

Politica aziendale per la Responsabilità Sociale, la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione

webgenesys®

PART OF TXT GROUP

Ed. 2 Rev. 4 del 06/11/2026

Indice

Parità di genere, diversità e inclusione 3
Responsabilità Sociale (SA8000®) 5
Lavoro infantile *5*
Lavoro forzato e obbligato *5*
Salute e sicurezza *6*
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva *6*
Discriminazione *6*
Procedure disciplinari *7*
Orario di lavoro *7*
Retribuzione *7*
Sistema di gestione *7*
Suggerimenti e/o reclami SA8000 8
Reclami e segnalazioni su parità di genere, diversità e inclusione 8

Webgenesys con la presente politica promuove l'applicazione delle politiche in temi di Parità di Genere, Diversità ed Inclusione contenuti nel documento TXT Group - Politica Qualità & Parità di Genere (https://www.txtgroup.com/it/investitori/corporate-governance) da cui questo documento discende e che è da considerare di riferimento per quanto non espressamente riportato nel presente documento.

Webgenesys, consapevole del ruolo sociale svolto nell'ambito delle proprie relazioni economiche e produttive, ha assunto a tal fine l'impegno di finalizzare la propria azione alla ricerca del miglioramento delle condizioni di lavoro delle persone e l'impegno nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti delle persone e della loro libertà e dignità.
In particolare, **Webgenesys**, sui temi della tutela dei diritti dei lavoratori, della parità di genere, della diversità e inclusione, ha implementato un sistema di gestione integrato, in conformità alla norma SA8000:2014, alla Prassi UNI PdR 125:2022 e alle linee guida della norma ISO 30415:2021 i cui requisiti sono correntemente rispettati attraverso un approccio basato sull'imparzialità, inoltre non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla provenienza geografica, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa e non ammette alcuna forma di abusi o molestie fisici, verbali, digitali sui luoghi di lavoro. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.
Questo impegno si rivolge, attraverso l'attuazione di azioni positive e propositive, non solo alla sfera di influenza aziendale interna, ma all'intera filiera di produzione (compresi fornitori, sub appaltatori e sub fornitori) ed alla comunità nell'ambito della quale opera, con la certezza che le proprie relazioni contrattuali possano garantire così una progressiva diffusione dei principi e valori etici e sociali ad una sfera di portatori d'interesse sempre più ampia. Webgenesys incoraggia l'espressione dei diversi punti di vista del dipendente/lavoratore come contributo fondamentale alla risoluzione dei problemi. In tal senso, la Direzione promuove il confronto tra le persone, perché lo stesso aumenti nell'individuo la fiducia nel proprio ruolo ed il senso di responsabilità nel perseguimento di un risultato aziendale. Webgenesys oltre a rispettare tutti gli obblighi di legge e gli accordi sottoscritti, intende assicurare il pieno rispetto dei seguenti impegni specifici in merito ai principi e requisiti della Prassi UNI PdR 125, della Linea Guida UNI ISO 30415 e dello standard SA8000®.

Parità di Genere, Diversità e Inclusione (Prassi UNI PdR 125, UNI ISO 30415)

Webgenesys preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.
Per la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione **Webgenesys** punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un

ambiente di lavoro collaborativo, solidale, aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.
L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals -SDGs);
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.
L'impegno di **Webgenesys** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.
A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Diversità e Inclusione e Parità di Genere.
A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) **Webgenesys** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile. Relativamente alla partecipazione ad eventi, **Webgenesys** si assicura che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.
Webgenesys attua una politica volta a favorire la Diversità, l'Inclusione e la Parità di Genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti com-

merciali con aziende altrettanto impegnate nelle tematiche di Diversità, Inclusione e Parità di Genere.
Il Presidente del CdA ha identificato una risorsa competente per la conduzione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Diversità & Inclusione nella figura del Diversity Manager, che rappresenterà Webgenesys nel Comitato Guida TXT che è per tutto il gruppo TXT un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, Diversità e Inclusione.
Webgenesys, infine, si impegna a pubblicare, sulla pagina dedicata alle Pari Opportunità del sito internet aziendale, informazioni circa i KPI generici ed il piano strategico di Parità di Genere con i KPI specifici al fine di spiegare come l'organizzazione progredisce verso gli obiettivi prefissati in tema di Parità di Genere, Diversità e Inclusione.

Responsabilità Sociale (SA8000®)

1. LAVORO INFANTILE

È DI PRIMARIA IMPORTANZA L'IMPEGNO A NON UTILIZZARE NÉ DARE SOSTEGNO ALL'UTILIZZO DEL LAVORO INFANTILE, rifiutando nel contempo qualsiasi forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni (compresa l'intera catena di fornitura) che non escludano l'impiego di personale che non abbia adempiuto all'obbligo scolastico. Se venisse riscontrato l'utilizzo di lavoro infantile, **Webgenesys** si impegna fin d'ora a denunciare alle autorità competenti qualsiasi situazione di lavoro infantile nell'ambito della propria sfera d'influenza e ad adottare ogni possibile forma di sostegno e tutela della sicurezza, salute e formazione dei minori coinvolti. Per l'eventuale impiego di personale minorenne (comunque con età superiore ai 16 anni) **Webgenesys** si impegna a garantire tutte le misure per la salvaguardia della sua salute e sicurezza, e a favorire il suo sviluppo umano e professionale mediante adeguati piani di formazione e la concessione di tutte le agevolazioni allo studio previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva applicata.

2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

È FONDAMENTALE L'IMPEGNO A NON RICORRERE A (NÉ SOSTENERE) L'UTILIZZO DEL LAVORO FORZATO OD OBBLIGATO, rifiutando nel contempo qualsiasi forma di collaborazione con persone, aziende, enti e organizzazioni (compresa l'intera catena di fornitura) che utilizzino prestazioni lavorative ottenute sotto minaccia di qualsiasi penale o ritorsione e per le quali il personale non si sia offerto volontariamente nel rispetto dei diritti e doveri previsti dalla legislazione vigente e degli accordi liberamente sottoscritti. A tal fine al personale non sono trattenuti depositi di denaro né loro documenti di identità in originale. Il sistema di selezione del personale segue canali tradizionali e non è consentito ad alcuno che operi per conto di **Webgenesys** impiegare personale che sia vittima di reclutamento, trasferimento, alloggio o accoglienza mediante l'uso di minacce, forza, raggiro, o altre forme di coercizione, a scopo di sfruttamento.

3. SALUTE E SICUREZZA

È RITENUTA FONDAMENTALE LA NECESSITÀ DI GARANTIRE UN AMBIENTE DI LAVORO SICURO E SALUBRE, al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori; tale obiettivo viene perseguito sia attraverso il rispetto delle leggi in materia di salute e sicurezza, sia attraverso la messa a disposizione e l'impiego di risorse e competenze adeguate, sia attraverso la formazione continua, sia attraverso un'attenta e puntuale valutazione dei rischi e l'applicazione di procedure interne volte a prevenire potenziali incidenti e/o infortuni sul lavoro, e ad arginare e/o minimizzare per quanto ragionevolmente possibile, le cause di pericolo attribuibili all'ambiente lavorativo e alle attività produttive. **Webgenesys** ha individuato nell'ambito del senior management le funzioni responsabili atte ad assicurare il rispetto degli impegni assunti e mantiene attiva una stretta forma di collaborazione tra rappresentanti del management e lavoratori. Nell'ambito del Sistema di Gestione il Social Performance Team, costituito in occasione della certificazione per lo schema SA8000®, per affinità di tematiche trattate e garantendo per altro una equilibrata rappresentanza dei Lavoratori, del management aziendale e del Diversity Manager, estende le sue competenze anche in ambito UNI PdR 125.

4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

WEBGENESYS NON SI LIMITA AD ASSICURARE IL DIRITTO DEI LAVORATORI DI FORMARE, PARTECIPARE E ORGANIZZARE SINDACATI, MA STIMOLA E FAVORISCE IL CONFRONTO ED IL DIALOGO CON TUTTE LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI. Nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente e dagli accordi collettivi, mette a disposizione tutte le informazioni utili e le risorse necessarie al fine del corretto svolgimento delle attività sindacali nell'ambito della propria organizzazione, impegnandosi nel concreto non solo a non applicare alcuna forma di discriminazione, vessazione, intimidazione o ritorsione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori e del personale che partecipa o volesse partecipare alle attività sindacali, ma tutelando la loro libertà di azione e di pensiero.

5. DISCRIMINAZIONE

L'IMPEGNO PRIMARIO È QUELLO DI IMPIEGARE LE RISORSE IN BASE ALLE LORO ATTITUDINI ED ABILITÀ LAVORATIVE EVITANDO OGNI GENERE DI DISCRIMINAZIONE, e garantire le pari opportunità al di là degli obblighi derivanti dalle norme vigenti, evitando quindi trattamenti differenziati nei confronti di persone di diversa razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Tali garanzie sono assicurate per tutto il percorso lavorativo dalla selezione del personale, all'assunzione, all'accesso alla formazione, alle promozioni, al licenziamento o pensionamento. **Webgenesys** garantisce e impone regole comportamentali che assicurano comportamenti e linguaggi rispettosi della dignità individuale di ciascuno.

6. PROCEDURE DISCIPLINARI

GARANTIRE LA DIGNITÀ ED IL RISPETTO DEI LAVORATORI È L'OBIETTIVO PRIMARIO DI **WEBGENESYS**, e questo avviene attraverso l'osservanza di regole comportamentali che vietano ogni forma di coercizione fisica e mentale, vietano punizioni corporali e trattamenti severi o inumani ivi compresi gli abusi verbali. I provvedimenti disciplinari sono avviati e gestiti conformemente a quanto stabilito dalla normativa vigente e dagli accordi collettivi applicati.

7. ORARIO DI LAVORO

WEBGENESYS, RELATIVAMENTE ALL'ORARIO DI LAVORO, ALLA REGOLAMENTAZIONE DI FERIE E PAUSE DI RIPOSO NONCHÉ AGLI STRAORDINARI, ASSICURA UN'APPLICAZIONE ESTENSIVA DEI PRINCIPI SANCITI DALLA NORMATIVA VIGENTE ovvero un'estensione più garantista della posizione dei lavoratori. La settimana lavorativa standard, esclusi gli straordinari, non supera le 40 ore ed il personale riceve almeno un giorno libero dopo sei di lavoro consecutivo. Il lavoro straordinario è richiesto e retribuito, in accordo con le politiche salariali, secondo quanto regolamentato dagli accordi collettivi sottoscritti e non supera le 8 ore settimanali.

8. RETRIBUZIONE

WEBGENESYS SOSTIENE IL RICONOSCIMENTO ECONOMICO DELLE PROPRIE RISORSE UMANE in accordo con le Leggi che disciplinano la concertazione aziendale come i contratti di lavoro nazionali, le contrattazioni aziendali di secondo livello e gli accordi sindacali. I salari e la composizione delle indennità retributive e contributive sono dettagliate chiaramente e regolarmente per ogni periodo di paga. Tutto il lavoro straordinario deve essere retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva. Eventuali attività appaltate all'esterno non riguardano la sola manodopera e sono affidate ad aziende e organizzazioni che garantiscono gli adempimenti di tutti gli obblighi di legge nei confronti del loro personale.

9. SISTEMA DI GESTIONE

TUTTI GLI IMPEGNI RICHIAMATI NELLA PRESENTE POLITICA HANNO RICHIESTO A **WEBGENESYS** L'IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA DI GESTIONE che, attraverso un costante monitoraggio svolto con il fondamentale ausilio e contributo delle Rappresentanze dei lavoratori (garantendo al personale la facoltà di eleggere indipendentemente e autonomamente i propri rappresentanti), possa portare a riesaminare con continuità le performance aziendali in materia di responsabilità sociale e agire nello spirito del miglioramento continuo rivolto allo sviluppo delle condizioni dell'ambiente di lavoro e ad una crescita della soddisfazione dei lavoratori. A tutto il personale viene garantito un aggiornamento periodico sui risultati e sugli sviluppi del sistema di gestione per la responsabilità sociale e le condizioni lavorative. Nei confronti dei fornitori **Webgenesys** ribadisce la propria volontà ed il convincimento di qualificare tutti i fornitori in linea con

i principi della SA 8000®; intende inoltre incoraggiare i fornitori, per quanto è consentito dal peso commerciale, a promuovere ed a investire a loro volta nella stessa direzione che Webgenesys sta percorrendo, facendoli partecipi della convinzione che questa è la strada giusta da seguire. A tutto il personale è dedicato e garantito un canale comunicativo diretto con la Direzione aziendale.
Nell'ambito del Sistema di Gestione **Webgenesys** si impegna a costituire un Social Performance Team formato in maniera equilibrata da Rappresentanze dei Lavoratori e management aziendale, ad effettuare un'analisi dei rischi del sistema di gestione ed a favorire il funzionamento delle attività di competenza del Social Performance Team attraverso appositi strumenti.
La Politica viene resa disponibile sul sito web aziendale, illustrata e diffusa a tutto il personale (compreso quello neoassunto) e affissa nelle bacheche aziendali. Viene inoltre resa disponibile sulla intranet aziendale. **Webgenesys** si impegna a diffondere questi principi anche presso le società del Gruppo, presso i fornitori, sub appaltatori e sub fornitori, privilegiando quelli che dimostrano la volontà e la capacità di rispettarli.
Al fine di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa verso i lavoratori e ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro, **Webgenesys** ha implementato, sul sito web aziendale (https://www.webgenesys.it/whistleblowing/), un sistema di segnalazione a tutela della riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.
Il lavoratore di **Webgenesys** S.p.A. e le altre parti interessate possono effettuare suggerimenti e/o reclami circa la corretta applicazione dei requisiti previsti dagli standard, in modo formale con le seguenti modalità di inoltro:

Suggerimenti e/o Reclami SA8000:

Webgenesys S.p.A. Cassetta dei reclami presente in ogni sito aziendale e-mail SM-RSGRS/DM-RSGPO: i.cefala@webgenesys.it e-mail RL SA8000: f.barone@webgenesys.it; u.bernardi@webgenesys.it; b.petitti@webgenesys.it; a.cappellaro@webgenesys.it; p.virga@webgenesys.it; c.lupo@webgenesys.it; a.visciglia@webgenesys.it	RINA Services Via Corsica, 12 16128 Genova T.+39 010 5385683 F.+39 010 5351237 e-mail: sa8000@rina.org	S.A.I.-Social Accountability International 15 West 44th Street 6th Floor New York, NY 10036 USA +1-212-684-1414 +1-212-684-1515 (facsimile) e-mail: sa8000@sa-intl.org www.sa-intl.org

Reclami e segnalazioni su Parità di Genere, Diversità e Inclusione

Responsabile del Sistema di gestione per le Pari opportunità – Diversity Manager	**Team Management del Social Performance Team**
Cefalà Irene: i.cefala@webgenesys.it	Brocca Salvatore: s.brocca@webgenesys.it
	Petitti Beatrice: b.petitti@webgenesys.it
	Siracusano Tommaso: t.siracusano@webgenesys.it
	Meta Sebastiano: s.meta@webgenesys.it