



Policy Diversity, Equity & Inclusion e Gender Equality

Gruppo SACE

Da: People Care

A: Personale SACE, SACE BT, SACE Fct, SACE SRV

Data: 15/09/2023

Oggetto: principi e linee guida per la tutela e la valorizzazione della diversità,
dell'equità e dell'inclusione in Azienda

Indice

1	Scheda del documento.....	3
2	Obiettivi e criteri generali	4
3	Principi generali.....	4
3.1	I valori di Diversity, Equity e Inclusion.....	4
3.1.1	Genere.....	5
3.1.2	Orientamento sessuale e identità di genere.....	5
3.1.3	Differenza generazionale	5
3.1.4	Disabilità.....	5
3.1.5	Interculturalità	5
3.1.6	Credeenze e pratiche	5
4	Linee guida operative	5
4.1	Predisposizione del piano delle attività.....	5
4.2	Monitoraggio e reporting periodico	6
5	Politiche di Genere	6
5.1	Selezione e Assunzione.....	6
5.2	Gestione della carriera e sistema annuale di valutazione della performance.....	7
5.3	Equità salariale.....	7
5.4	Genitorialità e cura.....	7
5.5	Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).....	8
5.6	Ruoli e responsabilità	8
5.7	Diffusione e comunicazioni sulla Parità di Genere	9
5.8	Allegati	9

-

1 Scheda del documento

Tipologia documento	<i>Policy</i>	
Anno di prima emissione	2020	
Perimetro di applicazione	SACE, SACE BT, SACE Fct, SACE SRV	
Redatto da	People Care	
Validato da	Compliance & Anti-Money Laundering / Compliance (SACE) Compliance (SACE BT) Compliance & Anti-Money Laundering (SACE Fct)	
Approvato da	Chief People Officer (SACE), DG SACE BT, DG SACE Fct, DG SACE SRV	
Emissione	CdS N. 002/2024 SACE OdS N. 001/2024 SACE BT OdS N. 001/2024 SACE Fct OdS N. 001/2024 SACE SRV	
Documentazione correlata	Codice Etico di Gruppo	
Fonti normative	-	
N° revisione	Principali modifiche	Data
1.0	Prima emissione	23/10/2020
2.0	Adeguamento alla UNI PdR 125:2022	15/09/2023

2 Obiettivi e criteri generali

La presente *Policy* descrive i criteri e le linee guida per la tutela e il sostegno dei valori della diversità, equità e inclusione in Azienda.

In conformità ai principi di tutela dell'integrità fisica, psicologica, morale e culturale della persona, del rispetto della dignità individuale e della valorizzazione del contributo del singolo individuo come risorsa strategica per l'Azienda, il Gruppo SACE si impegna al sostegno dei valori della diversità, dell'equità e dell'inclusione attraverso la creazione di un ambiente di lavoro improntato alla piena espressione dell'unicità delle persone, alla convivenza delle differenze, alla sicurezza psicologica, e al benessere individuale e collettivo.

Il Gruppo SACE considera l'inclusività come condizione per realizzare il potenziale delle sue persone e creare valore economico e sociale; promuove pertanto una cultura organizzativa che valorizzi la diversità come leva fondamentale di trasformazione, innovazione e competitività, nel quadro complessivo della Strategia ESG.

Sotto tale profilo, l'inclusività è un principio distintivo che permea i valori aziendali e il modello di leadership EPIC.

Il presente documento è redatto in linea con quanto affermato nel Codice Etico di Gruppo, che riconosce pari opportunità a tutte le persone delle Società del Gruppo e non ammette discriminazione, diretta o indiretta, in relazione al genere, all'età, all'orientamento sessuale e all'identità di genere, alla disabilità, all'origine etnica, alla nazionalità e alla fede religiosa.

Nella conduzione delle attività di seguito esposte, le Strutture sono tenute ad operare nel costante rispetto della documentazione aziendale e della normativa applicabile, segnalando eventuali evidenze di violazioni alle norme, con particolare riferimento al Modello di Organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001, al Codice Etico/di comportamento ed alla UNI/PdR 125:2022.

3 Principi generali

3.1 I valori di Diversity, Equity e Inclusion

Il Gruppo SACE riconosce ogni forma di diversità come driver strategico per l'azienda, promuovendo attivamente la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone.

Il Gruppo SACE implementa azioni per la promozione dell'inclusione in riferimento alle seguenti dimensioni della diversità, con un approccio sia specifico che intersezionale:

- Genere
- Orientamento sessuale e identità di genere
- Differenza generazionale
- Disabilità
- Interculturalità
- Credenze e pratiche

L'elenco delle dimensioni della diversità sopraindicato non è da intendersi come esaustivo, ma è integrabile conformemente all'evoluzione della popolazione aziendale e delle sue caratteristiche.

Le dimensioni devono essere valutate anche in modo integrato, secondo un approccio "intersezionale" di diversity management.

3.1.1 Genere

Il Gruppo SACE si impegna al superamento di ogni stereotipo e discriminazione basata sul genere. A tale fine, si fa promotrice di azioni volte a favorire l'equità e le pari opportunità, nelle aree della selezione ed assunzione, della gestione della carriera, dell'equilibrio salariale, della genitorialità e della cura, della conciliazione dei tempi vita-lavoro, della prevenzione degli abusi e delle molestie, secondo quanto specificatamente descritto nella Politica di genere (vedi Par. 5) e nell'Handbook "Gestione degli episodi di violenze e di molestie sul lavoro".

3.1.2 Orientamento sessuale e identità di genere

Il Gruppo SACE riconosce pari opportunità a tutte le persone indipendentemente dall'orientamento affettivo sessuale e dall'identità di genere, sostenendole nei loro percorsi di visibilità e promuovendone l'empowerment.

3.1.3 Differenza generazionale

Il Gruppo SACE promuove strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione, attraverso politiche volte a favorire il dialogo, il confronto, la cross-fertilization e l'arricchimento intergenerazionale.

3.1.4 Disabilità

Il Gruppo SACE riconosce pari opportunità a tutte le persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. A tal fine, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento, l'inclusione e la piena accessibilità delle persone con disabilità agli ambienti e spazi di lavoro, contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche. Il Gruppo SACE favorisce soluzioni, processi, prassi che permettano la completa integrazione nel contesto lavorativo, valorizzino appieno il talento e le competenze, contribuendo in tal modo ad affermare il valore del contributo attivo delle persone con disabilità, nel rispetto della normativa vigente.

3.1.5 Interculturalità

Il Gruppo SACE si impegna a favorire e mettere a sistema il mix di culture diverse al proprio interno attraverso la promozione di una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale, anche a livello internazionale.

3.1.6 Credenze e pratiche

Il Gruppo SACE riconosce pari opportunità a tutte le persone indipendentemente dalla presenza di credenze e/o pratiche, sostenendone la piena libertà di espressione.

4 Linee guida operative

4.1 Predisposizione del piano delle attività

Al fine di tutelare e sviluppare in Azienda i valori sopra descritti, la Funzione People Care/Expertise & Future HR (FTR), in collaborazione con le altre funzioni interessate, a seguito di indagini su esigenze e gap aziendali, predispose un piano annuale di azioni specifiche che comprendono:

- campagne di sensibilizzazione, eventi di divulgazione e seminari informativi sui temi della D&I diretti a tutta la popolazione aziendale ed eventualmente estesi alle famiglie delle persone SACE;
- percorsi di formazione sugli stili manageriali, sulla leadership e sulla gestione dei team di lavoro

incentrati sull'inclusione della diversità;

- percorsi di formazione volti al superamento degli *unconscious bias* e alla creazione di una cultura aziendale inclusiva;
- adesione a primarie associazioni di settore impegnate nella promozione della diversità e nella condivisione di best practice tra realtà aziendali;
- creazione di community interne, coordinate da PCA, per un coinvolgimento attivo e continuativo delle persone nella progettazione e organizzazione di iniziative in tema D&I;
- adesione a Protocolli d'intesa e organismi di partecipazione attiva sullo sviluppo e la gestione delle risorse umane in tema D&I;
- presidio delle politiche e delle metriche HR, in modo da garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione alla valutazione della performance e allo sviluppo professionale, fino alla risoluzione del rapporto;
- sviluppo di politiche retributive, di strumenti di welfare aziendale e wellbeing, ivi compresi quelli di work-life balance, rispettosi delle diverse esigenze delle persone;
- promozione di progetti di sostenibilità sociale nel campo della D&I, che prevedano eventualmente programmi di volontariato aziendale;
- attività di monitoraggio qualitativo e quantitativo sul clima aziendale e sulle politiche D&I, attraverso questionari, indagini di clima, interviste e focus group;
- realizzazione di attività di employer branding e supporto alle attività di comunicazione esterna, volte a promuovere un'immagine aziendale sensibile alle diversità e alle politiche di people care.

Le iniziative sopra elencate possono essere modificate o integrate a seconda delle esigenze aziendali.

4.2 Monitoraggio e reporting periodico

FTR presidia l'effettiva esecuzione delle azioni inserite nel piano, ne monitora i risultati e informa con cadenza annuale gli stakeholder interni interessati mediante la predisposizione di apposita reportistica.

5 Politiche di Genere

5.1 Selezione e Assunzione

PCA si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità secondo un approccio equo, meritocratico e trasparente, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione tramite le seguenti azioni:

- pubblicazione degli annunci con un linguaggio gender-neutral e con un equal opportunity employer (EEO) statement;
- individuazione di rose di candidati tendenzialmente paritetiche uomo-donna;
- formazione dei recruiter e dei manager sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente sui processi di selezione;
- conduzione di colloqui inclusivi, sia sotto il profilo del linguaggio sia dei contenuti. In particolare, sono da evitare domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza, delle responsabilità di cura; per quanto riguarda gli aspetti economici, il focus dovrà essere concentrato sull'aspettativa retributiva, piuttosto che sulla retribuzione attuale;
- valutazione dell'inclusività come dimensione fondamentale del cultural fit del/la candidato/a;
- formulazione di offerte adeguate al mercato di riferimento e commisurate all'expertise, alle mansioni e responsabilità del/la futuro/a dipendente.

Le azioni sopraindicate sono garantite anche nel caso in cui PCA affidi la procedura di selezione a un soggetto terzo.

5.2 Gestione della carriera e sistema annuale di valutazione della performance

Al fine di garantire parità di trattamento, PCA intraprende le seguenti azioni:

- creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo;
- inserimento della dimensione dell'inclusività, come caratteristica del modello di leadership, all'interno del sistema di performance management;
- verifica dell'assenza di discriminazioni di genere nel processo di valutazione;
- politiche di *progression* di carriera rispettose dei principi di trasparenza, equità e inclusione, in particolare sotto il profilo della parità di genere, in modo da garantire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, conformemente a quanto previsto nella Policy Provvedimenti di Carriera e Nomina alla Dirigenza;
- sistema di *performance management & bonus* che premi le performance individuali in modo meritocratico e inclusivo, conformemente a quanto previsto nella Policy Performance Management & Bonus;
- promozione del bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali e di leadership aziendale;
- offerta di opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale a tutte le persone;
- offerta di opportuna formazione per affrontare gli ostacoli alla carriera del genere meno rappresentato;
- offerta di programmi di welfare corrispondenti alle esigenze di persone di ogni genere;
- al termine del rapporto di lavoro, effettua una "exit development interview", verificando la situazione della persona in uscita dall'azienda, approfondendo le ragioni alla base della decisione e raccogliendo eventuali feedback qualitativi utili a identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare o segnalare in azienda. A tal riguardo, particolare attenzione è da prestare alle persone che escono dall'azienda per motivazioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, ecc.).

5.3 Equità salariale

La politica di remunerazione del Gruppo SACE contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti in linea con il modello di leadership EPIC, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei comportamenti agiti, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. Il Gruppo si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutto il proprio personale, indipendentemente dal genere e a ridurre progressivamente i gap retributivi eventualmente esistenti.

5.4 Genitorialità e cura

Il Gruppo SACE supporta la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la vita familiare. A tal fine sono intraprese le seguenti azioni:

- programmi di formazione, informazione e re-inserimento a supporto della maternità e paternità;
- supporto alla maternità prima, durante e dopo la nascita, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo alla persona di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
- promozione del congedo di paternità, affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- promozione dell'utilizzo degli istituti a sostegno della genitorialità previsti dalla contrattazione integrativa (cfr.

Guida alla genitorialità).

5.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Il Gruppo SACE offre alle proprie persone la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita personale e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico della persona, derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

Le misure di work life balance prevedono una modalità di lavoro flessibile e activity based, secondo le modalità definite dalla contrattazione nazionale e integrativa, e sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.

5.6 Ruoli e responsabilità

Il Chief People Officer e i DG delle altre Società del Gruppo hanno le seguenti responsabilità:

- definiscono la Politica di Parità di Genere, in coordinamento con il Gruppo Wellbeing/D&I/Parità di Genere;
- condividono il Piano Strategico redatto dal Gruppo Wellbeing/D&I/Parità di Genere;
- conducono con cadenza almeno annuale il riesame del SPG con il coinvolgimento del Gruppo Wellbeing/D&I/ Parità di Genere, del RSPG e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano, valutando le risultanze dei rapporti di audit interno, i KPI, la congruità del Piano Strategico, la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi, le ulteriori esigenze formative.

Il Gruppo Wellbeing/D&I/Parità di Genere, nominato dal Chief People Officer e dai DG delle altre Società del Gruppo, è composto almeno da un rappresentante delle funzioni PCA, IOP, RMA, COA, COM e SOS. Tale Gruppo è da intendersi come Comitato Guida ai sensi della UNI PDR 125/2022 e svolge le seguenti funzioni:

- supporta il Chief People Officer e i DG delle altre Società del Gruppo nella definizione della Politica per la Parità di Genere;
- monitora l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere;
- redige il Piano Strategico, che definisce per ogni tema identificato dalla Politica per la Parità di Genere obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione;
- gestisce il processo di implementazione delle azioni correttive e preventive;
- partecipa al riesame periodico del SPG condotta dal Chief People Officer e dai DG delle altre Società del Gruppo.

Il Responsabile del Sistema di Gestione è designato dal Chief People Officer e coordina la Politica di Parità di Genere aziendale. Possiede una conoscenza della Prassi UNI PdR 125/2022 ed è responsabile delle seguenti attività:

- dell'implementazione, documentazione, gestione e miglioramento del SPG;
- della gestione delle situazioni non conformi, segnalazioni e reclami;
- di partecipare al riesame periodico del SPG e provvedere alla sua documentazione.

5.7 Diffusione e comunicazioni sulla Parità di Genere

Nello sviluppo dei contenuti, il Gruppo SACE predispose un piano di comunicazione, rappresentando il proprio impegno sui temi della Parità di Genere, diffondendo un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere e prevedendo azioni volte a sensibilizzare sui temi della Parità di Genere, in particolar modo in ambito lavorativo.

Le funzioni coinvolte ed interessate garantiscono debita attenzione alle attività in ambito Diversità, Equità & Inclusione (eventi, iniziative, collaborazioni, ecc) promosse dal Gruppo SACE, dandone opportuna visibilità e rilievo sui canali di comunicazione aziendali, assicurando una equa partecipazione ai tavoli di lavoro e consentendo libera partecipazione, oltre ad utilizzare un adeguato linguaggio – testuale e visivo - in merito. Il Gruppo SACE adotta quindi una comunicazione rispettosa dei principi della Parità di Genere in generale su tutti i canali di comunicazione di proprietà dell'azienda stessa o di terze parti utilizzati dalla stessa, sia online che offline (comunicazione fisica durante gli eventi, sito ufficiale, profili social, ecc.).

Le persone di SACE adottano una comunicazione rispettosa dei principi della Parità di Genere sia nel rapporto tra colleghi e colleghe, sia nell'interlocuzione con potenziali terze parti (clienti, partner, fornitori ecc.).

5.8 Allegati

All.1 - Modello di Gestione Parità di Genere: audit interni, NC e riesame