aziendale. Le disposizioni contenute devono essere applicate da tutto il personale interessato, che, per comodità ne può stampare una copia per uso personale, tenendo presente che nel tempo la copia cartacea del documento, non essendo gestita in modo controllato, potrebbe non rispecchiare la realtà aziendale.
Copie del documento, o di parte dello stesso, non devono essere fornite a persone esterne ad Esprinet S.p.A. senza la preventiva autorizzazione del Responsabile per la sua emissione.

[Public]

Esprinet adotta, infatti, processi per mitigare gli impatti negativi delle proprie attività, garantendo al contempo un ambiente di lavoro etico e trasparente. Tra questi, i canali di segnalazione rappresentano uno strumento essenziale per consentire ai dipendenti di sollevare preoccupazioni in modo sicuro e riservato. In tale contesto, il Gruppo Esprinet ha attivato il canale whistleblowing, che permette a dipendenti e collaboratori di segnalare casi di eventuali violazioni, ossia comportamenti, atti ed omissioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 o violazioni del Codice Etico del Gruppo Esprinet. La possibilità di segnalazione è estesa a tutti gli stakeholder e più in generale a tutte le persone che operano nel contesto aziendale tra cui dipendenti, consulenti, collaboratori esterni, azionisti, volontari e tirocinanti. Le segnalazioni possono essere effettuate attraverso canali scritti o orali messi a disposizione del personale. Per agevolare l'accesso al sistema, la procedura per le segnalazioni è consultabile direttamente sul sito web del Gruppo. Oltre al canale digitale, è disponibile un servizio telefonico dedicato, non soggetto a registrazione. Il Gruppo adotta una rigorosa politica di tutela nei confronti dei segnalanti. Esprinet Group garantisce riservatezza, imparzialità e protezione da ritorsioni per chiunque segnali episodi di discriminazione o esclusione.

10. Monitoraggio e miglioramento continuo

I progressi in ambito DEIB sono monitorati annualmente tramite:

- Survey di clima Great Place to Work, mediante indicatori convenzionali (Trust Index e DEIB index);
- Certificazioni HR (parità di genere, processi HR, ...).

La policy DEIB sarà **revisionata annualmente** per garantire coerenza con l'evoluzione del contesto interno ed esterno.

11. Approvazione e validità

Questa policy è stata approvata dal Comitato Pari Opportunità in data 8/10/2025 e ha validità immediata.

12. Archiviazione

La copia in originale cartacea della presente procedura è archiviata presso l'ufficio Internal Audit, con l'evidenza delle firme di redazione, controllo ed approvazione. Una copia è archiviata all'interno del sistema documentale aziendale.

Il presente documento, classificato "Per uso interno" è disponibile a tutto il personale autorizzato in forma elettronica controllata NON MODIFICABILE sul sistema informativo aziendale. Le disposizioni contenute devono essere applicate da tutto il personale interessato, che, per comodità ne può stampare una copia per uso personale, tenendo presente che nel tempo la copia cartacea del documento, non essendo gestita in modo controllato, potrebbe non rispecchiare la realtà aziendale.
Copie del documento, o di parte dello stesso, non devono essere fornite a persone esterne ad Esprinet S.p.A. senza la preventiva autorizzazione del Responsabile per la sua emissione.

[Public]