



POL	DGE	020
DOC. TYPE	DEPT.	NUM.
01	1 of 7	
REV.		PAG.

**AUTHOR**

Ilaria Rasulo	NAME SURNAME	Head of Human Resources	JOB ROLE
Martina Monico	NAME SURNAME	General Counsel	JOB ROLE

**REVISION HISTORY**

REV.	DATE	AUTHOR	DESCRIPTION
01	31/01/2023	Ilaria Rasulo Martina Monico	First issue.

**THIS AUDIT TRAIL CERTIFIES THE APPROVAL PROCESS OF THIS DOCUMENT AND IT HAS PROBATIVE VALUE.**

Legale Rappresentante: Emidio Zorzella - Mar 22 2023 10:41AM

**Valid from: 22/03/2023**

POL	DGE	020
DOC. TYPE	DEPT.	NUM.
01	2 of 7	
REV.		PAG.

## INDICE

INDICE.....	2
POLICY IN MATERIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE DI ANTARES VISION GROUP.....	3
INTRODUZIONE E FINALITÀ.....	3
1. GLOSSARIO.....	4
2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI.....	4
3. VALORIZZARE LE DIFFERENZE, GARANTIRE OPPORTUNITÀ EQUE E PARITARIE.....	4
3.1. MULTICULTURALISMO.....	5
3.2. ORIENTAMENTO SESSUALE E DISPARITÀ DI GENERE.....	5
3.3. GENDER PAY GAP.....	5
3.4. DISABILITÀ.....	6
4. DEFINIZIONI DI VIOLENZA E MOLESTIE.....	6
5. IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO.....	6
6. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI.....	7
7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	7
8. APPROVAZIONE E REVISIONE.....	7

POL	DGE	020
DOC. TYPE	DEPT.	NUM.
01	3 of 7	
REV.		PAG.

## **POLICY IN MATERIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE DI ANTARES VISION GROUP**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Antares Vision il 31 gennaio 2023.

### **INTRODUZIONE E FINALITÀ**

Antares Vision Group riconosce la centralità delle persone e si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, in cui le persone siano trattate con dignità, decoro e rispetto, libere da qualsiasi forma o tipo di violenza e molestia, a cui tutti i membri degli organi amministrativi e di controllo aziendali e tutti i dipendenti devono attenersi.

In conformità con la propria Policy in materia di Diritti Umani, l'impegno di Antares Vision Group rispetto al principio di inclusione si traduce nella creazione di un ambiente di lavoro basato sui principi delle pari opportunità, indipendentemente dalle differenze di genere, religione, etnia, nazionalità, orientamento sessuale, condizione sociale, abilità fisica ed età.

Con l'adozione della presente Policy in materia di diversità, equità e inclusione (la "**Policy**") e in linea con il proprio Codice Etico, Antares Vision Group intende:

- vietare qualsiasi forma di violenza e molestia sul luogo di lavoro all'interno del gruppo,
- rifiutare espressamente qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, coercizione, molestia (incluse le molestie di natura sessuale), mobbing o atteggiamenti riconducibili a pratiche di mobbing e molestie,
- garantire l'uguaglianza, l'equità e il rispetto di tutti i soggetti coinvolti nelle sue attività: dipendenti, stagisti e collaboratori a tutti i livelli, siano essi a tempo determinato, indeterminato, part-time o full-time.

Questi valori, insieme a quelli contenuti nel proprio Codice Etico, hanno indirizzato Antares Vision Group verso l'adozione della presente Policy, che costituisce parte integrante della responsabilità sociale di Antares Vision Group e ha come obiettivo la tutela del gruppo e dei relativi Stakeholder.

La presente Policy è stata redatta in conformità alle principali convenzioni, norme e raccomandazioni internazionali in materia di diversità, equità ed inclusione, nonché alle politiche e procedure interne di Antares Vision Group.

Pertanto, i principi contenuti nella presente Policy sono in linea con:

#### **Riferimenti interni**

- Codice Etico del Antares Vision Group.
- Policy in materia di Diritti Umani di Antares Vision Group.

#### **Riferimenti internazionali**

- Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro ("OIL") sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 in occasione della 108<sup>a</sup> sessione della Conferenza Generale dell'OIL.
- Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.
- Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione n. 190 dell'OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.
- Linee guida INAIL - "Riconoscere e prevenire le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" (2021).
- Global Compact delle Nazioni Unite e UN Women, Principi per l'empowerment delle donne (e Modello di politica per la violenza di genere e le molestie sul lavoro).
- OIL, 2022, Trasformare le imprese attraverso la diversità e l'inclusione.
- UN Global Compact Network Italia, 2022. Diversità e inclusione in azienda. L'esperienza dell'Osservatorio D&I.
- World Economic Forum, 2022 – "Global Gender Gap Report 2022".

POL	DGE	020
DOC. TYPE	DEPT.	NUM.
01	4 of 7	
REV.		PAG.

## 1. GLOSSARIO

Le parole in maiuscolo contenute nella presente Policy hanno il seguente significato, sia che vengano utilizzate al singolare che al plurale:

**Antares Vision:** si intende Antares Vision S.p.A., con sede legale in Travagliato (BS), Via del Ferro 16, iscritta al n. 02890871201 del Registro delle Imprese di Brescia.

**Antares Vision Group:** si intende Antares Vision e le Società Controllate.

**Destinatari:** il termine ha il significato attribuitogli nell'articolo 2.

**Fornitori:** si intendono i fornitori di beni e servizi, comprese le consulenze e le prestazioni professionali.

**Società Collegate:** si intendono le società nelle quali Antares Vision detiene una partecipazione non di controllo.

**Società Controllate:** si intende qualsiasi società nella quale Antares Vision detiene una partecipazione di controllo. Come riportato nel Bilancio Consolidato, Antares Vision controlla una partecipata se, e solo se, ha: (i) il potere sull'entità oggetto di investimento (ovvero detiene validi diritti che le conferiscono la capacità attuale di dirigere le attività rilevanti dell'entità oggetto di investimento); (ii) l'esposizione o i diritti a rendimenti variabili, derivanti dal suo rapporto con l'entità oggetto di investimento; (iii) la capacità di esercitare il proprio potere sull'entità oggetto di investimento per incidere sull'ammontare dei suoi rendimenti.

**Stakeholder:** indica qualsiasi soggetto che abbia un interesse diretto o indiretto nell'attività di Antares Vision Group, come i clienti, le persone che lavorano per il gruppo, siano essi dirigenti o dipendenti, i fornitori, gli appaltatori, i partner, le altre società e le associazioni di categoria, la comunità finanziaria, la società civile, le comunità locali, indigene e tribali, le istituzioni nazionali e internazionali, i media e le organizzazioni e istituzioni che li rappresentano.

## 2. AMBITO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

La presente Policy si applica ad Antares Vision e alle Società Controllate.

Ciascuna società parte di Antares Vision Group deve adottare la presente Policy in conformità al proprio sistema di *corporate governance*.

La presente Policy si rivolge a tutti i membri degli organi sociali, ai dipendenti, ai funzionari, ai collaboratori, ai fornitori di beni e servizi, ai consulenti e, in generale, a chiunque abbia una relazione d'affari con Antares Vision Group, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto (i "**Destinatari**").

Tutti i Destinatari sono tenuti a conoscere le disposizioni della Policy e a contribuire attivamente alla sua attuazione, segnalando eventuali vizi o violazioni. A tal fine, Antares Vision Group si impegna a promuovere la conoscenza della Policy da parte di tutti i Destinatari.

Inoltre, al fine di promuovere comportamenti coerenti con quelli adottati dall'intero gruppo, la presente Policy è portata a conoscenza anche delle Società Collegate, alle quali è richiesto di sottoscrivere una dichiarazione di presa visione e conoscenza della presente Policy, con l'impegno di rispettare i principi ivi contenuti.

## 3. VALORIZZARE LE DIFFERENZE, GARANTIRE OPPORTUNITÀ EQUE E PARITARIE

Antares Vision Group ritiene che la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, in cui i dipendenti siano trattati in modo e in cui siano garantite le pari opportunità, sia una condizione fondamentale per assicurare la stabilità sociale ed economica del gruppo e la redditività del proprio modello di *business*.

POL	DGE	020
DOC. TYPE	DEPT.	NUM.
01	5 of 7	
REV.		PAG.

Nell'ambito delle proprie attività, Antares Vision Group riconosce tutte le differenze, siano esse legate al genere, alla religione, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'orientamento sessuale, allo status sociale, alle abilità fisiche o all'età.

L'obiettivo di Antares Vision Group è garantire che la propria forza lavoro sia realmente rappresentativa di tutte le fasce che compongono i propri Stakeholder e, più in generale, l'intero gruppo. La presente Policy mira, inoltre, a far sì che ogni dipendente di Antares Vision Group si senta rispettato e lavori in un ambiente di lavoro inclusivo ed equo.

Nella fornitura di beni, servizi o strutture Antares Vision Group si impegna a contrastare l'illecita discriminazione di clienti o del pubblico.

L'impegno di Antares Vision Group per garantire diversità, equità e inclusione si estende anche alla sua catena del valore e, più precisamente, ai suoi Fornitori. A tal proposito, Antares Vision Group applica un rigoroso processo di selezione e monitoraggio dei Fornitori, nell'ottica di una continua condivisione delle conoscenze e di un costante benchmarking delle pratiche in materia. Tutti i Fornitori coinvolti in operazioni con Antares Vision Group devono dimostrare una comprovata responsabilità sociale.

Antares Vision Group non tollera alcuna forma di discriminazione basata su:

- età;
- disabilità;
- genere;
- matrimonio o unione civile;
- gravidanza e maternità;
- razza (compresi colore, nazionalità e origine etnica o nazionale);
- religione o credo;
- sesso;
- orientamento sessuale.

### **3.1. MULTICULTURALISMO**

Non sono tollerate discriminazioni basate sulla nazionalità, sull'etnia, sulla religione e su qualsiasi altro aspetto legato alla cultura delle persone.

Come gruppo operante in oltre 60 Paesi, la multiculturalità rappresenta per Antares Vision Group un valore prezioso, oltre che un motore per crescere e perseguire l'obiettivo di diventare un *player* globale.

### **3.2. ORIENTAMENTO SESSUALE E DISPARITÀ DI GENERE**

Antares Vision Group garantisce pari opportunità di lavoro ai dipendenti di tutti i generi e rifiuta qualsiasi forma di discriminazione basata su sesso, genere, orientamento sessuale, riassegnazione di genere, stato civile, gravidanza e/o maternità.

Antares Vision Group si impegna a colmare il divario di genere e a valorizzare la diversità attraverso l'adozione di politiche e pratiche lavorative che contribuiscano alla creazione di ambienti di lavoro inclusivi che valorizzino la diversità di genere.

### **3.3. GENDER PAY GAP**

In relazione agli impegni formulati contro ogni forma di discriminazione, Antares Vision Group tiene a specificare il proprio approccio riguardo una tematica centrale come la disparità remunerativa di genere, o *gender pay gap*.



POL	DGE	020
DOC. TYPE	DEPT.	NUM.
01	6 of 7	
REV.		PAG.

In qualità di *player* che opera a livello internazionale e che pone le pari opportunità come elemento centrale del proprio modello di *business* e delle proprie politiche di gestione delle persone, il contrasto alla disparità remunerativa di genere è da considerarsi come parte integrante della visione e dei valori fondanti di Antares Vision Group.

All'interno di un contesto globale in cui il pari livello di remunerazione per lavoratori di pari grado appartenenti a generi diversi rappresenta un obiettivo ancora molto lontano da raggiungere, Antares Vision Group considera cruciale affermare in modo esplicito il proprio presidio sulla tematica, impegnandosi a garantire equità di trattamento in materia di remunerazione e a contrastare qualsiasi misura che possa generare, direttamente o indirettamente, situazioni di disparità di genere nella suddetta materia per tutti i soggetti coinvolti nelle attività del gruppo.

### 3.4. DISABILITÀ

Antares Vision Group si impegna ad adottare politiche per migliorare l'inclusione delle persone con disabilità. Pertanto, Antares Vision Group assicura le pari opportunità nei processi di selezione e favorisce l'assunzione di dipendenti, garantendo misure di tutela nelle varie fasi del rapporto di lavoro e adottando tutte le politiche e i programmi disponibili sia a livello nazionale che locale.

## 4. DEFINIZIONI DI VIOLENZA E MOLESTIE

Antares Vision Group rifiuta qualsiasi forma di violenza e molestia fisica, verbale e/o psicologica. Per violenza e molestie nell'ambito di questa Policy si intendono la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, ossia la violenza e le molestie che si verificano nell'ambiente di lavoro, o in relazione ad esso.

Per violenza e molestie si intendono tutti i comportamenti - fisici, verbali o non verbali - o la minaccia di tali comportamenti, sia in una singola occasione che ripetutamente, che hanno lo scopo, provocano o possono provocare danni fisici, psicologici o economici.

Gli esempi di violenza e molestie includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- **Molestie morali:** si riferiscono a qualsiasi comportamento o condotta indesiderata, fisica, verbale o psicologica, che abbia un effetto negativo sulle condizioni del luogo di lavoro o che abbia lo scopo di umiliare, svilire, offendere, intimidire un individuo o un gruppo di individui e che possa compromettere gravemente la loro salute, carriera o dignità.
- **Molestie sessuali:** si riferiscono a qualsiasi comportamento fisico, verbale, visivo o di altro tipo non gradito o indesiderato nei confronti di un individuo, quali allusioni sessuali, commenti o *avances* esplicite o atti sessuali coatti. Una circostanza aggravante è il fatto che le molestie sessuali siano accompagnate da minacce o ricatti impliciti o espliciti da parte di superiori gerarchici o di persone che possono influenzare l'instaurazione, lo sviluppo e la cessazione del rapporto di lavoro.
- **Molestie di genere:** si riferiscono a qualsiasi comportamento indesiderato diretto contro una persona a causa del suo sesso o genere, o che colpisce persone di un sesso o genere specifico.

## 5. IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO

Per garantire la corretta applicazione della presente Policy, Antares Vision Group può svolgere processi di *due diligence* che prevedano azioni specifiche per ogni società del gruppo e per il rispettivo paese di applicazione.

La conformità dei Fornitori alla presente Policy è costantemente monitorata attraverso procedure specifiche.

Le Società Controllate supervisionano l'attuazione della presente Policy a livello locale.



POL	DGE	020
DOC. TYPE	DEPT.	NUM.
01	7 of 7	
REV.		PAG.

## **6. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI**

I Destinatari devono segnalare tempestivamente qualsiasi violazione, effettiva o presunta, della presente Policy.

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e preferibilmente in forma non anonima. Le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, circostanziate e dettagliate.

**A tal fine, ogni violazione della Policy dovrà essere segnalata attraverso il sistema di whistleblowing di Antares Vision Group, accessibile al seguente link : <https://www.antaresvision.com/whistleblowing>.**

Le informazioni fornite saranno trattate con riservatezza e, in qualsiasi tipo di circostanza, sarà garantita la massima riservatezza dell'identità delle persone che effettuano le segnalazioni. Antares Vision Group non tollera né ammette alcuna misura di ritorsione o discriminazione nei confronti dei Destinatari che segnalino violazioni della presente Policy.

## **7. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

Antares Vision Group promuove la conoscenza della presente Policy presso tutti i Destinatari. A tal fine, la Policy sarà messa a disposizione di tutti i Destinatari, secondo le modalità definite da Antares Vision Group.

La Policy è, altresì, pubblicata, in italiano e inglese, sul sito internet di Antares Vision Group.

Eventuali dubbi sull'applicazione della Policy devono essere rivolti al Responsabile Risorse Umane di Antares Vision.

Il Gruppo Antares Vision si impegna a sviluppare adeguati programmi di formazione e sensibilizzazione relativi alla presente Policy con l'obiettivo di rafforzare la propria cultura interna e promuovere valori quali l'inclusione, l'uguaglianza e la non discriminazione e per aumentare la consapevolezza della presente Policy nell'intero gruppo.

## **8. APPROVAZIONE E REVISIONE**

La presente Policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Antares Vision. Eventuali modifiche saranno tempestivamente portate a conoscenza delle società del gruppo per le opportune adozioni da parte dei rispettivi organi amministrativi.