

# DIVERSITY & INCLUSION POLICY

**Haiki+ S.p.A.**

*Versione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2025*



## Premessa

Il presente documento rappresenta la policy di diversità ed inclusione del Gruppo Haiki+ (il "Gruppo") ed è volta a dichiarare la volontà di Haiki+ di promuovere un ambiente equo, inclusivo e sicuro, dove tutte le persone si sentano rispettate, valorizzate ed abbiano accesso a pari opportunità di crescita e sviluppo.

Il Gruppo ripudia ogni forma di discriminazione basata sul genere, orientamento politico, orientamento sessuale, età, origini, convinzioni religiose, formazione scolastica, stato di salute e disabilità/inabilità, riconoscendo che una transizione giusta ed equa non può prescindere dall'attenzione alle persone ed al loro benessere.

Da sempre Haiki+ riconosce la rilevanza e il valore aggiunto che la diversità può portare allo sviluppo sociale ed economico del Gruppo e promuove, pertanto, i principi di pari opportunità, favorendo un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e basato sulla meritocrazia, dove ogni persona possa esprimere al meglio il proprio potenziale umano e professionale. Il Gruppo ha da sempre impostato il proprio approccio al business sulla partecipazione attiva, sulle competenze e sull'impegno condiviso.

Con la presente policy, Haiki+ intende assumere un impegno formale in ambito di diversità ed inclusione non solo nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici ma anche verso clienti, fornitori, partner e comunità, rispondendo all'appello "Leave No One Behind" dell'Agenda 2030 per lo sviluppo Sostenibile e ai principi da 1 a 6 dell'UNGC sui diritti umani e il lavoro.

## Acronimi e definizioni

### Acronimi

- **CdA:** Consiglio di Amministrazione
- **ESG:** Environmental, Social and Governance
- **OIL:** Organizzazione Internazionale del Lavoro
- **SDGs:** Sustainable Development Goals
- **UE:** Unione Europea
- **UNGC:** Global Compact delle Nazioni Unite

### Definizioni

- **Agenda 2030:** documento adottato dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 25 settembre del 2015. Questa si compone di 17 obiettivi denominati Sustainable Development Goals (SDGs) e 169 sotto-obiettivi da raggiungere entro il 2030. Mediante tale documento viene superato il concetto della sostenibilità come mera questione ambientale, proponendo invece una visione integrata che comprende economia, società, ambiente e istituzioni;
- **Diversità:** si intendono tutte le differenze tra gruppi ed individui, configurando le persone come identità distinte. Rientra nella definizione di “diversità” tutto ciò che rende unico l’individuo, inclusi etnia, età, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali, esperienze e convinzioni politiche e religiose;
- **Inclusione:** riconoscimento, comprensione e valorizzazione delle diversità come risorse, nonché utilizzo di tali risorse in modo positivo, creando un ambiente equo ed accogliente;
- **Equità:** si intende la fornitura di risorse ed opportunità che rispondano alle esigenze e alle situazioni specifiche di una determinata persona o di un gruppo, affrontando disuguaglianze sistematiche e riducendo la disparità;
- **SDGs:** 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile al centro dell’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni unite. Essi rappresentano un invito all’azione da parte di tutti i paesi per porre fine alla povertà e ad altre privazioni, per favorire la salute e l’istruzione, ridurre le disuguaglianze e stimare la crescita economica, il tutto contrastando il cambiamento climatico e impegnandosi a preservare l’ambiente;
- **UN Global Compact:** iniziativa volontaria di adesione a principi di sostenibilità nel lungo periodo attraverso azioni politiche, pratiche aziendali, comportamenti sociali e civili che siano responsabili e tengano conto anche delle future generazioni.

## Perimetro di applicazione

La D&I Policy si applica a tutte le Società del Gruppo, nonché a future acquisizioni.



## Riferimenti normativi interni ed esterni

La presente policy si sviluppa in coerenza e integra il Codice Etico e la Politica sulla parità di genere del Gruppo. Haiki+ sta inoltre sviluppando un sistema di procedure interne volte a garantire la parità di genere nel Gruppo.

Haiki+ ha redatto la propria politica con riferimento ai 10 principi dell'UNGC ed i principi che hanno ispirato la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, le dieci Convenzioni fondamentali dell'OIL, la Dichiarazione sui Principi e i Diritti fondamentali, le più rilevanti Convenzioni delle Nazioni Unite in materia. Si ispira inoltre ai principi cardine della prassi UNI PdR 125:2022 sulla parità di genere.

La presente policy si ispira, infine, alle seguenti normative nazionali e sovranazionali:

- Costituzione Italiana, art. 3: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.";
- Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970);
- Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. 216/2003);
- Legge sulla parità di genere (L. n. 162/2021);
- Direttiva sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (Direttiva 2022/2464/UE) e successive evoluzioni;
- Direttiva sulla trasparenza salariale (Direttiva 2023/970/UE).

## Impegno

Con la presente policy, il Gruppo si impegna a:

- diffondere modelli manageriali inclusivi a tutti i livelli dell'organizzazione;
- favorire il dialogo intergenerazionale, la condivisione delle conoscenze e la collaborazione tra colleghi;
- applicare i principi di non discriminazione e pari opportunità lungo tutta la vita lavorativa del dipendente: dalla fase di assunzione fino alla cessazione del rapporto;
- coinvolgere attivamente i propri dipendenti nella strutturazione di un ambiente inclusivo, tramite questionari e incontri dedicati;
- promuovere il benessere dei dipendenti attraverso strumenti di ascolto, ed in tal modo individuare barriere culturali, linguistiche, organizzative, relazionali che non permettono la piena inclusione lavorativa;
- promuovere il benessere di dipendenti attraverso servizi di welfare aziendale che permettano la conciliazione vita-lavoro e offrano supporto in situazioni di fragilità personale;
- promuovere una cultura inclusiva in tutte le declinazioni e accezioni di diversità, attraverso attività di sensibilizzazione e formazione;

- promuovere pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, adottando criteri meritocratici privi di qualsiasi forma di discriminazione;
- prevenire il divario retributivo di genere attraverso specifici protocolli;
- favorire l'integrazione e la piena espressione di tutte le categorie sociali (genitori, caregiver, persone con disabilità, ecc.);
- sviluppare iniziative dedicate all'empowerment femminile, con l'obiettivo di sostenere il talento e la leadership delle donne in azienda;
- garantire accesso equo alle informazioni a tutti i dipendenti, attraverso l'utilizzo di canali e strumenti di comunicazione interna che abbattano le barriere linguistiche e tecnologiche e che facciano uso di un linguaggio inclusivo.

Nel Piano Strategico di Sostenibilità del Gruppo, si individuano obiettivi volti a:

- diffondere sensibilizzazione e formazione su tematiche sociosanitarie;
- favorire lo sviluppo di hard e soft skills per tutti i dipendenti;
- favorire la conoscenza di buone pratiche in ambito di leadership e gestione delle persone per le figure manageriali;
- promuovere programmi di welfare;
- comprendere lo stato del clima interno e definire azioni di rimedio in caso di necessità.

### Rendicontazione

Haiki+ si impegna a rendicontare e comunicare periodicamente attraverso la pubblicazione annuale dell'Informativa di Sostenibilità:

- le proprie performance in ambito "Sociale";
- i risultati raggiunti con riferimento ai target previsti dal piano Strategico di Sostenibilità.

Tali informazioni sono rivolte a tutti i portatori di interesse, tra cui: comunità locali, investitori, istituzioni e altre parti interessate.

Inoltre, il Gruppo si impegna nella sensibilizzazione dei propri dipendenti, fornitori, appaltatori e clienti attraverso pratiche di formazione e promozione dei principi di diversità ed inclusione.