OMNIA TECHNOLOGIES

Politica sulla Diversità, Equità e Inclusione

Scopo	Fornire indicazioni sui comportamenti da adottare per garantire pari opportunità nel rispetto delle diversità, a cui tutte le persone del Gruppo dovranno uniformarsi. Ulteriore scopo di tale documento è quello di creare una cultura aziendale orientata al riconoscimento delle diversità e all'inclusione anche al fine di prevenire ogni atto discriminatorio nella pratica quotidiana del Gruppo Omnia Technologies. La presente politica definisce inoltre i principi e gli indirizzi con cui il Gruppo promuove la conciliazione tra vita familiare e lavoro, il sostegno alla maternità, alla paternità e ai carichi di cura e il benessere delle famiglie delle proprie persone.		
Ambito	Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano a tutte le persone del Gruppo Omnia Technologies e, per quanto applicabile, alle parti interessate (collaboratori e collaboratrici fornitori e partner) alle quali la politica è comunicata		
Edizione	1	**Data:**	01/09/2022
Revisione	3	**Data:**	05/11/2026
Riesame	Annuale		
Numero di riferimento			
Politiche riferimento incrociate	- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 - Codice Etico - Whistleblowing Policy - Regolamento / accordi sul lavoro agile		
Ulteriori informazioni	Inserimento dei principi e degli indirizzi dell'organizzazione sulla conciliazione vita familiare-lavoro. Inserimento al capitolo 9 degli obiettivi quantitativi su formazione e crescita professionale e su prevenzione di discriminazioni e molestie.		
Autorizzato per il rilascio			

Omnia Technologies
Enabling Evolution

INDICE

1. GLI IMPEGNI DI OMNIA TECHNOLOGIES 3
1.1 Impegno per le pari opportunità 3
1.2 Impegno per favorire il work-life balance 4
2. PRINCIPI GUIDA, STRUMENTI E NORMATIVA INTERNAZIONALE E NAZIONALE 4
2.1 Quadro di riferimento esterno 4
2.2 Quadro di riferimento interno 7
3. DEFINIZIONI 7
4. CICLO DI VITA DELLE RISORSE UMANE 9
5. COMUNICAZIONE 11
6. RAPPORTI CON FORNITORI, CLIENTI E TERZE PARTI 11
7. MOLESTIE 12
7.1 Molestie sul luogo di lavoro 12
7.2 Molestie sul lavoro da parte di terzi 12
7.3 Molestie sessuali sul luogo di lavoro 12
8. RESPONSABILITÀ 13
9. GOVERNANCE E MONITORAGGIO 13
10. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO 14
11. SEGNALAZIONI 15
12. SEGNALAZIONE ALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ 16

Siamo in armonia con le nostre persone che consideriamo il nostro capitale più prezioso: in questo senso rispetto, equità, ascolto, merito sono i codici della nostra identità.
Nei nostri luoghi di lavoro promuoviamo la diversità e la parità di genere che coltiviamo come orientamento gestionale e pratica manageriale, misurandone le metriche per garantire risultati concreti in chiave ESG (Environmental, Social, Governance).

1. GLI IMPEGNI DI OMNIA TECHNOLOGIES

Il Gruppo Omnia Technologies si impegna a creare un contesto di lavoro inclusivo che valorizzi la diversità mediante l'equità, e a non tollerare qualsiasi atto o comportamento discriminatorio (ad esempio a causa di: origine etnica, il colore della pelle, il genere, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, la disabilità, l'età, la religione, le opinioni politiche, l'ascendenza nazionale o l'estrazione sociale, lo stato di gravidanza, la maternità e la paternità, le responsabilità familiari e di cura, nonché qualsiasi altra caratteristica personale) nei confronti di chiunque. Qualsiasi atto di discriminazione, molestia o bullismo all'interno dei luoghi di lavoro o comunque nell'ambito delle attività del Gruppo sarà oggetto di valutazione gestionale e disciplinare.

Il Gruppo riconosce inoltre che la possibilità di conciliare in modo equilibrato vita familiare e lavoro è una condizione essenziale di equità e inclusione: per questo si impegna a sostenere i progetti di vita delle proprie persone, la maternità, la paternità e i carichi di cura familiare, promuovendo il benessere organizzativo e delle famiglie.

La presente Policy ha lo scopo di definire l'impegno dell'Organizzazione e di fornire indicazioni sui comportamenti da adottare per garantire pari opportunità nel rispetto delle diversità, a cui tutte le persone del Gruppo dovranno uniformarsi. Ulteriore scopo di tale documento è quello di creare una cultura aziendale orientata al riconoscimento delle diversità e all'inclusione anche al fine di prevenire ogni atto discriminatorio nella pratica quotidiana del gruppo Omnia Technologies.

1.1 Impegno per le pari opportunità

Omnia Technologies si impegna a rispettare il principio di uguaglianza e pari opportunità sui luoghi di lavoro, contrastando qualsiasi forma di trattamento sfavorevole, discriminazione (diretta o indiretta) o molestia nei confronti di dipendenti, candidate e candidati per motivi legati a origine etnica, colore della pelle, sesso/genere, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, religione, opinioni politiche, ascendenza nazionale, estrazione sociale, stato di gravidanza, maternità

e paternità, responsabilità familiari e di cura, nonché qualsiasi altra caratteristica personale. In coerenza con tali principi, Omnia Technologies si impegna a:

- promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa della diversità in ogni fase del rapporto di lavoro, dalla selezione alla crescita professionale;
- prevenire e contrastare attivamente qualsiasi comportamento discriminatorio o molesto attraverso canali di segnalazione sicuri e procedure trasparenti;
- garantire pari accesso alle opportunità di formazione, sviluppo delle competenze e progressione di carriera;
- valorizzare le specificità e i punti di forza di ciascuna persona come risorsa strategica per l'innovazione e la crescita aziendale;
- gestire tali impegni attraverso un sistema di gestione fondato su obiettivi misurabili e pertinenti al contesto, un piano strategico, azioni concrete, indicatori di performance (KPI) dedicati, audit interni, riesame periodico e miglioramento continuo.

1.2 Impegno per favorire il work-life balance

In coerenza con la UNI/PdR 192:2026 e con i principi del Codice per le imprese in favore della maternità, Omnia Technologies si impegna a:

- adottare misure strutturate per favorire la continuità di carriera delle madri, dei padri e delle persone caregiver;
- promuovere iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute, inclusi screening, campagne sanitarie, attenzione alla medicina di genere e assistenza sanitaria integrativa;
- implementare forme di flessibilità nei tempi e nei modi di lavoro che tengano conto delle esigenze familiari;
- offrire supporti economici e servizi dedicati alla cura dei figli e dei familiari, anche attraverso collaborazioni con soggetti esterni e reti territoriali;
- gestire tali impegni attraverso un sistema di gestione fondato su obiettivi misurabili e pertinenti al contesto, un piano strategico, azioni concrete, indicatori di performance (KPI) dedicati, audit interni, riesame periodico e miglioramento continuo

2. PRINCIPI GUIDA, STRUMENTI E NORMATIVA INTERNAZIONALE E NAZIONALE

2.1 Quadro di riferimento esterno

Con la presente politica Omnia Technologies si impegna a considerare le connesse normative e linee guida internazionali e nazionali di seguito enunciate:

Riferimenti internazionali

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (1948), che sancisce il principio fondamentale dell'uguaglianza di tutte le persone, senza discriminazione di alcun tipo
- Convenzioni delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (ICERD, 1965), sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW, 1979), sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza (CRC, 1989) e sui diritti delle persone con disabilità (CRPD, 2006)
- Dichiarazione ILO sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro (1998, emendata nel 2022) e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che promuovono l'uguaglianza di opportunità e di trattamento in ambito lavorativo
- Convenzione ILO n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro e relativa Raccomandazione ILO n. 206/2019
- I 10 Principi del UN Global Compact, con particolare riferimento ai Principi da 1 a 6 in materia di diritti umani e diritti del lavoro
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP, 2011), le relative Dimensioni di Genere (2019) e il Manifesto "Imprese per le persone e la società"
- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare SDG 5 (Parità di genere), SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e SDG 10 (Ridurre le disuguaglianze)

Riferimenti dell'Unione Europea

- Raccomandazione della Commissione 92/131/CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro
- Direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro
- Direttiva 2006/54/CE riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione, che ha abrogato tra le altre le Direttive 97/80/CE sull'onere della prova e 2002/73/CE)
- Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007
- Regolamento (UE) 2016/679 – Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR)
- Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza
- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione

- Direttiva (UE) 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne attraverso la trasparenza retributiva

Riferimenti nazionali

- Costituzione della Repubblica Italiana, Principi fondamentali, in particolare artt. 2 e 3 (principio di uguaglianza e divieto di discriminazione)
- Legge 20 maggio 1970, n. 300 – Statuto dei Lavoratori
- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 – Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità
- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 – Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (discriminazioni fondate su religione, convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale)
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
- Legge 23 aprile 2009, n. 38 – Conversione del D.L. 11/2009 recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori
- Legge 15 ottobre 2013, n. 119 – Conversione del D.L. 93/2013 recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 – Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (incluso il congedo retribuito per le donne vittime di violenza di genere)
- Legge 22 maggio 2017, n. 81, artt. 18-23 – Lavoro agile
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, art. 1, comma 218 (modifica dell'art. 26 del Codice delle pari opportunità in materia di molestie) e comma 255 (definizione di caregiver familiare)
- Legge 15 gennaio 2021, n. 4 – Ratifica ed esecuzione della Convenzione ILO n. 190
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 – Modifiche al Codice delle pari opportunità e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo
- D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 – Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1158

- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 – Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni (whistleblowing)
- D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62 – Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato
- Legge 29 dicembre 2025, n. 198 in materia di valutazione rischio molestie
- D. Lgs. 1 giugno 2026 n.96 - Attuazione della direttiva UE 2023/970 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.

Norme tecniche e prassi di riferimento

- UNI ISO 30415:2021 – Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione
- UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere
- UNI/PdR 159:2024 – Lavoro inclusivo delle persone con disabilità – Indirizzi operativi
- UNI/PdR 192:2026 – Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro – Requisiti per il benessere delle famiglie

Altri riferimenti

- Codice per le imprese in favore della maternità (Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità)
- Standard Family Audit (Provincia Autonoma di Trento)

2.2 Quadro di riferimento interno

- CCNL applicabili
- Codice Etico di Omnia Technologies
- Regolamento aziendale

3. DEFINIZIONI

- **Diversità**: Caratteristiche di differenze e similarità tra le persone.
- **Parità**: stato di parità in particolare per quanto riguarda la condizione sociale, i diritti, le opportunità o i risultati.
- **Equità**: principio secondo cui le politiche, i processi e le pratiche dovrebbero essere applicati in modo imparziale e dovrebbero essere riconosciute le esigenze individuali.

- **Inclusione**: pratica di includere tutti gli stakeholder nei contesti organizzativi. L'inclusione può coinvolgere stakeholder di gruppi diversi, garantendo loro accoglienza, la possibilità di far sentire la propria voce e di sviluppare un senso di appartenenza. L'inclusione può anche comportare l'offerta di opportunità alle persone in base alle loro conoscenze, abilità e capacità, nonché l'accesso a risorse che consentono la loro partecipazione.
- **Molestia sul lavoro**: quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (D.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di chi ricopre posizioni gerarchicamente superiori o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.
- **Violenza sul lavoro**: riguarda gli "incidenti" in cui il personale subisce abusi, minacce o aggressioni in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).
- **Discriminazione diretta**: si verifica quando una lavoratrice o un lavoratore è trattata/o meno favorevolmente di un'altra persona che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere della nazionalità, dell'etnia, della lingua, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, dello stato di gravidanza, di maternità o paternità, anche adottive, delle responsabilità di cura, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l'utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.
- **Discriminazione indiretta**: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice o il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell'etnia, della lingua, , dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, dello stato di gravidanza, di maternità o paternità, delle responsabilità di cura, nonché del ricorso a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa
- **Benessere**: stato di salute fisica, mentale, emotiva e sociale, inteso come equilibrio dinamico tra la condizione individuale/familiare e l'ambiente di riferimento.
- **Caregiver**: persona che si prende cura a titolo gratuito, in maniera continuativa o prevalente, di un familiare o di altra persona non autosufficiente o in condizione di fragilità, fornendo assistenza e supporto nelle attività quotidiane.

- **Conciliazione vita familiare-lavoro**: capacità di armonizzare la sfera lavorativa con quella privata e familiare, attraverso politiche, strumenti e pratiche che garantiscano un equilibrio sostenibile tra responsabilità professionali, familiari e personali.
- **Smart working o lavoro agile**: modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, finalizzata a favorire la conciliazione vita-lavoro e la produttività, senza vincoli precisi di orario o di luogo e con organizzazione per fasi, cicli e obiettivi (L. 81/2017).
- **Telelavoro**: modalità di lavoro svolta a distanza mediante sistemi informatici e telematici messi a disposizione dall'organizzazione, con vincolo di luogo e orario predeterminati.
- **Welfare aziendale**: insieme integrato di azioni e misure erogate dal datore di lavoro per migliorare il benessere delle persone e delle loro famiglie lungo l'intero ciclo di vita, complementari e integrative rispetto al welfare pubblico.

4. CICLO DI VITA DELLE RISORSE UMANE

Nell'ambito dei processi relativi al ciclo di vita delle risorse umane, Omnia Technologies si impegna a:

- assicurare che le decisioni in merito al reclutamento e alla selezione siano trasparenti ed oggettive, basate sul valore, le qualifiche, le competenze ed il potenziale delle candidate e dei candidati;
- adottare procedure di selezione e assunzione che favoriscano la conciliazione vita familiare-lavoro e non discriminino potenziali nuove risorse; in particolare, durante i colloqui non è consentito porre domande relative al matrimonio, alla gravidanza, all'intenzione di avere figli o alle responsabilità di cura;
- ampliare la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività dedicate, in collaborazione con le scuole e iniziative di employer branding attivando sinergie con le università anche al fine di contribuire a diffondere l'approccio di Omnia Technologies alle persone, attento e sensibile alle diversità e all'inclusione;
- implementare una strategia di gestione e sviluppo delle persone basata sulla valorizzazione delle specificità di ciascuna persona e sulla non discriminazione, assicurando a tutto il personale — incluse le persone in congedo o in rientro da lunghi periodi di assenza, con particolare riguardo alla maternità e paternità — pari opportunità di crescita professionale (quali avanzamenti di carriera, percorsi verticali e orizzontali e iniziative di formazione) e condizioni di lavoro, nonché la valorizzazione delle competenze sviluppate mediante l'esperienza della genitorialità;

- sviluppare la managerialità e la leadership inclusiva, promuovendo specifici percorsi formativi e di coaching focalizzati a rafforzare le competenze richieste e finalizzati a garantire sempre di più l'equilibrio di genere e la diversità nelle posizioni di responsabilità;
- garantire politiche retributive ispirate a criteri di equità, trasparenza e non discriminazione, basando la determinazione e la progressione economica della retribuzione (comprensiva di componenti fisse, variabili e benefit) su fattori oggettivi e neutri rispetto al genere e ad ogni altra forma di discriminazione — quali conoscenze, abilità, competenze, professionalità, attitudini, comportamenti, risultati e contributo effettivo di ciascuna persona all'organizzazione — e assicurando al personale piena accessibilità ai criteri di valutazione e ai dati previsti dalla normativa vigente;
- definire e attuare un piano d'azione strutturato per monitorare, prevenire e ridurre il divario retributivo di genere, impegnandosi a misurare regolarmente le performance aziendali in materia e a comunicare in modo sistematico e trasparente — anche all'esterno, in conformità agli obblighi normativi e alle migliori pratiche di sostenibilità sociale — gli indicatori relativi al *gender pay gap*;
- pianificare e implementare percorsi formativi e di sensibilizzazione rivolti a tutto il personale, volti a diffondere una cultura inclusiva e non omologante che superi gli stereotipi e valorizzi le diversità in tutte le loro declinazioni come risorsa strategica; tali piani integrano inoltre la promozione del rispetto reciproco, l'armonizzazione tra vita professionale e familiare e la consapevolezza del valore della genitorialità e della condivisione dei carichi di cura. promuovere una cultura della comunicazione inclusiva e rispettosa a tutti i livelli aziendali, incoraggiando l'utilizzo di un linguaggio consapevole, attento alla valorizzazione delle differenze e privo di stereotipi, pregiudizi o toni svalutanti, al fine di creare un ambiente di lavoro sicuro, accogliente e libero da qualsiasi forma di micro-aggressività o polarizzazione.
- migliorare il benessere organizzativo e la motivazione delle persone attraverso misure strutturate di equilibrio vita-lavoro, garantendo forme di flessibilità oraria e spaziale (quali orario flessibile, part-time e lavoro agile) in particolare per le persone con responsabilità di cura;
- rafforzare l'offerta di servizi di welfare aziendale, facilitando l'accesso a consulenze, servizi, convenzioni, contributi e rendendo disponibile supporto psicologico o consulenza su tematiche familiari e personali;
- tutelare la salute e il benessere psico-fisico attraverso campagne di prevenzione e screening, con particolare attenzione alla medicina di genere e ai servizi dedicati alla maternità e alla genitorialità;

- promuovere iniziative aziendali dedicate al tempo libero (sport, cultura e ricreazione) aperte anche al coinvolgimento dei familiari; promuovere canali strutturati di dialogo e ascolto attivo del personale — attraverso strumenti dedicati (quali sportelli di ascolto, punti informativi) e indagini periodiche (questionari, interviste, focus group) — al fine di intercettare le aspettative in materia di diversità, equità e inclusione (DE&I), rilevare i bisogni di conciliazione vita-lavoro e monitorare costantemente il clima e la soddisfazione aziendale.

5. COMUNICAZIONE

Nell'ambito delle proprie attività di comunicazione, Omnia Technologies si impegna a:

- basare la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità impegnandosi a diffondere immagini e contenuti rispettosi delle diversità;
- diffondere nel contesto in cui opera i valori della diversità e delle pari opportunità, contribuendo attivamente, anche mediante la comunicazione e le iniziative sul territorio, a creare una cultura aperta alla piena realizzazione della persona in tutte le sue dimensioni, valorizzando e rispettando l'unicità di ciascuna persona;
- identificare e coinvolgere le parti interessate con cui instaurare una comunicazione sui temi della parità di genere, in particolare in ambito lavorativo, e della conciliazione vita familiare-lavoro;
- predisporre e diffondere alle parti interessate un piano di comunicazione sul proprio impegno in materia di tematiche DE&I, parità di genere e conciliazione vita familiare-lavoro, definendo anche i canali di comunicazione più opportuni;
- citare nella comunicazione interna ed esterna, incluse le attività di marketing e pubblicità, le iniziative attuate per la promozione della conciliazione vita familiare-lavoro;
- garantire che la comunicazione sia coerente con i principi della presente politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

6. RAPPORTI CON FORNITORI, CLIENTI E TERZE PARTI

Nelle relazioni con fornitori, clienti e terze parti, Omnia Technologies si impegna a comunicare i principi, gli obiettivi e le aspettative di DE&I in ciascuna fase del rapporto con lo stakeholder e promuovere la sensibilizzazione a queste tematiche. Nello specifico, nella relazione con i fornitori, Omnia Technologies si impegna a: semplificare i processi di approvvigionamento e rendere accessibili e inclusivi i sistemi di qualifica, perseguire una strategia di differenziazione dei fornitori, valutare come le pratiche di gestione del personale dei partner siano allineate ai principi di DE&I, inserire nella documentazione contrattuale clausole che richiedano ai partner di fornire un lavoro

dignitoso, un trattamento imparziale e rispettoso delle persone, condizioni di lavoro sicure, protette e volte alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

7. MOLESTIE

7.1 Molestie sul luogo di lavoro

Il Gruppo Omnia Technologies si impegna a garantire che nessuna molestia sul lavoro, qualunque sia la motivazione, sia trascurata. Tali comportamenti possono variare da forme estreme come la violenza o il bullismo ad azioni meno evidenti come micro-aggressioni o frasi ed atteggiamenti impropri/sconvenienti verso colleghi/colleghe.
Qualsiasi forma di molestia sarà oggetto di valutazione gestionale e disciplinare.

7.2 Molestie sul lavoro da parte di terzi

Le molestie da parte di terzi si verificano nel momento in cui sul posto di lavoro o in altro luogo in cui viene svolta attività lavorativa (presso la sede di un fornitore o un cliente o presso la sede di una fiera, ecc) un/una dipendente subisce da soggetti estranei al Gruppo comportamenti analoghi a quelli di cui al punto precedente.
In caso di molestie da parte di terzi nello svolgimento dell'attività lavorativa, si raccomanda fortemente di informare tempestivamente il/la proprio/a Responsabile. Il Gruppo Omnia Technologies adotterà tutte le misure ragionevoli per gestire quanto accaduto e per prevenire il ripetersi di tali comportamenti.

7.3 Molestie sessuali sul luogo di lavoro

È da considerarsi molestia sessuale un comportamento inopportuno/indesiderato di natura sessuale o basato sul genere di una persona e considerato sgradito o offensivo per la persona destinataria.
I seguenti esempi illustrano il tipo di condotta che è considerata come molestia sessuale sul luogo di lavoro:

1. Contatti fisici molesti, palpeggiamenti o intimidazione fisica o verbale indesiderata (a volte tali condotte si manifestano anche in modo non verbale, ad esempio sguardi o gesti);
2. Proposte, approcci, pressioni per ottenere favori di natura sessuale, spesso abbinati alla promessa di vantaggi e/o alla minaccia di svantaggi (ad esempio per favorire la carriera di una persona o, in caso di rifiuto, ostacolarla);
3. Avances sessuali, proposte, suggerimenti o pressioni per ottenere rapporti sessuali;
4. Osservazioni sprezzanti o umilianti basate sul genere o mostrare, esporre, mettere a disposizione e inviare materiale pornografico o sessualmente esplicito (anche per via elettronica);

5. Osservazioni allusive e battute sessiste;
6. Molestia/stalking/persecuzione sia fisica che online;
7. La diffusione di immagini intime;
8. Fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati;
9. Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore o l'interlocutrice;
10. Esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo;
11. Fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sessuale;
12. Contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento;
13. Fare avances sessuali indesiderate;
14. Inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato.

8. RESPONSABILITÀ

Il Gruppo Omnia Technologies promuove attivamente la pari opportunità nella propria attività, per garantire che tutte le persone ricevano un trattamento giusto, equo e coerente con le proprie attitudini, capacità e potenzialità.

Dirigenti, manager e funzioni responsabili favoriscono una cultura organizzativa inclusiva, dimostrando il proprio impegno e creando modelli di riferimento. In aggiunta, si impegnano a sostenere il benessere e il bilanciamento tra vita familiare e lavorativa.

Ogni dipendente ha la responsabilità personale di aderire ai principi di uguaglianza e pari opportunità e di mantenere un atteggiamento ed un linguaggio orientati all'inclusione ed al riconoscimento della diversità, combattendo i comportamenti inappropriati.

Omnia Technologies rendiconta le proprie prestazioni e progressi anche mediante la rendicontazione di sostenibilità annuale.

9. GOVERNANCE E MONITORAGGIO

La politica è definita dal Consiglio di Amministrazione in coordinamento con il Comitato per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione. A supporto di quest'ultimo, per i temi strettamente collegati al bilanciamento tra vita familiare e lavoro e in coerenza con la UNI/PdR 192:2026, viene nominato uno specifico Gruppo di Lavoro interno con il compito di monitorare la continua ed efficace applicazione della politica in materia di welfare e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il Comitato individua obiettivi e indicatori DE&I da raggiungere a livello di Gruppo e di singola *legal entity*, monitorandone gli andamenti con il supporto delle strutture *owner* dei dati, e indirizza i singoli processi affinché vengano attivate azioni e interventi migliorativi utili ad assicurare il pieno rispetto e la valorizzazione dei principi DE&I sia all'interno del Gruppo sia nel contesto esterno.

9.1 Obiettivi su formazione e crescita professionale

In coerenza con gli impegni del capitolo 4, e ad integrazione dei KPI previsti dalle Prassi, Omnia Technologies fissa i seguenti obiettivi quantitativi a livello di Gruppo in materia di formazione, gestione delle carriere e crescita professionale. I valori di partenza si riferiscono al 31/12/2025 e sono rendicontati nel Report di Sostenibilità 2025.

Indicatore	Valore 2025	Target	Scadenza
Ore medie di formazione per dipendente (ETP)	10,1 h (26.907 ore totali su 2.671 dipendenti ETP)	Almeno 12 h per dipendente	2028
Dipendenti con valutazione annuale della performance e colloquio di sviluppo	0,6% (16 dipendenti su 2.671, limitatamente ai ruoli ExCommittee)	100% dei dipendenti (oltre il 90% già nel 2026)	2028
Quota di formazione non obbligatoria sul totale delle ore erogate	68% (18.283 ore su 26.907)	Almeno il 60% ogni anno	Annuale
Partecipazione di donne e uomini alla formazione in proporzione alla loro presenza in organico	Donne: 15,6% dell'organico ETP e 14,2% delle ore di formazione non obbligatoria (2.601 su 18.283); ore medie non obbligatorie: donne 6,38 h, uomini 7,03 h	Quota femminile delle ore di formazione allineata alla quota in organico (scostamento massimo ±2 punti percentuali)	Annuale

9.2 Obiettivi su prevenzione di discriminazioni e molestie

In coerenza con i capitoli 7 e 11, Omnia Technologies fissa i seguenti obiettivi quantitativi a livello di Gruppo per prevenire e gestire discriminazioni e molestie e per ridurre il divario retributivo di genere.

Indicatore	Valore 2025	Target	Scadenza
Dipendenti formati su diversità, discriminazioni e molestie	100% dei dipendenti	100% dei dipendenti	Annuale

Persone coinvolte nei processi di selezione formate sui pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias)	*target non misurato nell'anno 2025	100% dei selezionatori	Annuale

Gli indicatori dei paragrafi 9.1 e 9.2, e ad integrazione dei KPI previsti dalle Prassi, sono inseriti nel Monitoraggio KPI DE&I, aggiornati con cadenza annuale dalle strutture owner dei dati, verificati dal Comitato DE&I in sede di riesame e rendicontati nel Report di Sostenibilità. In caso di scostamento dai target, il Comitato definisce azioni correttive con responsabili e tempistiche.

10. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Questa politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sul sito internet aziendale a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori e collaboratrici, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione della DE&I come parte integrante del sistema dei valori di Omnia Technologies. La politica è inoltre oggetto di specifica formazione e sensibilizzazione rivolta al management.
La politica è pubblicata sulla intranet aziendale e sul sito internet in ottica di trasparenza e collaborazione.
La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli assessment, dagli audit interni, dal monitoraggio dei KPI, dagli accadimenti e dai cambiamenti organizzativi e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

11. SEGNALAZIONI

Come parte del Gruppo Omnia Technologies, tutte le persone che lavorano o collaborano con il Gruppo sono tenute ad agire in buona fede e sono incoraggiate a intervenire tempestivamente per interrompere comportamenti irregolari rispetto ai contenuti della presente politica, segnalando eventuali violazioni, effettive o sospette, all'interno del Gruppo.

Non rientrano nell'ambito delle segnalazioni — e sono pertanto escluse dai relativi processi di accertamento — le mere voci o i "sentito dire", le doglianze di carattere personale, le rivendicazioni e le richieste legate a interessi meramente personali della persona segnalante.

Rientrano invece a pieno titolo tra le segnalazioni passibili di tutela le discriminazioni o i trattamenti sfavorevoli connessi alla gravidanza, alla maternità, alla paternità, alla fruizione di congedi o di strumenti di conciliazione e alle responsabilità di cura. Resta inteso che le richieste e i bisogni

individuali di conciliazione (quali flessibilità, *part-time* o congedi) non costituiscono segnalazioni di illecito e continuano a essere gestiti attraverso i canali ordinari con la funzione *People & Organization* e mediante gli strumenti di ascolto.

La procedura ordinaria prevede che il/la dipendente e/o il collaboratore/la collaboratrice effettui la segnalazione al/alla proprio/a responsabile e/o alla funzione People & Organization; in tal caso la segnalazione sarà trasferita, garantendo i criteri di riservatezza, al Comitato DE&I o a uno dei suoi componenti per risolvere la problematica attraverso adeguate iniziative. Qualora emerga la necessità, la Direzione People& Organization adotterà provvedimenti gestionali adeguati alla gravità dei fatti.

Tuttavia, se un/una dipendente, in base alle circostanze, ritiene tale percorso inappropriato, inapplicabile o che la questione non sia stata trattata in modo soddisfacente dal/dalla proprio/a responsabile può effettuare una segnalazione mediante:

- la piattaforma Integrity Line collegandosi al link http://omniatechnologiesgroup.integrityline.com, secondo le seguenti modalità:
  - in forma scritta, attraverso la compilazione guidata dei campi all'interno dell'applicazione;
  - in forma orale, attraverso il sistema di messaggistica vocale registrata;
  - in forma orale, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il gestore del canale di segnalazione in luogo idoneo a garantire la riservatezza;
- l'invio di una segnalazione scritta al seguente indirizzo: Direzione Compliance Corporate – Omnia Technologies Group, via Feltrina 72 – 31040 Signoressa di Trevignano (TV).

A prescindere dalla modalità scelta, in concreto, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità della persona segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione (per maggiori dettagli vedere la Whistleblowing Policy).

12. SEGNALAZIONE ALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Nell'eventualità in cui la segnalazione relativa a discriminazione di genere, anche connessa alla maternità, alla paternità o alle responsabilità di cura, violenza e molestie sul lavoro non venga presa in carico, è facoltà della persona segnalante rivolgersi alla Consigliera o al Consigliere di Parità del proprio territorio. I riferimenti sono reperibili sul sito istituzionale della Provincia o della Città metropolitana competente.

Nell'ambito delle funzioni di promozione e controllo dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di tutti i soggetti, pubblici e privati, che operano nel mercato del lavoro, le Consigliere e i Consiglieri di Parità provinciali e regionali hanno facoltà di intraprendere ogni utile iniziativa

nell’ambito delle competenze dello Stato e sono legittimate/i ad agire innanzi al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro su delega della persona che vi abbia interesse, ovvero ad intervenire nei giudizi promossi da lavoratrici e lavoratori che lamentino di aver subito una discriminazione di genere (art. 36 D.lgs. 198/2006).