

## Politica sulla Diversità, Equità e Inclusione (DEI)

### Introduzione

Sonepar si dedica alla fornitura di servizi e soluzioni innovative nel settore della distribuzione elettrica, perseguendo l'obiettivo di soddisfare le molteplici esigenze della propria clientela e degli stakeholder. La nostra azienda crede fermamente in un ambiente di lavoro diversificato, che favorisca benessere, crescita e innovazione, riconoscendo l'importanza della diversità, dell'equità e dell'inclusione come elementi fondamentali per il successo.

La valorizzazione delle diversità rappresenta un'opportunità strategica per adattarsi al mercato e migliorare i servizi offerti a clienti e partner. Inclusione, parità di opportunità e rispetto delle diversità sono valori fondamentali, che garantiamo a tutte le persone, indipendentemente da caratteristiche individuali, per promuovere rispetto reciproco e valorizzazione delle differenze.

Questa policy è un impegno concreto e un valore essenziale che guida le relazioni interne ed esterne dell'azienda. Essa si applica a collaboratori, clienti, fornitori e partner, integrandosi con le altre politiche aziendali per garantire un ambiente inclusivo, equo e libero da discriminazioni.

### Obiettivi

- **Promuovere la Diversità:** Garantire il rispetto e la collaborazione tra persone con diverse identità, esperienze e background culturali, che arricchiscano il nostro ambiente di lavoro e le relazioni con i clienti e gli altri stakeholder.
- **Promuovere l'Equità:** Assicurare che ogni persona abbia accesso alle stesse opportunità di crescita e successo, attraverso politiche di retribuzione, carriera e formazione che riflettano i principi di equità.
- **Promuovere l'Inclusione:** Creare un ambiente in cui tutte le persone si sentano rispettate, valorizzate e abbiano l'opportunità di esprimere liberamente il proprio potenziale.

### Integrazione della DEI nei Processi HR

Sonepar Italia si impegna con determinazione a integrare i principi di Diversità, Equità e Inclusione in ogni aspetto delle proprie politiche e pratiche di gestione delle risorse umane. Tale impegno riflette la convinzione che il valore delle persone risieda nella loro unicità e che un ambiente di lavoro inclusivo sia fondamentale per stimolare l'innovazione, la collaborazione e la crescita sostenibile.

- **Reclutamento e selezione**  
La nostra politica di reclutamento si impegna a garantire pari opportunità per tutte le persone. Valutiamo le competenze e il potenziale senza discriminazioni, creando un ambiente inclusivo che accoglie talenti provenienti da ogni background.
- **Formazione e sviluppo**  
Offriamo opportunità di formazione continua che rispettano e valorizzano le diversità individuali, assicurandoci che ogni collega abbia accesso a risorse e supporto per sviluppare le proprie competenze. Promuoviamo l'empowerment in tutte le sue forme, creando un ambiente inclusivo che stimoli la crescita personale e professionale, valorizzando il talento di tutte le persone.
- **Valutazione delle performance e retribuzione**  
Il nostro sistema di valutazione delle performance e di retribuzione è progettato per essere equo, trasparente e basato sul merito. Ci impegniamo a riconoscere e premiare in modo giusto i risultati, indipendentemente da fattori legati a genere, etnia, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali.

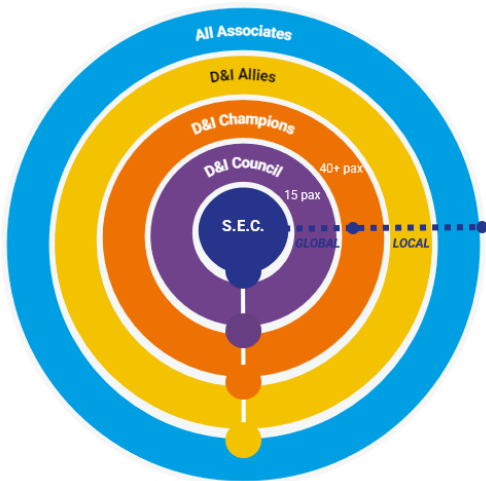
- **Genitorialità e work-life balance**

Supportiamo il benessere delle persone attraverso politiche che favoriscono un equilibrio sano tra vita professionale e privata. Offriamo politiche di congedo parentale e flessibilità lavorativa per consentire a tutti di conciliare al meglio le esigenze familiari e professionali.

- **Comunicazione interna ed esterna**

Promuoviamo una comunicazione che rispetti e valorizzi le diversità, utilizzando un linguaggio ampio che favorisca il dialogo e il superamento di espressioni o manifestazioni discriminatorie. Ci assicuriamo che ogni messaggio, sia interno che esterno, rifletta i nostri valori di inclusione ed equità, contribuendo a creare un ambiente accogliente e rappresentativo delle unicità di tutte le persone.

## Governance



	Organo	Funzione
GRUPPO	<b>S.E.C</b>	Definire l'ambizione e le priorità globali in ambito DEI
	<b>DEI Council</b>	Guidare l'implementazione della roadmap globale DEI in tutte le regioni/funzioni. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisionare la strategia e sollevare questioni fondamentali contribuendo alla definizione dei piani e del budget DEI.</li> <li>• Stabilire obiettivi qualitativi e quantitativi e monitorare i progressi/KPI.</li> </ul>
ITALIA	<b>DEI Champions</b>	Tradurre e rendere operativa la roadmap DEI a livello locale. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Allinearsi sulla strategia DEI con la Direzione Generale.</li> <li>• Coinvolgere e aggiornare sulle iniziative locali e sul monitoraggio dei progressi i membri del Comitato guida per la Parità di Genere (CGPG) e del Comitato People Legal Sustainability (CPLS).</li> </ul>
	<b>DEI Allies CGPG &amp; CPLS</b>	Promuovere le iniziative DEI
	<b>Popolazione aziendale</b>	Contribuire alla creazione di un ambiente diversificato e inclusivo

Come previsto dal nostro modello di Leadership, la responsabilità di promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione è condivisa tra tutte le persone dell'azienda, a tutti i livelli. Tutta la popolazione aziendale è tenuta a rispettare e applicare i principi di questa policy nel proprio comportamento quotidiano, nelle interazioni con colleghi e colleghe e nel rispetto delle differenze. Ogni comportamento che contrasti con questi principi, inclusa la violazione dei valori fondamentali delle politiche aziendali, non sarà tollerato.

Le persone in ruoli manageriali devono garantire che i processi decisionali siano equi e trasparenti, che i talenti siano riconosciuti e che vengano messi in atto programmi di sviluppo che promuovano la crescita personale e professionale di ciascun individuo, così come promuovere un clima di rispetto reciproco.

Sonepar Italia ha deciso di adottare sistemi innovativi che permettano di valutare costantemente in che direzione stiamo andando, quali e quanti progressi stiamo facendo. Impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione).

All'interno del piano strategico annuale sono identificati gli obiettivi che l'Alta Direzione, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere e dal Comitato People Legal Sustainability, intende perseguire.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

### **Policy e norme di riferimento**

Questa policy si inserisce in un quadro più ampio che comprende il nostro Codice Etico, il Codice di Condotta, la Procedura per la segnalazione di molestie sul lavoro e la Politica per i Diritti Umani che, insieme, mirano a creare un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo per ogni persona.

La presente policy si fonda sul rispetto di normative locali e internazionali relative alla non discriminazione e all'uguaglianza di trattamento, **quali, ad esempio:**

- **Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea**
- **Codice per le Pari Opportunità**
- **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite**
- **Agenda 2030 delle Nazioni Unite**
- **Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)**

Inoltre, l'azienda rispetta le leggi nazionali riguardanti la protezione dei diritti delle persone con disabilità, la parità di genere e la protezione contro ogni forma di molestie o violenza sul posto di lavoro, rafforzando così l'impegno verso uno sviluppo sostenibile, equo e inclusivo.

Padova, 15/02/2026

Presidente  
Marco Brunetti