

Il Gruppo SunCity è protagonista della **transizione energetica** nel territorio nazionale italiano attraverso le Società controllate Suncity Srl, Netcity Srl, BSun Srl garantendo attenzione ai temi della **Sostenibilità Sociale** promossi dall'**ONU** (Organizzazione per le Nazioni Unite) e dall'**ILO** (International Labour Organization). L'Azienda intende tramite la presente policy delineare i principi fondanti e le azioni da intraprendere per la promozione del benessere della **Persona** e la tutela dei **Diritti Umani** nello svolgimento delle proprie attività e, in generale, in ogni contesto in cui la stessa opera.

In coerenza con quanto previsto dal Codice Etico, il Gruppo SunCity riconosce le **persone** come elemento indispensabile per lo sviluppo della Società e ne promuove le capacità, le competenze, l'impegno e la creatività. Ne tutela il lavoro, la salute e sicurezza e garantisce condizioni di lavoro e un ambiente sicuro e protetto.

Il Gruppo Suncity ha stabilito **OTTO PRINCIPI** in materia di Lavoro e Diritti umani come imprescindibili requisiti per la condizione dell'attività di impresa.

1) GARANZIE PER LA SALUTE, LA SICUREZZA E IL BENESSERE A LAVORO

Già definite all'interno della Politica di Salute e Sicurezza aziendale le condizioni di lavoro adeguate sono garantite attraverso il rispetto delle norme vigenti (D.Lgs. 81/08 e ssmmii) e l'applicazione del Sistema di gestione per la Sicurezza integrato, al fine di diffondere i valori, forti e condivisi, di Integrità, Eccellenza, Trasparenza, Rispetto delle specificità, Equità, Valore della persona. Il benessere psico-fisico dei dipendenti viene monitorato tramite analisi del clima aziendale con una periodicità non superiore a tre anni e riunioni mensili con i Rappresentanti dei Lavoratori, al fine di individuare aree di miglioramento di processi e sedi di lavoro. L'Azienda ha inoltre attivato dal 2022 un canale di ascolto diretto (Listen Hour) tra la funzione Persone&Valori e i dipendenti al fine di sostenerli e supportarli attivamente; garantisce inoltre annualmente attivazione di Piani di Welfare e Assicurazioni Sanitarie per dipendenti.

2) LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE

Il Gruppo Suncity garantisce il pieno rispetto della normativa nazionale ed internazionale in materia di libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, in primis lo Statuto dei Lavoratori, in quanto strumenti essenziali per la governance del mercato del lavoro. Il Gruppo Suncity si rifà ai principi contenuti nelle Convenzioni ILO 87, 135 e 98 attraverso l'applicazione del seguente protocollo:

- rendere disponibili copie di contratti e accordi firmati dai rappresentanti sindacali;
- rendere disponibile copia del Contratto nazionale Collettivo che è sempre richiamato nei contratti individuali;
- dimostrare, dall'analisi di retribuzioni, turni e mansioni, l'assenza di qualsiasi tipo di discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali;
- rendere disponibili registrazioni delle vertenze sindacali che si sono avute negli ultimi anni e degli scioperi, dalle quali si possono evincere motivazioni, modalità di gestione e risoluzione;
- rendere disponibili evidenze delle ore e degli spazi concessi dalla direzione per assemblee sindacali.

3) CANALI DI SEGNALEZIONE PER MOLESTIE E VIOLAZIONI DELLA PERSONA

Il Gruppo Suncity condanna ogni forma di molestia, violenza, minaccia, intimidazione o abusi sessuali, psicologici, fisici o verbali riferiti alle diversità personali e culturali del singolo, o atteggiamenti riconducibili a pratiche persecutorie. A tal fine si impegna costantemente a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà, della diversità e della dignità individuale; a porre in essere misure idonee alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro anche attraverso specifiche iniziative di formazione nonché a creare le condizioni affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte. Al riguardo la Società ha attivato un canale di segnalazione anonimo, rivolto a personale interno, ed esterno, monitorato dall'Organismo di Vigilanza, nominato ai sensi della L.231/2001, con l'obiettivo di intervenire tempestivamente per l'attuazione di azioni correttive volte ad eliminare eventuali comportamenti potenzialmente lesivi della persona.

4) RETRIBUZIONI ADEGUATE ED ORARI DI LAVORO

Il Gruppo Suncity attua una policy di retribuzione adeguata, basata sull'Art. 36 della Costituzione italiana, e garantisce al lavoratore una remunerazione proporzionata alla quantità/qualità del lavoro e sufficiente a un'esistenza dignitosa. Si fonda sui minimi dei contratti collettivi (CCNL) e mira a retention, engagement e adeguamento al costo della vita.

Le politiche di remunerazione aziendali tendono a valorizzare le risorse in modo equo e competitivo. Il vantaggio conseguente si concretizza in un maggiore engagement dei dipendenti e di performance aziendali migliori. La trasparenza dei processi è inoltre supportata dalla condivisione di policy/procedure dedicate e dall'utilizzo di un tool interno e reportistiche dedicate che consentono la condivisione tra i dipendenti e relativi manager di informazioni e report relativi allo svolgimento dell'attività lavorativa.

5) SFRUTTAMENTO DEL LAVORO

Il Gruppo Suncity riconosce l'importanza di proteggere e promuovere i diritti umani e si impegna a garantire un ambiente di lavoro etico, equo e rispettoso. La presente Policy sottolinea il chiaro rifiuto di qualsiasi forma di lavoro minorile, forzato o obbligatorio e l'impegno attivo per prevenire e contrastare situazioni di abuso o sfruttamento. La Società proibisce assolutamente l'impiego di minori di età inferiore a quella legalmente consentita per lavorare e rispetta tutte le leggi e i regolamenti nazionali e internazionali riguardanti l'età minima di impiego. Nel Gruppo Suncity nessun dipendente è costretto a svolgere lavoro forzato o obbligatorio ed è espressamente riconosciuto il diritto fondamentale di ciascun individuo di lavorare liberamente, senza coercizione o pressioni indebite. La Società promuove un ambiente di lavoro basato sul consenso libero e volontario, in cui i diritti umani di tutti i dipendenti sono rispettati.

La Società si impegna a fornire formazione e sensibilizzazione regolare a tutti i dipendenti per promuovere una maggiore consapevolezza riguardo ai diritti umani, alla prevenzione del lavoro minorile, forzato o obbligatorio e alla promozione di un ambiente di lavoro etico e rispettoso.

La Società prevede misure tempestive e appropriate in risposta a qualsiasi violazione dei diritti umani o situazioni di lavoro minorile, forzato o obbligatorio. Saranno implementate misure correttive, comprese azioni disciplinari, se necessario, per garantire il rispetto dei diritti umani all'interno dell'azienda.

I criteri di selezione dei fornitori danno priorità a Partner e Stakeholder che hanno adottato Politiche e Certificazioni nell'abito di tutela dei diritti umani, coerentemente al Codice Condotta Fornitori e alla Politica Acquisti Sostenibili.

6) DIVERSITY & INCLUSION

Il Gruppo Suncity è consapevole che per essere competitive, responsabili e sostenibili a lungo termine, tutte le aziende devono creare un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo come elemento chiave della loro strategia. Per tale motivo incoraggia le sue persone nella loro diversità, creando un luogo di lavoro caratterizzato da uguali opportunità per tutti dove ciascuno, indipendentemente da identità di genere, età, razza, etnia, orientamento sessuale, abilità, background, sistema di valori religiosi o etici e credenze politiche o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge nella giurisdizione locale, possa portare valore al processo aziendale. Per questo l'azienda condanna ogni forma di discriminazione basata sull'etnia, nazionalità, lingua o religione, orientamento politico o sessuale, genere, contesto sociale, età, disabilità o qualsiasi altra sfera personale, culturale o professionale dell'individuo.

L'Azienda garantisce che il 100% delle fasi del processo di selezione avviene secondo principi non discriminatori in linea con i principi del Codice Etico. La Società si impegna ad attivare e monitorare entro il 2026 un canale dedicato alle segnalazioni in termini D&I. La Società si impegna a erogare 20 ore di formazione pro-capite sul tema e a promuovere un linguaggio inclusivo adottando linee guide specifiche di comunicazione aziendale.

7) PARI OPPORTUNITA' E GENDER PAY GAP

Il Gruppo Suncity tutela le pari opportunità attraverso la promozione di una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e crescita professionale. Seguendo principi di equità e meritocrazia, in coerenza con la valutazione delle performances, l'Azienda monitora annualmente il gender gap in termini di Full Time Equivalent (FTE), accesso alle posizioni dirigenziali e presenza negli Organi di Controllo (CdA) e ore di formazione al fine di garantire equità uomo donna. In merito al divario retributivo, l'Azienda si impegna a ridurre annualmente il valore del gender pay gap del 20% nei prossimi 3 anni.

8) CAREER MANAGEMENT

Il Gruppo Suncity incentiva e supporta lo sviluppo di competenze e professionalità interne all'azienda, tramite il monitoraggio costante dell'evoluzione dei singoli e la redazione di un **Piano di Formazione** annuale pensato specificatamente per accompagnare l'individuo nell'affrontare le sfide professionali in cui è coinvolto. L'Azienda si impegna ad erogare mediamente 40 ore di formazione pro-capite su base annua. Ogni anno la Società si impegna ad applicare un sistema di monitoraggio delle performance che, attraverso un feedback periodico, favorisca la crescita costante delle persone.

Il CEO del Gruppo Suncity
Massimo Cavaliere

