

DIVERSITY & INCLUSION POLICY

Premessa e contesto generale

La tutela dei diritti e lo sviluppo delle capacità e delle competenze di dipendenti e collaboratori rappresentano per B2G Sicily valori fondanti del fare impresa, perché contribuire ad esprimere al massimo livello il potenziale e le professionalità porta in modo efficace al raggiungimento degli obiettivi che l'azienda si pone.

In questa ottica, la Società fonda il proprio lavoro sulla passione e l'innovazione, sulla forza e lo sviluppo delle competenze individuali e sulle pari dignità delle persone, riconoscendo nella Diversità una risorsa fondamentale per lo sviluppo del Capitale Umano e della Comunità B2G Sicily.

La Società, altresì, riconosce l'unicità dei propri dipendenti, promuovendone l'ascolto nell'ottica di sviluppare una cultura organizzativa che sappia valorizzare le caratteristiche distintive di ognuno. B2G Sicily, infatti, lavora con un approccio di Inclusione, favorendo l'impegno nel dare voce alle diversità presenti attraverso il riconoscimento e l'inclusione delle molteplici competenze possedute, attitudini, propensioni individuali ed esperienze maturate.

L'integrazione dei principi di diversità e inclusione nei processi aziendali consente di sviluppare il benessere di tutte le persone come singoli e come parte del sistema aziendale, nonché di generare una maggiore spinta verso l'innovazione e lo sviluppo sostenibile e di stimolare il contributo individuale in un'organizzazione sempre più inclusiva.

Diversità e Inclusione sono dunque essenziali per creare un ambiente di lavoro che vieti qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza fondata su colore, sesso, religione, origine etnica, opinione politica, condizioni di disabilità, identità di genere, orientamento sessuale, status sociale, età o qualsiasi altra condizione dell'individuo che abbiano l'effetto di annullare o compromettere la parità di opportunità o di trattamento in materia di impiego o professione.

Lo sviluppo aziendale e le sfide legate alla transizione energetica richiedono una maggiore valorizzazione della specificità e dei talenti di ciascuna persona e in questo contesto in continua evoluzione, la pluralità di idee ed esperienze è determinante per generare innovazione e valore.

Tutelando la diversità e l'inclusione, l'ambiente di lavoro diventa veramente inclusivo ottenendo l'effetto di attirare talenti e migliorare la reputazione aziendale.

I nostri impegni e ambito di applicazione

B2G Sicily ritiene che il rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori costituisca un elemento imprescindibile dell'organizzazione aziendale e tutti hanno il dovere di collaborare affinché questa componente non venga mai meno all'interno dell'ambiente di lavoro.

L'impegno della società in ambito D&I si sviluppa in accordo al Codice Etico e alla Human Rights Policy e mira a garantire un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione e basato sulla valorizzazione della diversità, in cui le persone rappresentano il fulcro di ogni azione.

La presente policy si fonda sull'ascolto delle persone e consente di cogliere i bisogni e le esigenze in ottica di un miglioramento continuo delle azioni di promozione della cultura dell'inclusione. L'obiettivo è quello di adottare gli strumenti necessari per la raccolta e l'analisi di tutte le informazioni disponibili secondo un approccio dinamico, in grado di rispondere rapidamente alle opportunità e alle sfide che emergono dall'ambiente in cui B2G Sicily opera, attraverso l'evoluzione e l'adattamento continuo alle nuove necessità organizzative.

La Diversity & Inclusion Policy si applica a tutti i collaboratori e agli stakeholder e attraverso di essa la società si impegna a:

- rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano la libertà d'espressione delle persone e la loro completa valorizzazione;
- sostenere a tutti i livelli la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle differenze, per favorire e promuovere l'espressione delle potenzialità di ognuno;
- raggiungere l'equilibrio di genere nei processi di selezione e sviluppo del personale e potenziare l'empowerment femminile sul lavoro, integrando una prospettiva di genere nei propri processi e in tutte le attività che promuove;
- garantire equità ed inclusione di ogni individuo dall'inserimento in azienda, alle opportunità di mobilità e sviluppo, al trattamento economico fino alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- identificare e rimuovere eventuali cause di trattamenti non equi in merito alla definizione dei ruoli organizzativi e alla loro assegnazione;
- creare le condizioni affinché ogni persona possa conoscere ed esprimere il proprio talento e sviluppare la propria professionalità nel rispetto dei propri valori ed obiettivi personali;
- generare contesti professionali che promuovano lo scambio di conoscenze, esperienze e collaborazione;
- promuovere l'equilibrio tra la vita professionale e la vita privata sviluppando adeguati programmi e iniziative anche in materia di mobilità e flessibilità;

- valorizzare le competenze e le capacità di ciascuna risorsa umana, anche attraverso l'organizzazione di attività di formazione e di aggiornamento professionale.

Approvazione, implementazione, monitoraggio e aggiornamento della policy

Il **Comitato VI Risorse Umane** definisce e promuove gli obiettivi della presente policy, monitorandone l'implementazione e i risultati.

Il Comitato si impegna a:

- declinare a livello operativo la Policy;
- monitorare la parità ed il carattere inclusivo dei processi di selezione, sviluppo e opportunità di carriera, trattamento salariale e delle iniziative volte a sostenere l'equilibrio tra vita privata e lavorativa;
- ascoltare, attraverso survey dedicate, la percezione delle persone sullo stato di attuazione della Policy e definire eventuali azioni migliorative.

Con l'obiettivo di accelerare l'individuazione e la rimozione di qualsiasi forma di discriminazione e disparità, ogni comportamento non conforme dovrà essere segnalato al Comitato.

Il Comitato verificherà la segnalazione, garantendo l'anonimato del segnalante e di chi viene segnalato, valuterà il merito della segnalazione ricevuta e definirà le eventuali misure correttive. Il segnalante è tutelato contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione diretta o indiretta, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La Policy viene approvata dal Consiglio di Amministrazione di B2G Sicily, sentito il parere dell'Unità operativa *Human Resources*.

Il Comitato valuta periodicamente la necessità di aggiornare i contenuti della Policy coerentemente con il percorso evolutivo in tema di D&I e degli stimoli provenienti dal contesto.

Diffusione della policy

B2G Sicily si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza della Policy divulgandola presso i propri dipendenti e collaboratori mediante apposite e adeguate attività di comunicazione e informazione.

La Policy è, inoltre, consultabile nel sito <https://brown2green.co/> e nell'intranet di B2G Sicily.