





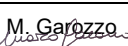
Disposizione Aziendale

DA42005

POLITICA SULLA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

Il presente documento è di proprietà di SINA S.p.A.

Ogni divulgazione o riproduzione o cessione a terzi deve essere preventivamente autorizzata dalla stessa

04	16 dicembre 2025	Revisione per aggiornamento alla UNI/PdR 125:2022	 G. Spoglianti	 C. Ardemagni	 M. Garozzo
03	28 febbraio 2025	Revisione per aggiornamento a seguito approvazione del Consiglio di Amministrazione	G. Spoglianti	C. Ardemagni	M. Garozzo
02	12 luglio 2024	Emissione per aggiornamento riferimenti interni	G. Spoglianti	C. Ardemagni	M. Garozzo
REV.	DATA	DESCRIZIONE	REDATTO	CONTROLLATO	APPROVATO
Codice Documento		DA42005.04 Politica sulla diversità e l'inclusione	PAGINA	1 di 8	

Il presente documento ha decorrenza dalla data di approvazione ed ha validità a tempo indeterminato, salvo emissione di modifiche, integrazioni o documenti sostitutivi.

Le modifiche effettuate rispetto alla revisione precedente sono evidenziate in **rosso** nel testo.



INDICE

1	PREMESSA.....	4
1.1	L'impegno di SINA per promuovere un ambiente inclusivo e valorizzare la diversità	4
2	CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI.....	4
3	RIFERIMENTI.....	4
4	DEFINIZIONI	5
5	PRINCIPI	5
5.1	Discriminazione	5
5.2	Disabilità.....	6
5.3	Diversità di genere.....	6
5.4	Selezione ed acquisizione del personale.....	6
5.5	Valorizzazione delle persone in termini di formazione e performance	6
5.6	Valorizzazione delle competenze e diversità dei talenti	6
5.7	Principi fondamentali per la parità di genere e l'inclusione	6
5.7.1	<i>Pari opportunità</i>	6
5.7.2	<i>Inclusione</i>	6
5.7.3	<i>Valorizzazione delle diversità</i>	6
5.7.4	<i>Contrasto agli stereotipi e ai bias.....</i>	6
6	ATTUAZIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO	7
6.1	Coinvolgimento delle parti interessate (stakeholder).....	7
6.2	Segnalazioni delle violazioni.....	7
6.3	Sistema disciplinare	7
6.4	Approvazione e diffusione della politica.....	8

1 PREMESSA

I contenuti della presente politica sulla diversità e l'inclusione sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione di SINA S.p.A. in data 28 febbraio 2025.

Valorizzare il capitale umano secondo criteri meritocratici, competenze professionali, correttezza di comportamento, onestà e fiducia, favorendo altresì un ambiente di lavoro inclusivo e aperto alle diversità, sono i criteri cui SINA si ispira nel definire le proprie politiche del personale.

1.1 L'impegno di SINA per promuovere un ambiente inclusivo e valorizzare la diversità

Ognuno è un individuo, unico e diverso con la propria personalità, storia e competenza.

Società Iniziative Nazionali Autostradali S.p.A. ("SINA" o la "Società") riconosce le diversità dei propri dipendenti come un fattore di successo e ne valorizza quotidianamente le esperienze, le capacità e le qualità.

La diversità include tutte quelle differenze che rendono gli individui unici.

SINA crede che la diversità, in tutte le sue manifestazioni, sia un vantaggio strategico in quanto porta arricchimento e apertura culturale, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo volto alla collaborazione ed alla creatività. Il valore delle diversità in azienda si concretizza incoraggiando ogni persona ad esprimersi liberamente per poter realizzare il proprio potenziale, aumentare la propria motivazione, e soddisfare le proprie ambizioni.

2 CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Sono destinatari della presente politica i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i dirigenti, i dipendenti e tutti coloro che intrattengono a qualsiasi titolo rapporti e relazioni con le stesse, quali collaboratori, consulenti, fornitori, appaltatori e business partner.

Tutto il personale è tenuto a rispettare i principi contenuti nella presente politica in tutti i rapporti con colleghi, clienti, fornitori e nei confronti di tutti coloro con cui si entra in contatto nello svolgimento della propria attività.

Particolare responsabilità per l'applicazione, la diffusione e l'implementazione della politica di diversità e inclusione è attribuita al management coinvolto, per ragioni d'ufficio, nella gestione quotidiana dei dipendenti e nella loro supervisione nonché nel processo di assunzione, selezione, promozione e formazione degli stessi.

3 RIFERIMENTI

- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro e Convenzioni (Organizzazione Internazionale del Lavoro);
- Linee guida su Diversity & Inclusion sul luogo di lavoro (UN Global Compact);
- Principi Guida su Imprese e Diritti Umani (Nazioni Unite);
- Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, comprensiva della Dichiarazione Universale dell'ONU sui Diritti Umani, della Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici e della Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;
- Convenzione ILO n° 111 sulla discriminazione;
- Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015



CA



dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs, in particolare Goal n. 5, parità di genere);

- Direttive UE sulla parità di trattamento (79/7/CEE, 86/613/CEE, 92/85/CEE, 2004/113/CE, 2006/54/CE, 2010/18/UE, 2010/41/UE);
- Direttiva 2006/54/CE – Parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva 2010/18/UE – Congedo parentale;
- Convenzione OIL n.100 (1951) – Parità di retribuzione;
- Strategia UE per la parità di genere 2020-2025;
- UNI/PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

4 DEFINIZIONI

Diversità: impegno di osservare e promuovere l'unicità e le differenze di ogni individuo basate su nazionalità, etnia, razza, colore della pelle, orientamento sessuale, genere, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute, abilità fisiche e cognitive, e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale.

Equità: garanzia di pari trattamento delle persone in modo che tutti gli individui possano avere le condizioni adeguate per poter partecipare e contribuire in maniera efficace alla vita aziendale.

Inclusione: il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente. L'inclusione rappresenta un mezzo consapevole e concreto per generare valore a partire dalla diversità, a beneficio delle persone, delle organizzazioni e del contesto sociale.

5 PRINCIPI

SINA S.p.A. persegue l'obiettivo di assicurare che tutti i *destinatari* trattino sempre gli altri con dignità, rispetto ed equità, mostrando una condotta inclusiva e allineata ai valori della Società. Pertanto, di seguito vengono riportati i principali ambiti in cui la Società si impegna a rispettare e promuovere i principi di comportamento di diversità, equità e inclusione.

5.1 Discriminazione

SINA S.p.A. si impegna a creare un ambiente di lavoro privo di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, associativa o individuale, nonché di qualsiasi tipo di violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica e culturale. Riconoscendo nelle persone la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività, la Società promuove una cultura di rispetto e dignità in tutte le interazioni lavorative, implementando le misure più opportune per contrastare comportamenti discriminatori e garantire pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, alla crescita professionale e fino alla conclusione del rapporto. La Società non è tollerata nessuna forma di discriminazione sulla base di etnia, razza, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale.

5.2 Disabilità

SINA S.p.A. promuove una cultura inclusiva e aperta alle disabilità, basata sul reciproco rispetto, che coinvolga tutte le persone e offra l'opportunità di sviluppare il proprio talento.

5.3 Diversità di genere

Affinché possa essere favorita una rappresentazione di genere equa, qualsiasi opportunità di carriera o avanzamento professionale sarà gestito senza alcun tipo di discriminazione e nel generale rispetto delle diversità.

5.4 Selezione ed acquisizione del personale

SINA S.p.A. persegue una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità. Tale politica si declina attraverso una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità.

5.5 Valorizzazione delle persone in termini di formazione e performance

SINA S.p.A. si impegna altresì nella formazione e nella promozione delle persone, migliorando lo sviluppo professionale delle proprie risorse, ispirando tutti i dipendenti a raggiungere il loro pieno potenziale e supportando la condivisione delle migliori pratiche in tutta l'organizzazione.

5.6 Valorizzazione delle competenze e diversità dei talenti

SINA S.p.A. vuole assicurarsi di poter utilizzare efficacemente le capacità di tutti i propri dipendenti attingendo alla sua variegata serie di talenti, consapevole che persone con esperienze e competenze diverse possono creare valore.

5.7 Principi fondamentali per la parità di genere e l'inclusione

5.7.1 Pari opportunità

SINA S.p.A. garantisce l'accesso equo al lavoro, alla formazione, alle opportunità di carriera e alle promozioni, basandosi esclusivamente sul merito, assicura parità retributiva a parità di ruolo e competenze.

5.7.2 Inclusione

SINA S.p.A. si impegna a creare un ambiente di lavoro che favorisca la partecipazione di tutti, senza discriminazioni.

Promuove politiche e pratiche che sostengano la diversità e il benessere psico-fisico dei dipendenti, garantisce inoltre che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di panel, tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico.

5.7.3 Valorizzazione delle diversità

SINA S.p.A. riconosce e rispetta le differenze di genere come risorsa per l'innovazione e la crescita, integra la diversità nei processi decisionali e nella cultura aziendale.

5.7.4 Contrasto agli stereotipi e ai bias

SINA S.p.A. previene i pregiudizi espliciti e impliciti nei processi di selezione, valutazione e gestione delle carriere, promuove la formazione su unconscious bias e



CA
CA



sul linguaggio inclusivo e diffonde comunicazioni interne ed esterne che evitino stereotipi di genere.

6 ATTUAZIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO

6.1 Coinvolgimento delle parti interessate (stakeholder)

SINA S.p.A. ritiene che il coinvolgimento delle parti interessate, interne ed esterne, sia fondamentale per l'attuazione di strategie efficaci nella gestione delle tematiche sociali e che la promozione della presente politica sia fondamentale per il proprio successo. Per questo, SINA S.p.A. si impegna a promuovere e diffondere, sia internamente che esternamente, una cultura della sostenibilità sociale creando consapevolezza e favorendo l'impegno di tutte le parti interessate, compresi i dipendenti, gli utilizzatori finali, le comunità locali, i fornitori e i partner commerciali.

6.2 Segnalazioni delle violazioni

Tutti i soggetti che intrattengono rapporti con la Società sono tenuti a segnalare tempestivamente eventuali dubbi su qualsiasi requisito della politica, nonché qualsiasi violazione, presunta o effettiva, della stessa e, o della legge.

Ciò comprende le violazioni commesse da qualunque dipendente, consulente, partner o altro rappresentante che agisce in nome e, o per conto della Società.

In conformità a quanto previsto dalla Procedura Gestionale *PG63007 Gestione delle segnalazioni (Whistleblowing)* consultabile sul sito internet della Società, le segnalazioni potranno essere inviate all'attenzione della Società tramite i seguenti canali:

- In forma scritta o orale tramite la piattaforma;
- Mediante posta ordinaria o raccomandata, riservata e personale, indirizzata al ricevente, all'indirizzo della sede legale della Società sita in Viale Isonzo 14/1-20135 Milano;
- In forma orale, mediante incontro con il soggetto preposto a ricevere la segnalazione.

Nella gestione delle segnalazioni è garantita la massima riservatezza dei segnalanti, fatti salvi gli obblighi di legge. Inoltre, in caso di segnalazioni non effettuate in forma anonima, la Società, non effettuerà azioni ritorsive (sanzioni disciplinari, demansionamento, sospensione, licenziamento o interruzione dei rapporti di collaborazione), né discriminerà in alcun modo l'autore della segnalazione che abbia svolto in buona fede azioni mirate a riferire eventi o situazioni in contrasto con la politica sulla diversità e l'inclusione.

6.3 Sistema disciplinare

SINA S.p.A. si impegna nell'identificazione, valutazione, prevenzione e mitigazione dei rischi connessi alle tematiche oggetto della presente politica, ponendo tempestivamente in essere appropriate azioni di rimedio, qualora tali eventi si verificassero. L'osservanza della presente politica è parte integrante degli obblighi contrattuali dei dipendenti, collaboratori e, più in generale, di tutti i *destinatari*. Eventuali violazioni comporteranno quindi l'applicazione delle misure previste dalla normativa applicabile. L'inosservanza della politica da parte dei soggetti esterni può determinare la risoluzione del contratto, dell'incarico o in generale del rapporto in

essere con la Società, nonché, laddove ve ne siano i presupposti, il risarcimento dei danni.

6.4 Approvazione e diffusione della politica

SINA S.p.A. approva con delibera del Consiglio di Amministrazione la presente politica sulla diversità e l'inclusione e ne promuove l'adozione da parte di tutte le proprie società controllate le quali adotteranno in autonomia il presente documento con delibera dei propri organi amministrativi, garantendo la tempestiva adozione dello stesso da parte delle rispettive società controllate.

SINA S.p.A. e le proprie società controllate si adopereranno, inoltre, al fine di favorire il recepimento della presente politica sulla diversità e l'inclusione da parte delle società in cui detengono una partecipazione non di controllo (incluse le Joint Venture).

SINA S.p.A. pubblica sul sito internet aziendale e sulla propria intranet la presente politica sulla diversità e l'inclusione e ne promuove la diffusione a tutti i *destinatari* con le modalità ritenute più idonee.

La presente politica sulla diversità e l'inclusione è soggetta a revisione qualora le normative nazionali e internazionali, ovvero i principi e i valori cui si fa riferimento in qualità di best practice, siano soggetti a revisione o, comunque, ove se ne ravvisi l'opportunità in relazione a variazioni e cambiamenti strategici e, o operativi o delle risultanze emerse dalle analisi di materialità.














DA42005.04 Politica sulla diversità e l'inclusione

Rapporto di audit finale

2025-12-18


Creato il:	2025-12-16
Da:	Giovanni Spoglianti (giovanni.spoglianti@sina.co.it)
Stato:	Firmato
ID transazione:	CBJCHBCAABAA_LirGM8rjDTos2LN4BIHoFdQhr21zMDi

Cronologia di "DA42005.04 Politica sulla diversità e l'inclusione"

-  Documento creato da Giovanni Spoglianti (giovanni.spoglianti@sina.co.it)
2025-12-16 - 13.32.56 GMT
-  Documento inviato per e-mail a Giovanni Spoglianti (giovanni.spoglianti@sina.it) per la firma
2025-12-16 - 13.34.26 GMT
-  E-mail visualizzata da Giovanni Spoglianti (giovanni.spoglianti@sina.it)
2025-12-16 - 13.34.39 GMT
-  Documento firmato elettronicamente da Giovanni Spoglianti (giovanni.spoglianti@sina.it)
Data firma: 2025-12-16 - 13.35.09 GMT - Origine ora: server
-  Documento inviato per e-mail a claudio.ardemagni@sina.it per la firma
2025-12-16 - 13.35.13 GMT
-  E-mail visualizzata da claudio.ardemagni@sina.it
2025-12-16 - 13.56.19 GMT
-  Il firmatario claudio.ardemagni@sina.it ha immesso il nome Claudio Ardemagni al momento della firma
2025-12-16 - 13.57.16 GMT
-  Documento firmato elettronicamente da Claudio Ardemagni (claudio.ardemagni@sina.it)
Data firma: 2025-12-16 - 13.57.18 GMT - Origine ora: server
-  Documento inviato per e-mail a marco.garozzo@sina.it per la firma
2025-12-16 - 13.57.20 GMT
-  E-mail visualizzata da marco.garozzo@sina.it
2025-12-18 - 8.35.08 GMT
-  Il firmatario marco.garozzo@sina.it ha immesso il nome m al momento della firma
2025-12-18 - 8.36.45 GMT

 Documento firmato elettronicamente da m (marco.garozzo@sina.it)

Data firma: 2025-12-18 - 8.36.47 GMT - Origine ora: server

 Accordo completato.

2025-12-18 - 8.36.47 GMT