



POLITICA SULL'INCLUSIONE

Sommario

1. POLITICA SULL'INCLUSIONE	2
1.1. Finalità	2
1.2. Riferimenti interni e esterni	2
1.3. Destinatari ed ambito di applicazione.....	3
2. PRINCIPI E IMPEGNI.....	3
2.1. Diversità e inclusione nel contesto aziendale.....	3
2.2. Equità e pari opportunità.....	4
2.3. Ambiente di lavoro inclusivo	4
2.4. Accessibilità e accomodamenti ragionevoli.....	5
2.5. Sviluppo professionale e crescita di carriera.....	5
2.6. Conciliazione vita-lavoro e welfare inclusivo	6
3. AREE DI INTERVENTO	6
3.1. Reclutamento e selezione inclusiva	6
3.2. Formazione e sensibilizzazione	7
3.3. Valutazione e meritocrazia	8
3.4. Rappresentanza e partecipazione	8
3.5. Business partner, fornitori e catena del valore	8
4. ATTUAZIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO	9
4.1. Governance e responsabilità.....	9
4.2. Coinvolgimento degli stakeholder	9
4.3. Indicatori e misurazione	10
4.4. Segnalazione delle violazioni	10
4.5. Sistema disciplinare	11
5. APPROVAZIONE, DIFFUSIONE E MONITORAGGIO DELLA POLITICA	11
6. GLOSSARIO.....	12



POLITICA SULL'INCLUSIONE

ORI MARTIN riconosce nelle persone la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività e si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, in cui tutte le persone possano esprimere il proprio potenziale, contribuire al successo aziendale e sentirsi valorizzate indipendentemente da genere, età, etnia, orientamento sessuale, disabilità, religione, origine nazionale o qualsiasi altra caratteristica personale.

1. POLITICA SULL'INCLUSIONE

1.1. Finalità

ORI MARTIN S.p.A. ("ORI MARTIN" o la "Società") riconosce che la diversità e l'inclusione costituiscono valori fondamentali e leve strategiche per lo sviluppo sostenibile e il successo dell'organizzazione. In tale ambito, la presente Politica sull'Inclusione (la "Politica") stabilisce i principi, gli impegni e le modalità operative per promuovere e garantire un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso della diversità.

ORI MARTIN si impegna a valorizzare le differenze individuali come fonte di arricchimento, innovazione e vantaggio competitivo, promuovendo una cultura organizzativa che favorisca il senso di appartenenza, la partecipazione attiva e il pieno sviluppo del potenziale di ciascuna persona.

La Società si propone di creare e mantenere un contesto lavorativo libero da ogni forma di discriminazione, molestia, pregiudizio e stereotipo, garantendo pari opportunità di accesso, crescita e valorizzazione professionale a tutte le persone, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali.

ORI MARTIN promuove l'adozione dei principi di tale Politica da parte di chiunque intrattenga rapporti con la Società, estendendo i valori dell'inclusione e della diversità all'intera catena del valore.

1.2. Riferimenti interni e esterni

La presente Politica si applica, unitamente a tutte le normative vigenti nei Paesi in cui ORI MARTIN opera, ad integrazione di tutti i principi riportati nel Codice Etico e di Comportamento (il "Codice Etico"), nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ("Modello 231"), nella Politica Anticorruzione, nella Politica sui Diritti Umani e nelle altre politiche e procedure aziendali vigenti.

La Politica si ispira ai principali standard internazionali e alle migliori pratiche in materia di diversità, equità e inclusione, tra cui:

- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), con particolare riferimento alla Convenzione n. 111 sulla discriminazione in materia di impiego e professione e alla Convenzione n. 100 sulla parità di remunerazione;
- i Guiding Principles on Business and Human Rights delle Nazioni Unite;
- i Principi del Global Compact delle Nazioni Unite;



POLITICA SULL'INCLUSIONE

- gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, in particolare l'Obiettivo 5 (Parità di genere), l'Obiettivo 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e l'Obiettivo 10 (Ridurre le disuguaglianze);
- i GRI Standards (Global Reporting Initiative), con particolare riferimento al GRI 405 - Diversity and Equal Opportunity e ai nuovi standard sulla Diversity and Inclusion;
- la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025;
- le linee guida nazionali e internazionali in materia di Diversity, Equity & Inclusion (DEI).

1.3. Destinatari ed ambito di applicazione

La presente Politica si applica a ORI MARTIN S.p.A.; in particolare sono identificati come "Destinatari" i componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri Organi Sociali, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti (inclusi eventuali intermediari commerciali), i fornitori (inclusi subappaltatori) e i partner commerciali della Società con i quali sono instaurati rapporti o relazioni d'affari o che, a qualsiasi titolo e a prescindere dalla tipologia di rapporto contrattuale, operano in nome o per conto della Società (i "Destinatari").

La Politica si applica in tutte le sedi operative della Società, sia in Italia che all'estero, e costituisce un riferimento vincolante per tutte le fasi del rapporto di lavoro e delle relazioni d'affari, dal reclutamento alla cessazione del rapporto.

2. PRINCIPI E IMPEGNI

2.1. Diversità e inclusione nel contesto aziendale

ORI MARTIN riconosce che la diversità rappresenta una ricchezza e un valore aggiunto per l'organizzazione. La Società valorizza e rispetta tutte le dimensioni della diversità, incluse ma non limitate a:

- genere e identità di genere;
- età e appartenenza generazionale;
- etnia, razza e colore della pelle;
- origine nazionale, cittadinanza e background culturale;
- religione, credo e convinzioni personali;
- orientamento sessuale e affettivo;
- disabilità fisica, sensoriale, intellettiva e neurodivergenza;
- stato civile e composizione familiare;
- condizioni di salute e stato di gravidanza o maternità/paternità;
- opinioni politiche e affiliazione sindacale;



POLITICA SULL'INCLUSIONE

- status socioeconomico e percorso formativo;
- caratteristiche fisiche e aspetto esteriore;
- stile di pensiero e modalità di lavoro;
- esperienze di vita e percorsi professionali.

L'inclusione è intesa come la capacità dell'organizzazione di creare un ambiente in cui tutte le persone si sentano accolte, rispettate, valorizzate e messe nelle condizioni di contribuire pienamente al successo aziendale. ORI MARTIN si impegna a promuovere una cultura inclusiva che favorisca il senso di appartenenza, la collaborazione e l'espressione autentica di ciascuno.

Nel contesto del settore siderurgico, tradizionalmente caratterizzato da una forte presenza maschile, ORI MARTIN si impegna in modo particolare a promuovere la parità di genere e a favorire l'accesso delle donne a tutti i ruoli e livelli dell'organizzazione, comprese le aree operative e produttive, superando stereotipi e barriere culturali.

2.2. Equità e pari opportunità

ORI MARTIN si impegna a garantire equità e pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, riconoscendo che l'equità non significa trattare tutti allo stesso modo, ma fornire a ciascuno le risorse, il supporto e le condizioni necessarie per raggiungere risultati equivalenti, tenendo conto dei diversi punti di partenza e delle specifiche esigenze.

In particolare, la Società garantisce:

- **Parità di accesso alle opportunità di impiego:** processi di reclutamento e selezione basati esclusivamente sul merito, sulle competenze e sul potenziale, liberi da pregiudizi e stereotipi;
- **Equità retributiva:** politiche di remunerazione trasparenti e oggettive che assicurino parità salariale a parità di ruolo, responsabilità, competenze ed esperienza, indipendentemente da genere o altre caratteristiche personali. ORI MARTIN si impegna a monitorare e eliminare eventuali divari retributivi non giustificati;
- **Pari opportunità di crescita professionale:** accesso equo a programmi di formazione, sviluppo delle competenze, percorsi di carriera e posizioni di responsabilità per tutte le persone, rimuovendo barriere sistemiche e promuovendo il potenziale di ciascuno;
- **Valutazione meritocratica:** sistemi di valutazione delle performance oggettivi, trasparenti e basati su criteri misurabili, che considerino i risultati raggiunti, le competenze dimostrate e il contributo fornito, indipendentemente dalle caratteristiche personali;
- **Distribuzione equa delle opportunità:** assegnazione di progetti, responsabilità e benefit aziendali secondo criteri trasparenti e non discriminatori, garantendo che tutti abbiano accesso alle stesse possibilità di visibilità e riconoscimento.

2.3. Ambiente di lavoro inclusivo

ORI MARTIN si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e rispettoso, in cui tutte le persone possano esprimere liberamente la propria identità, contribuire con le proprie idee e sentirsi parte integrante della comunità aziendale.



POLITICA SULL'INCLUSIONE

A tal fine, la Società:

- **Promuove una cultura del rispetto:** favorisce comportamenti inclusivi, l'ascolto attivo, l'empatia e la valorizzazione delle differenze come fonte di arricchimento reciproco;
- **Contrasta ogni forma di discriminazione:** condanna e previene qualsiasi comportamento, atto o decisione discriminatoria basata sulle caratteristiche personali, garantendo tolleranza zero verso discriminazioni dirette, indirette, multiple o intersezionali;
- **Previene molestie e comportamenti inappropriati:** adotta misure di prevenzione e contrasto di molestie sessuali, psicologiche, mobbing, bullismo e qualsiasi forma di violenza, intimidazione o comportamento lesivo della dignità della persona;
- **Favorisce la comunicazione inclusiva:** utilizza un linguaggio rispettoso, neutro e inclusivo in tutta la comunicazione aziendale, evitando stereotipi, generalizzazioni e termini potenzialmente offensivi o escludenti;
- **Promuove la diversità cognitiva:** valorizza differenti stili di pensiero, approcci alla risoluzione dei problemi e modalità di lavoro, riconoscendo che team diversificati generano maggiore innovazione e migliori decisioni.

2.4. Accessibilità e accomodamenti ragionevoli

ORI MARTIN si impegna a garantire l'accessibilità degli ambienti di lavoro, degli strumenti, delle tecnologie e delle informazioni, rimuovendo barriere fisiche, sensoriali, cognitive e organizzative che possano limitare la piena partecipazione di tutte le persone.

In particolare, la Società:

- **Garantisce l'accessibilità fisica:** progetta e adatta gli spazi di lavoro, gli impianti produttivi e le aree comuni per renderli accessibili a persone con disabilità motorie e sensoriali, nel rispetto della normativa vigente e delle migliori pratiche;
- **Fornisce accomodamenti ragionevoli:** valuta e implementa, su base individuale, modifiche organizzative, strumenti di supporto e adattamenti delle mansioni che consentano alle persone con disabilità o esigenze specifiche di svolgere efficacemente il proprio ruolo, senza che ciò costituisca un onere sproporzionato per l'azienda;
- **Garantisce l'accessibilità dell'informazione:** assicura che documenti, comunicazioni, formazione e risorse aziendali siano disponibili in formati accessibili e comprensibili per tutti;
- **Supporta la neurodiversità:** riconosce e valorizza le persone neurodivergenti (autismo, ADHD, dislessia, ecc.), adottando pratiche di lavoro flessibili che tengano conto delle diverse modalità di elaborazione delle informazioni e di interazione.

2.5. Sviluppo professionale e crescita di carriera

ORI MARTIN riconosce l'importanza di investire nello sviluppo del potenziale di tutte le persone e si impegna a garantire pari opportunità di crescita professionale, indipendentemente dalle caratteristiche personali.

A tal fine, la Società:



POLITICA SULL'INCLUSIONE

- **Promuove programmi di sviluppo inclusivi:** progetta e implementa percorsi di formazione, mentoring, coaching e sviluppo delle competenze accessibili a tutti e orientati alla valorizzazione della diversità;
- **Garantisce equità nei percorsi di carriera:** assicura che le decisioni relative a promozioni, avanzamenti e assegnazione di ruoli di responsabilità siano basate esclusivamente su criteri meritocratici, risultati ottenuti e potenziale dimostrato;
- **Sostiene la leadership inclusiva:** promuove modelli di leadership basati sull'inclusione, l'empatia e la valorizzazione delle differenze, formando i manager affinché sappiano gestire team diversificati e creare ambienti di lavoro equi;
- **Favorisce la rappresentanza ai livelli apicali:** si impegna a favorire la presenza di gruppi sottorappresentati (in particolare le donne nel settore siderurgico) in posizioni manageriali, ruoli tecnici specialistici e organi di governance;

2.6. Conciliazione vita-lavoro e welfare inclusivo

ORI MARTIN riconosce l'importanza di supportare il benessere complessivo delle persone e si impegna a promuovere politiche di conciliazione tra vita professionale e personale che tengano conto delle diverse esigenze individuali e familiari.

In particolare, la Società:

- **Promuove la flessibilità organizzativa:** ove compatibile con le esigenze produttive e operative, favorisce modalità di lavoro flessibili in termini di orari, e organizzazione delle attività, tenendo conto delle specifiche necessità di ciascuno;
- **Sostiene la genitorialità:** garantisce il pieno rispetto dei diritti legati a maternità e paternità, promuovendo la condivisione delle responsabilità di cura e supportando il rientro al lavoro dopo periodi di congedo, senza penalizzazioni nella crescita professionale;
- **Offre benefit inclusivi:** progetta pacchetti di welfare aziendale che rispondano alle diverse esigenze delle persone e delle loro famiglie, considerando la diversità delle composizioni familiari e delle situazioni personali;
- **Promuove il benessere psicofisico:** implementa programmi e servizi orientati alla salute fisica e mentale, alla prevenzione dello stress lavoro-correlato e al supporto psicologico, riconoscendo l'importanza della salute mentale quanto di quella fisica.

3. AREE DI INTERVENTO

3.1. Reclutamento e selezione inclusiva

ORI MARTIN si impegna ad adottare pratiche di reclutamento e selezione inclusive, che garantiscano pari opportunità di accesso all'organizzazione e prevengano ogni forma di discriminazione o pregiudizio.

In particolare, la Società:



POLITICA SULL'INCLUSIONE

- **Utilizza linguaggio inclusivo negli annunci:** redige job posting con terminologia neutra, evitando espressioni che possano scoraggiare candidature da parte di gruppi specifici;
- **Diversifica i canali di recruiting:** collabora con università, scuole professionali, associazioni e reti che promuovono l'inclusione di gruppi sottorappresentati, ampliando il bacino di candidature diverse;
- **Adotta processi di selezione strutturati:** utilizza criteri di valutazione oggettivi, griglie standardizzate e metodologie che riducono i bias inconsci, garantendo che le decisioni siano basate esclusivamente su competenze, esperienze e potenziale;
- **Forma i selezionatori sulla diversity:** assicura che le persone coinvolte nei processi di recruiting e selezione siano formate sul riconoscimento e la mitigazione dei pregiudizi inconsci (unconscious bias);
- **Garantisce panel di selezione diversificati:** ove possibile, assicura che i team di selezione siano composti da persone con background diversi, favorendo valutazioni più equilibrate;
- **Elimina requisiti non necessari:** rivede i requisiti richiesti per eliminare barriere non strettamente necessarie (es. titoli accademici rigidi, esperienze troppo specifiche) che potrebbero escludere candidati qualificati;

3.2. Formazione e sensibilizzazione

ORI MARTIN riconosce che la costruzione di una cultura inclusiva richiede un impegno costante di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli dell'organizzazione.

A tal fine, la Società:

- **Implementa programmi di formazione sulla diversity e inclusion:** progetta e offre percorsi formativi obbligatori e continuativi rivolti a tutti i dipendenti, con contenuti specifici per ciascun livello organizzativo;
- **Forma i manager e i leader:** dedica particolare attenzione alla formazione della leadership su temi quali gestione di team diversificati, leadership inclusiva, riconoscimento e mitigazione dei bias, e creazione di ambienti psicologicamente sicuri;
- **Sensibilizza su unconscious bias:** promuove la consapevolezza sui pregiudizi inconsci che possono influenzare decisioni di assunzione, valutazione, promozione e interazioni quotidiane;
- **Fornisce formazione specifica su temi critici:** offre moduli dedicati a prevenzione di molestie e discriminazioni, comunicazione inclusiva, accessibilità, gestione della neurodivergenza e valorizzazione della diversità generazionale;
- **Organizza iniziative di engagement:** promuove eventi e campagne di sensibilizzazione per diffondere la cultura dell'inclusione;
- **Facilita il dialogo e la condivisione:** crea spazi di confronto, ascolto e condivisione di esperienze tra le persone, favorendo la comprensione reciproca e l'abbattimento di stereotipi.



POLITICA SULL'INCLUSIONE

3.3. Valutazione e meritocrazia

ORI MARTIN si impegna a garantire che i sistemi di valutazione delle performance, della crescita professionale e della premialità siano equi, trasparenti e basati esclusivamente sul merito.

In particolare, la Società:

- **Adotta criteri di valutazione oggettivi e trasparenti:** definisce indicatori di performance chiari, misurabili e comunicati preventivamente, evitando criteri soggettivi che possano essere influenzati da pregiudizi;
- **Forma i valutatori:** assicura che i manager e le persone coinvolte nei processi di valutazione siano formati per riconoscere e prevenire bias valutativi e garantire equità nei giudizi;
- **Monitora gli esiti delle valutazioni:** analizza periodicamente i dati delle valutazioni disaggregati per genere, età e altre caratteristiche rilevanti, per identificare e correggere eventuali disparità non giustificate;
- **Garantisce equità nelle promozioni:** assicura che le decisioni relative a promozioni e avanzamenti di carriera siano basate su criteri meritocratici e documentati, prevenendo favoritismi o discriminazioni;
- **Promuove la trasparenza retributiva:** condivide le logiche e i criteri alla base delle politiche retributive e monitora regolarmente l'equità salariale, intervenendo tempestivamente in caso di divari ingiustificati.

3.4. Rappresentanza e partecipazione

ORI MARTIN riconosce l'importanza di dare voce a tutte le persone e di garantire che i diversi gruppi siano adeguatamente rappresentati nelle strutture decisionali e nei processi partecipativi.

A tal fine, la Società:

- **Promuove la diversità negli organi di governance:** si impegna a favorire la rappresentanza di gruppi sottorappresentati (genere, età, background) nel Consiglio di Amministrazione e negli altri organi sociali;
- **Coinvolge le persone nei processi decisionali:** garantisce meccanismi di ascolto, consultazione e partecipazione che consentano a tutti di contribuire alle decisioni che li riguardano, in particolare su temi legati all'organizzazione del lavoro, al welfare e alle politiche di inclusione;
- **Assicura rappresentanza nei progetti e team trasversali:** garantisce che i team di progetto, i comitati e i gruppi di lavoro riflettano la diversità dell'organizzazione, evitando la concentrazione di opportunità in gruppi omogenei.

3.5. Business partner, fornitori e catena del valore

ORI MARTIN estende i propri impegni in materia di inclusione e diversità anche ai rapporti con partner commerciali, fornitori e altri soggetti della catena del valore.

In particolare, la Società:



POLITICA SULL'INCLUSIONE

- **Promuove l'adozione di politiche inclusive:** incoraggia i propri business partner e fornitori ad adottare principi e pratiche coerenti con la presente Politica, in particolare in materia di non discriminazione, pari opportunità e rispetto della diversità;
- **Collabora per la diffusione di buone pratiche:** partecipa a network, iniziative settoriali e tavoli di lavoro per condividere esperienze e promuovere standard elevati di inclusione nel settore siderurgico e nella filiera produttiva;

4. ATTUAZIONE, CONTROLLO E MONITORAGGIO

4.1. Governance e responsabilità

ORI MARTIN assegna chiare responsabilità per l'attuazione, il controllo e il monitoraggio della presente Politica, garantendo accountability a tutti i livelli dell'organizzazione.

In particolare:

- Il **Consiglio di Amministrazione** approva la Politica e ne supervisiona l'implementazione, ricevendo periodicamente informative sui progressi e sugli indicatori di performance;
- La **Direzione Sostenibilità**, in collaborazione con la **Direzione Risorse Umane**, coordina l'implementazione della Politica, sviluppa piani d'azione, monitora gli indicatori e propone eventuali aggiornamenti;
- È identificata una **funzione o un manager dedicato alla Diversity, Equity, Inclusion & Welfare** con il compito di progettare, implementare e coordinare le iniziative DEI, fungere da punto di riferimento per le questioni relative all'inclusione e facilitare il dialogo tra le diverse componenti dell'organizzazione;
- È identificata una figura di **disability manager** con il compito di progettare, implementare, coordinare le iniziative DEI e fungere da punto di riferimento per le questioni relative alle fragilità e disabilità
- È identificato un **manager dedicato alla Diversity, Equity, Inclusion & Welfare** con il compito di progettare, implementare e coordinare le iniziative DEI, fungere da punto di riferimento e gestire eventuali segnalazioni.
- Tutti i **manager** hanno la responsabilità di applicare i principi della Politica nelle loro aree di competenza, di promuovere comportamenti inclusivi nei team e di intervenire tempestivamente in caso di comportamenti discriminatori o non inclusivi.

4.2. Coinvolgimento degli stakeholder

La Politica sull'Inclusione è portata a conoscenza di tutti gli stakeholder interni ed esterni mediante strumenti di comunicazione idonea.

ORI MARTIN, inoltre, rendiconta annualmente le attività svolte nell'ambito della diversità e inclusione nel **Bilancio di Sostenibilità**, per informare e sensibilizzare i propri stakeholder e comunicare i risultati ottenuti e gli obiettivi futuri.



POLITICA SULL'INCLUSIONE

La presente Politica è oggetto di piani di formazione dedicati, allo scopo di assicurarne la corretta comprensione e il rispetto da parte di tutti i Destinatari.

ORI MARTIN promuove il dialogo con le organizzazioni sindacali, le rappresentanze dei lavoratori e le comunità locali sui temi dell'inclusione, raccogliendo feedback e coinvolgendo gli stakeholder nella definizione di obiettivi e iniziative.

4.3. Indicatori e misurazione

ORI MARTIN si impegna a misurare e monitorare i progressi in materia di diversità e inclusione attraverso un sistema strutturato di indicatori quantitativi e qualitativi, in linea con gli standard internazionali di rendicontazione (GRI Standards, ESRS) e le migliori pratiche.

Gli indicatori di performance comprendono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- **Composizione della forza lavoro:** percentuale di donne e uomini per livello organizzativo, funzione, area geografica ed employee category; distribuzione per fasce d'età; presenza di persone con disabilità; diversità nei nuovi assunti;
- **Rappresentanza negli organi di governance:** composizione del Consiglio di Amministrazione e degli organi sociali per genere, età e background;
- **Equità retributiva:** gap retributivo di genere (gender pay gap) a parità di ruolo e livello; analisi delle disparità salariali per altre dimensioni della diversità;
- **Accesso alle opportunità di crescita:** percentuale di donne e altri gruppi sottorappresentati che accedono a programmi di formazione, percorsi di sviluppo, promozioni e posizioni di responsabilità;
- **Tasso di turnover e retention:** analisi dei tassi di abbandono disaggregati per genere, età e altre caratteristiche, con particolare attenzione ai primi anni di inserimento e ai periodi post-maternità/paternità;
- **Formazione su DEI:** ore di formazione erogate su temi di diversità e inclusione; percentuale di dipendenti formati; copertura dei programmi di unconscious bias training;
- **Segnalazioni e incidenti:** numero di segnalazioni relative a discriminazioni, molestie o comportamenti non inclusivi; tempi di gestione e azioni correttive intraprese;

Gli indicatori sono monitorati con cadenza almeno annuale e i risultati sono utilizzati per identificare aree di miglioramento, definire piani d'azione correttivi e comunicare i progressi agli stakeholder attraverso il Bilancio di Sostenibilità.

4.4. Segnalazione delle violazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare al responsabile delle risorse umane eventuali violazioni della presente Politica, comportamenti discriminatori, molestie o qualsiasi altra condotta non conforme ai principi di inclusione e rispetto della diversità di cui sono venuti a conoscenza nel corso dell'attività lavorativa.

A tal fine sono istituiti anche canali dedicati di comunicazione secondo quanto definito dalla procedura di whistleblowing adottata dalla Società, reperibile nel sito web aziendale.



POLITICA SULL'INCLUSIONE

La Società valuterà le segnalazioni pervenute e le gestirà garantendo la massima riservatezza dei segnalanti. I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

ORI MARTIN si impegna a gestire tempestivamente ogni segnalazione, ad avviare le necessarie verifiche e ad adottare le appropriate misure correttive e disciplinari nei confronti di chi ha posto in essere comportamenti contrari alla Politica.

4.5. Sistema disciplinare

L'osservanza della presente Politica è parte integrante degli obblighi contrattuali dei dipendenti, collaboratori e, più in generale, di tutti i Destinatari.

Eventuali violazioni della Politica, inclusi comportamenti discriminatori, molestie, pregiudizi o qualsiasi condotta non conforme ai principi di inclusione e rispetto della diversità, comporteranno l'applicazione delle misure previste dalla normativa applicabile, dalla contrattazione collettiva, dal Codice Etico, dal Modello 231 e dalle procedure aziendali vigenti.

Le sanzioni saranno proporzionate alla gravità della violazione e potranno includere, a seconda dei casi, richiami formali, sospensioni, decurtazioni economiche, fino al licenziamento per giusta causa nei casi più gravi.

5. APPROVAZIONE, DIFFUSIONE E MONITORAGGIO DELLA POLITICA

ORI MARTIN approva con delibera del Consiglio di Amministrazione la presente Politica e promuove l'adozione di una analoga Politica da parte di tutte le proprie società controllate, le quali adotteranno in autonomia il presente documento con delibera dei propri organi amministrativi e ne promuoveranno la tempestiva adozione da parte delle rispettive società controllate.

ORI MARTIN e le proprie società controllate si adopereranno al fine di favorire il recepimento del presente documento da parte delle società in cui viene detenuta una partecipazione non di controllo (incluse le Joint Venture).

La presente Politica è soggetta a revisione periodica qualora le normative nazionali e internazionali vengano modificate o integrate, all'esito di pronunce o interpretazioni giurisprudenziali, a seguito di evoluzioni degli standard internazionali di rendicontazione, o comunque ove ve ne sia la necessità in relazione a cambiamenti organizzativi o del contesto di riferimento.

ORI MARTIN si impegna pertanto a monitorare qualunque sviluppo, sia interno che esterno, in tutti i Paesi in cui opera, che possa influire sulla Politica.



POLITICA SULL'INCLUSIONE

6. GLOSSARIO

Diversità

La diversità si riferisce alla presenza e al riconoscimento di differenze individuali e di gruppo all'interno dell'organizzazione, incluse ma non limitate a genere, età, etnia, origine nazionale, disabilità, orientamento sessuale, religione, background culturale, esperienze di vita e stili di pensiero. La diversità è una condizione di fatto che riflette la varietà della composizione umana dell'organizzazione.

Inclusione

L'inclusione è la creazione di un ambiente organizzativo in cui tutte le persone si sentono accolte, rispettate, valorizzate e messe nelle condizioni di contribuire pienamente, esprimere il proprio potenziale e sentirsi parte integrante della comunità aziendale. L'inclusione non avviene spontaneamente ma richiede azioni intenzionali e sistematiche.

Equità

L'equità si riferisce alla giustizia nel trattamento delle persone, riconoscendo che individui diversi hanno bisogni, circostanze e punti di partenza differenti. A differenza dell'uguaglianza (trattare tutti allo stesso modo), l'equità significa fornire a ciascuno le risorse, gli strumenti e le opportunità necessarie per raggiungere risultati equivalenti, adattando il supporto alle specifiche esigenze.

Pari opportunità

Il principio secondo cui tutte le persone devono avere accesso alle medesime opportunità di impiego, crescita professionale, formazione e valorizzazione, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali, con decisioni basate esclusivamente su merito, competenze e risultati.

Discriminazione

Qualsiasi distinzione, esclusione, limitazione o preferenza basata su caratteristiche personali (genere, età, etnia, disabilità, orientamento sessuale, religione, ecc.) che abbia l'effetto di annullare o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti e delle opportunità. La discriminazione può essere diretta (esplicita) o indiretta (apparentemente neutra ma con effetti discriminatori su determinati gruppi).

Unconscious Bias (pregiudizi inconsci)

Stereotipi, atteggiamenti o preferenze che influenzano inconsapevolmente le nostre decisioni, percezioni e comportamenti verso determinate persone o gruppi. I bias inconsci possono influenzare processi di selezione, valutazione, promozione e interazioni quotidiane, anche in presenza di intenzioni inclusive.

Accomodamenti ragionevoli

Modifiche o adattamenti necessari e appropriati all'ambiente di lavoro, agli strumenti, all'organizzazione o alle mansioni che consentano a persone con disabilità o esigenze specifiche di svolgere efficacemente il proprio ruolo, senza imporre un onere sproporzionato all'organizzazione.



POLITICA SULL'INCLUSIONE

Employee Resource Groups (ERG)

Gruppi volontari di dipendenti accomunati da caratteristiche condivise (es. genere, orientamento sessuale, disabilità, generazione) o da interesse per temi di inclusione, che si costituiscono per promuovere iniziative, offrire supporto reciproco, fornire feedback all'organizzazione e contribuire alla creazione di una cultura più inclusiva.

Gender Pay Gap (divario retributivo di genere)

La differenza percentuale tra la retribuzione media di uomini e donne a parità di ruolo, livello di responsabilità, competenze ed esperienza. Un gender pay gap ingiustificato indica la presenza di discriminazioni salariali basate sul genere.

Neurodivergenza

Termine che descrive individui il cui funzionamento neurologico differisce da quello considerato tipico o dominante, includendo condizioni come autismo, ADHD (disturbo da deficit di attenzione e iperattività), dislessia, discalculia e altre varianti neurologiche. La neurodivergenza è riconosciuta come una forma di diversità da valorizzare.

Intersezionalità

Il riconoscimento che le diverse dimensioni dell'identità (genere, etnia, età, disabilità, orientamento sessuale, ecc.) si intersecano e interagiscono, creando esperienze uniche di privilegio o discriminazione. Una persona può essere soggetta a forme multiple e sovrapposte di discriminazione.

Leadership inclusiva

Uno stile di leadership che valorizza le differenze, promuove la partecipazione di tutti i membri del team, crea un ambiente psicologicamente sicuro in cui le persone si sentono libere di esprimersi, e riconosce e mitiga i propri bias per prendere decisioni eque.

Approvata con delibera del Cda del 30 aprile 2026

Brescia, 30 Aprile 2026

L'Amministratore Delegato o il Presidente di ORI MARTIN S.p.A.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, positioned below the text of the administrator's name.