

Indice

1. Premessa
2. I valori fondanti le politiche del personale nel Gruppo SOL
3. I processi interni di gestione delle Risorse Umane
 - 3.1 La ricerca e La selezione
 - 3.2 La formazione continua
 - 3.3 La comunicazione interna, la libera circolazione di informazioni e La riservatezza
 - 3.4 La valutazione della performance
 - 3.5 L'inclusione
4. L'abuso di alcool e di sostanze stupefacenti
5. Codice Anticorruzione

1. Premessa

Fermo restando quanto già contenuto nel Codice Etico di Gruppo approvato nella sua versione più recente dal Consiglio di amministrazione di SOL S.p.A. il 14 settembre 2017, il presente Documento approfondisce i principi ed i valori che hanno sempre contraddistinto le politiche del personale nel Gruppo SOL e ai quali occorre continuare ad ispirarsi nella gestione dei rapporti interpersonali, della selezione, formazione e valutazione di tutto il personale dipendente delle Aziende del Gruppo SOL, qualunque sia la mansione, la collocazione nell'organizzazione ed il Paese di appartenenza.

Il presente Documento è pertanto rivolto a tutti coloro che lavorano nel Gruppo SOL, in particolare a chi guida e coordina altre persone, e deve essere considerato come base comune per una loro gestione corretta, responsabile e consapevole.

2. I valori fondanti delle politiche del personale nel Gruppo SOL

Le Risorse Umane sono considerate dal Gruppo come il più importante patrimonio e il principale ambito di investimento non solo per il raggiungimento etico e proficuo dei propri obiettivi, ma anche per l'assolvimento del ruolo sociale che il Gruppo ha nella crescita dell'individuo e, con esso, della società e dell'ambiente in cui opera.

Per tale ragione, il Gruppo ha individuato i valori fondanti della gestione delle persone, che debbono fungere da guida costante in un contesto socioeconomico in continua evoluzione e in un sempre crescente bisogno di affrontare la complessità, l'internazionalizzazione, la globalizzazione e l'evoluzione dei bisogni della persona.

Principi e valori alla base delle politiche del personale nelle aziende del Gruppo SOL

SOLGROUP
a breath of life

Etica e integrità

Il Gruppo SOL promuove, e si aspetta da tutti coloro che operano al suo interno, comportamenti etici e di integrità nei confronti dei colleghi, dei clienti, dei fornitori e di tutti gli stakeholder coinvolti nel raggiungimento del successo sostenibile.

Parimenti, garantisce in primis al personale, a tutti i livelli, atteggiamenti di correttezza, professionalità e rispetto dei valori della persona, mettendo ciascuno nella condizione di lavorare con serenità, nel rispetto delle regole e dei propri valori individuali.

Il Gruppo aborre qualunque comportamento non etico nei confronti delle persone e promuove costantemente la divulgazione del principio di correttezza e integrità sin dalle prime fasi di selezione, considerando questo valore fondamentale nella valutazione delle persone già in fase pre-assuntiva.

Le aziende del Gruppo SOL sono costantemente impegnate ad operare nel rispetto delle normative nazionali in materia di lavoro via via vigenti in ogni Paese, delle convenzioni e delle raccomandazioni internazionali.

In particolare, in tutte le società del Gruppo: è vietato l'impiego di lavoro infantile o minorile; è vietato l'impiego di lavoro forzato o coatto o, comunque, il ricorso ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni; è garantito il pieno e libero diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva nell'ambito delle singole normative degli accordi di categoria, e le relazioni industriali nei Paesi in cui il Gruppo è presente sono improntate alla massima lealtà e collaborazione nel rispetto dei singoli ruoli; è garantito il diritto ad un orario di lavoro corretto e che non superi quello previsto dai contratti di lavoro e dagli accordi con le organizzazioni sindacali o dalla legge.

Dignità

Il Gruppo, da sempre, promuove un clima aziendale dove nessun comportamento lesivo della dignità individuale può essere in qualche modo attuato o accettato, o anche solo tollerato.

Vengono invece promossi lo scambio dei punti di vista, una cultura dove il feedback e la gestione di imprevisti o di errori non sfociano in atteggiamenti intimidatori o ripercussivi, ma piuttosto nella costruzione quotidiana di un dialogo trasparente e assertivo. Atteggiamenti, comportamenti o linguaggi lesivi della dignità dell'individuo sono considerati molestie e come tali perseguiti. Viene considerata molestia qualunque percepita violazione verbale, fisica, sessuale o psicologica della dignità individuale, sia tra pari che nei confronti dei propri collaboratori e collaboratrici. Per questo motivo, all'interno del Gruppo vengono previste e aggiornate policy e canali di informazione, formazione e sensibilizzazione, sui temi legati al rispetto della diversità e parità di genere, delle abilità fisiche, dell'orientamento sessuale, dell'etnia e dell'età.

Parità e meritocrazia

Il Gruppo promuove, tra i valori fondanti della propria crescita, l'imprenditorialità del singolo individuo e, pertanto, consolida e aggiorna con serietà le policy aziendali utili ad accedere a ruoli e responsabilità in azienda secondo il principio di meritocrazia, indipendentemente dal genere, dall'età, dalle abilità fisiche o da altri fattori personali.

Pertanto, in azienda vengono promosse la continua formazione e informazione sui bias (pregiudizi) che impediscono di operare le proprie scelte nei confronti delle persone in maniera equa e meritocratica, o che le condizionino. Vengono inoltre costruiti processi di valutazione delle attitudini, delle competenze e della performance utili a minimizzare il rischio di imparzialità.

Il Gruppo ha a tale proposito redatto il primo Manifesto sulla Diversity, l'Equity e l'Inclusion, per tutti i dipendenti del Gruppo nel mondo, sottolineando l'impegno a perseguire l'obiettivo dell'inclusività nei processi HR ritenuti maggiormente delicati e critici quali la Selezione, la Formazione e la Valutazione della Performance.

Per questi scopi, il Gruppo ha costituito Organismi e Comitati specifici sulle tematiche di parità di genere, di vigilanza sui comportamenti interni all'azienda e di violazioni del Codice Etico; Organismi che possano vigilare e garantire i principi di equità, parità e dignità, dando obiettivi di miglioramento e destinando risorse alla gestione delle segnalazioni, delle violazioni e della formazione e informazione continue.

Salute e Sicurezza

Le aziende del Gruppo SOL si impegnano altresì a salvaguardare l'integrità psico-fisica e la sicurezza dei propri collaboratori.

Tutti i dipendenti del Gruppo SOL devono porre massima attenzione alla sicurezza sul lavoro e al rispetto dell'ambiente, sentendosi impegnati a rispettare scrupolosamente le direttive di legge e quelle aziendali emanate in materia di tutela della salute, dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro.

La prevenzione e l'eliminazione di tutte le situazioni che possono generare rischi all'interno e all'esterno dell'azienda, così come enunciato nel documento "Politica delle Aziende del Gruppo SOL in materia di Sicurezza ed Ambiente", sono considerate un dovere etico oltre che professionale. E' compito dei responsabili di ogni direzione implementare i processi necessari ad assicurare che ciò sia applicato a tutti i livelli. Lo stesso impegno deve essere richiesto anche ai fornitori di beni e servizi.

Obiettivi e responsabilità

Ogni dipendente del Gruppo SOL, qualunque mansione ricopra e con qualunque tipologia di contratto operi all'interno del Gruppo, è responsabile degli obiettivi a lui affidati; deve, pertanto, avere la possibilità, nei limiti delle proprie deleghe e dei propri compiti, di prendere decisioni e di lavorare in autonomia, in un forte rapporto fiduciario con l'Azienda. Il Gruppo SOL si impegna a sviluppare le capacità e le competenze dei propri dipendenti affinché l'impegno e la creatività di ciascuno trovino piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale in armonia con le esigenze dell'organizzazione. Ciascuno deve, peraltro, accettare l'azione di stimolo, gestione e coordinamento svolta dalla struttura gerarchico-funzionale, azione che deve essere sempre condotta e sviluppata con logiche e criteri orientati alla motivazione e al miglioramento dell'insieme del Gruppo.

Questo tipo di cultura genera in tutte le persone del Gruppo SOL responsabilità, sicurezza, consapevolezza ed impegno, che a loro volta si traducono e si concretizzano in competenza, creatività,

capacità di innovazione, e creano un clima positivo caratterizzato da forti e vitali legami umani e professionali.

3. I processi interni di gestione del personale

3.1 La ricerca e selezione

La selezione del personale segue obiettivi annuali di inserimento in organico di nuove figure, validati dal Management e dalla Direzione del Personale, in ottemperanza agli obiettivi strategici di Business e alla sostenibilità di lungo termine della crescita del Gruppo.

I fabbisogni di personale e la conseguente attività di selezione, tengono in considerazione sia le necessità legate alla crescita fisiologica dell'organico, sia le sostituzioni temporanee di personale, sia i piani di successione delle posizioni manageriali, e regolamentano i corretti flussi di selezione, siano essi aperti al mercato esterno e/o alla libera candidatura interna di personale dipendente del Gruppo. Viene infatti promossa la libera candidatura di tutti i soggetti in possesso dei requisiti e delle competenze previsti per ricoprire un determinato ruolo.

Il processo di Selezione viene descritto in apposita procedura, con lo scopo di garantire processi equi ed imparziali sia in termini di rappresentatività e diversity, sia in termini di equo trattamento di inserimento delle nuove risorse.

Durante l'attività di ricerca e selezione è compito della Direzione del personale garantire il rispetto dei principi fondamentali contenuti all'interno del Codice Etico.

L'obiettivo ultimo è quello di selezionare e assumere persone che, oltre alle necessarie competenze, conoscenze e potenzialità, abbiano anche la capacità di collaborare con gli altri, creare rapporti costruttivi e perseguire i propri obiettivi con onestà, impegno, trasparenza, intelligenza, flessibilità e spirito di gruppo.

La funzione HR garantisce l'assenza di elementi discriminatori tra le competenze e le caratteristiche richieste per il profilo professionale specifico e vigila sulla corretta applicazione della procedura da parte del Management interessato dalla selezione.

3.2 La formazione e lo sviluppo

Il continuo sviluppo tecnologico e la continua innovazione comportano la necessità di un costante aggiornamento delle capacità e delle conoscenze. La curiosità intellettuale, l'apprendimento e la formazione continua nel senso più ampio sono parte integrante della cultura del Gruppo SOL. Ciascuna persona che entra a far parte del Gruppo SOL riceve, durante la fase di onboarding, la formazione di base in materia di sicurezza, qualità, privacy, farmacovigilanza, temi legati alla Diversity, Equity e Inclusion. Parallelamente, è compito del responsabile della risorsa elaborare un programma di formazione iniziale più specifica, coinvolgendo tutte le funzioni affini rispetto all'attività da svolgere.

Durante il percorso professionale delle risorse la formazione tecnica avviene prevalentemente on the job.

E' responsabilità della Direzione del Personale coinvolgere tutte le funzioni nella raccolta dei fabbisogni formativi in modo tale da collettare tutte le richieste ed elaborare programmi ad hoc per le singole risorse.

Al termine di ogni azione formativa, è compito della Direzione del Personale verificare l'efficacia della formazione nell'ottica di apportare eventuali ulteriori miglioramenti.

Il principale stimolo che consente di migliorare la nostra professionalità lo dobbiamo trovare dentro noi stessi: nella nostra curiosità, nella determinazione con la quale affrontiamo le nuove sfide, nella volontà di apprendere e di confrontarci con nuove realtà e situazioni.

Pertanto, ognuno di noi deve sentirsi responsabile del proprio sviluppo professionale. L'azienda, nondimeno, supporterà nella maniera ritenuta più opportuna i dipendenti che hanno la volontà e il potenziale per sviluppare le proprie capacità e competenze.

Ogni manager è comunque il primo responsabile della formazione e della crescita professionale dei suoi collaboratori e deve garantire loro momenti di incontro e di scambio di feedback continui, volti ad evidenziare reciprocamente punti di forza e le aree di miglioramento con sensibilità e attenzione.

3.3 La comunicazione interna, la libera circolazione di informazioni e la riservatezza

La comunicazione indirizzata ai dipendenti del Gruppo deve essere semplice, credibile ed appropriata. Comunicare non è solo informare ma è anche, e talvolta soprattutto, ascoltare. È pertanto sia un diritto che un dovere di tutti mantenere un rispettoso e corretto dialogo con tutte le persone, a qualsiasi livello.

I vertici aziendali promuovono la libera circolazione di informazioni utili alle persone per perseguire i propri obiettivi professionali, per conoscere il proprio contesto aziendale e per sentirsi inclusi all'interno degli obiettivi strategici dell'azienda. Gli obiettivi di breve, medio e lungo termine del Gruppo vengono condivisi in maniera trasparente e comprensibile per favorire la partecipazione attiva e l'iniziativa virtuosa del singolo all'interno non solo della propria direzione, ma nell'interesse generale. Viene promossa la partecipazione del singolo nella stesura di iniziative di miglioramento in ambito di sostenibilità, di crescita economica, di benessere all'interno dell'azienda e di responsabilità sociale, impegnando il Management a tenere in considerazione e valutare concretamente i bisogni emergenti e le ambizioni dei propri dipendenti in questi ambiti.

La mancanza di trasparenza l'omissione di informazioni utili ai dipendenti per il perseguimento dei propri obiettivi, o per rafforzare il senso di appartenenza agli scopi del Gruppo, sono viste come gravi mancanze da parte del management e come ostacolo alla crescita dell'individuo e dei gruppi di lavoro. Gli obiettivi strategici di Business, i risultati economici, gli elementi di welfare aziendale, i canali di comunicazione formali ad uso dei dipendenti, gli accordi derivanti dalla contrattazione con le parti sociali e la normativa in materia di sicurezza, salute e gestione del rapporto di lavoro sono considerati quali informazioni divulgabili all'interno dell'azienda e utili per la partecipazione e l'inclusione del singolo. Di contro, non sono in nessun modo divulgabili all'interno dell'azienda le informazioni personali e sensibili (anagrafici, economiche, sanitarie ecc.) dei dipendenti o di soggetti e istituti tutelati da accordi di riservatezza, nel rispetto degli incarichi di trattamento dei dati a cui ogni dipendente è vincolato nella gestione delle informazioni.

Principi e valori alla base delle politiche del personale nelle aziende del Gruppo SOL

SOLGROUP
a breath of life

Ai dipendenti viene quindi richiesto di trattare le informazioni aziendali con la massima riservatezza nei confronti del mercato, dei fornitori, delle proprie conoscenze personali e di qualunque altro soggetto esterno all'azienda. Ogni violazione in questo senso è considerata quale grave atto di irresponsabilità, in nessun modo accettabile.

3.4 *La valutazione de/la performance*

Al fine di sostenere la crescita dei dipendenti e di garantire a tutti la possibilità di dimostrare il proprio valore all'interno dell'azienda, i Responsabili di ogni Unità, Direzione, Servizio o gruppo di lavoro, assegnano ai propri collaboratori obiettivi in maniera chiara e trasparente, commisurati alla responsabilità del loro profilo professionale, alle competenze richieste per il ruolo e agli obiettivi assegnati alla Direzione di riferimento.

La Direzione del Personale promuove processi di valutazione annuale delle risorse sia rispetto al raggiungimento degli obiettivi, sia rispetto ai comportamenti e alla collaborazione all'interno dei Team in senso stretto ed esteso.

In particolare, essa divulga linee guida presso i responsabili di unità, il Middle Management e il Top Management affinché sia promossa una cultura del feedback continuo tra collaboratore e responsabile, secondo criteri imparziali e obiettivi, indipendentemente da fattori quali il genere, le abilità fisiche, l'orientamento sessuale o l'età, ma guidati esclusivamente dalle competenze richieste al profilo professionale, dal raggiungimento degli obiettivi concordati e dall'aderenza ai valori comportamentali attesi nel Gruppo.

3.5 *L'inclusione e la parità di genere*

Il Gruppo SOL, anche grazie al decennale e proficuo percorso di internazionalizzazione delle proprie attività, ha sviluppato sensibilità e strumenti volti alla gestione della Diversity, di culture diverse e di individuazione dei talenti in molteplici ambiti, settori e nazioni.

Il Gruppo crede, infatti, nell'importanza di creare policy e strumenti di retention che considerino i bisogni mutevoli ed emergenti delle persone, in ottica sia di integrare la più proficua diversità e rappresentatività nei gruppi di lavoro, sia anche di facilitare la persona nelle diverse fasi della sua vita professionale e personale.

A tal fine promuove policy legate a:

- conciliazione tra vita privata-lavoro, che tengano in considerazione il lavoro flessibile e la possibilità di richiedere ed accedere a orari di lavoro (part-time) in maniera equa e negoziabile individualmente e, quando possibile, in modo revocabile. La vita privata è importante tanto quanto quella professionale ed è necessario che fra le due sia rispettato e garantito un giusto ed armonioso equilibrio. Per questo, nei limiti del possibile e nel rispetto della privacy di ciascuno, le Aziende del Gruppo SOL attraverso la Direzione del Personale valutano attentamente e con la necessaria sensibilità le personali situazioni di ciascun dipendente;
- sostegno alla genitorialità, che si concretizza nell'accesso a strumenti di flessibilità per i genitori e i care-giver nelle delicate fasi di assistenza ai figli o ai propri cari e in policy che promuovano, nel caso

specifico della genitorialità, non solo il sostegno alla madre, ma anche l'integrazione con ciò che le politiche sociali prevedono a beneficio dei padri;

- l'accesso al lavoro per categorie di lavoratori svantaggiati e di persone con disabilità, non solo nel rispetto degli obblighi di legge che il Gruppo garantisce, ma anche nell'impegno di tutti i dipendenti dell'azienda a includere attivamente queste persone all'interno dei team di lavoro, tutelandone non solo la fragilità, ma anche e soprattutto le attitudini, riconoscendone le specifiche competenze individuali e promuovendo la loro crescita senza alcuna forma di discriminazione;
- la vigilanza sui motivi di uscita dei dipendenti, soprattutto in ottica di monitoraggio del turnover per genere, attraverso exit interview a cura della Direzione del Personale riservate e discrezionali, che possano escludere qualunque forma non detta di discriminazione, di pressioni psicologiche o di difficoltà di conciliazione vita privata-lavoro, non solo al fine di rilevare e gestire eventuali violazioni, ma anche a scopo di miglioramento delle proprie policy a fronte dell'ascolto del dipendente anche nella fase di uscita;
- la promozione della parità di genere in tutte le sue forme: pari opportunità di formazione e di promozione e pari livello retributivo a parità di ruolo e di grado di copertura dello stesso.

4. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

E' dovere di ogni collaboratore del Gruppo SOL, qualunque mansione ricopra e con qualunque tipologia di contratto operi all'interno del Gruppo, contribuire personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso del decoro e della sensibilità e libertà degli altri.

Pertanto, prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, stupefacenti o di analogo effetto verrà considerato come una consapevole violazione dei propri obblighi; questo comportamento potrà essere oggetto di provvedimenti disciplinari nel rispetto della normativa contrattualistica applicabile. La verifica di una corretta applicazione di tali principi è compito del singolo responsabile.

5. Codice Anticorruzione

Per il Gruppo SOL è di fondamentale importanza svolgere il proprio business con lealtà, correttezza, onestà ed integrità nel rispetto di leggi, regolamenti, best practices italiane, internazionali ed estere, principi, questi, già contenuti nel Codice Etico del Gruppo.

In aggiunta, il Gruppo SOL si è dotato di un Codice Anticorruzione, che deve essere rispettato da tutto il personale delle Società del Gruppo e da tutti i soggetti esterni (fornitori, consulenti, professionisti, partner commerciali, lavoratori autonomi o parasubordinati ecc.) che prestano la loro collaborazione alle società del Gruppo nella realizzazione delle loro attività.

Mediante l'adozione del Codice Anticorruzione, la sua diffusione e la formazione che ne è seguita, il Gruppo ha inteso dotarsi di un ulteriore strumento finalizzato a prevenire la corruzione, secondo il principio di "tolleranza zero", e ad assicurare il rispetto di tutte le normative anticorruzione applicabili e ciò quale ulteriore applicazione del principio per cui alla base di ogni grande successo non può che non esserci un altrettanto grande senso dell'etica.



**Principi e valori alla base delle politiche
del personale nelle aziende del Gruppo SOL**

SOLGROUP
a breath of life

Monza, 29 maggio 2025.


Marco Annoni
Daniele Forni
Claudio Garbellini
Roberto Mariotti

Aldo Fumagalli Romario
Presidente e Consigliere Delegato

Marco Annoni
Vice Presidente e Consigliere Delegato

Daniele Forni
Direttore Generale

Claudio Garbellini
Direttore Generale

Roberto Mariotti
Direttore Esecutivo Personale e Affari Legali