POLITICA PER LA DIVERSITA', L'EQUITA' ED INCLUSIONE
CYBERSEL SRL

Data di emissione: 28/07/2026 – Rev. 1

OBIETTIVO E CAMPO DI APPLICAZIONE

L'obiettivo della presente **Politica** è comunicare ai propri stakeholder l'impegno della società sui temi di diversità, equità ed inclusione.

Questa politica si applica a tutti gli uffici di **Cybersel** srl, di seguito anche la "**Società**" o "Cybersel".

PRINCIPI FONDAMENTALI

Cybersel pubblica la presente **Politica per la diversità, l'equità e l'inclusione** (di seguito anche la **Politica**) dal momento che, alla base delle proprie scelte in materia di gestione delle risorse umane, c'è la valorizzazione del personale secondo criteri di merito, competenza, integrità e fiducia. La Società riconosce che la diversità rappresenta un elemento strategico, capace di arricchire la cultura aziendale e favorire la collaborazione e la creatività. Ogni individuo porta con sé una storia, una personalità e competenze uniche e **Cybersel** incoraggia ogni persona a esprimere liberamente il proprio potenziale, sostenendo la motivazione e la realizzazione personale.

Cybersel si impegna a promuovere un ambiente lavorativo accogliente, aperto alle differenze e orientato all'inclusione. Nel perseguire tale obiettivo, la Società si impegna a perseguire e rispettare una serie di riferimenti normativi e linee guida nazionali e internazionali quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO n. 111 sulla discriminazione;
- Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo;
- UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere

A supporto dell'attuazione della presente Politica e delle politiche di sostenibilità correlate, **Cybersel** si impegna a costituire un Comitato ESG aziendale, con composizione trasversale rispetto alle diverse funzioni, incaricato di presidiare le tematiche ambientali, sociali e di governance e di riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione sull'avanzamento delle iniziative, sui risultati conseguiti e sulle eventuali aree di miglioramento.

IMPEGNO

Diversità: la diversità fa riferimento a differenze sociali che possono riguardare aspetti diversi dell'individuo quali: genere, identità di genere, etnia, età, disabilità, orientamento religioso, politico o sessuale, tratti fisici etc.

Cybersel si impegna a riconoscere e valorizzare tali differenze individuali che rappresentano una ricchezza.

Equità: l'equità consiste nel garantire a tutte le persone pari opportunità di formazione, retribuzione, selezione, crescita di carriera, etc. Per raggiungere l'uguaglianza occorre eliminare anche i pregiudizi inconsapevoli (cd. *unconscious bias*) di cui occorre prendere consapevolezza, anche attraverso la formazione, al fine di riconoscerli e superarli.

Cybersel si impegna a garantire pari opportunità e condizioni favorevoli affinché ciascuno possa contribuire pienamente alla vita aziendale.

Inclusione: l'inclusione è una scelta che permette di valorizzare le diversità, creando ambienti dove individui diversi fra loro interagiscono e collaborano in modo attivo e proficuo, con uguali opportunità di partecipazione, decisione e azione. L'inclusività si può considerare raggiunta quando le persone si sentono benvenute, responsabilizzate e pienamente rispettate.

In tal senso, **Cybersel** si impegna a creare un ambiente fisico e sociale accogliente, dove le diversità sono considerate una risorsa e generano valore per le persone, l'organizzazione aziendale e la società.

This document is intended for public use

APPLICAZIONE

Cybersel si impegna ad applicare gli impegni assunti con la presente Politica intraprendendo una serie di azioni che rispettano i seguenti principi:

- Lotta alla discriminazione: prevenzione e lotta contro ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, e qualsiasi atto di violenza o molestia. Si attua una politica di "Tolleranza Zero" nei confronti di ogni forma di discriminazione, violenza o molestia sul posto di lavoro, facilitando e favorendo modalità di segnalazione (che tutelino e garantiscano il segnalante) al fine di monitorare e correggere possibili difformità.
  In tale contesto verranno adottati protocolli per prevenire e affrontare eventuali molestie o violenza verso persone LGTQIA+.
  In tale contesto si assicura che né la schiavitù, né la tratta di esseri umani abbiano luogo all'interno della propria organizzazione;
- Parità di genere: attuazione degli impegni assunti nella **Politica per la parità di genere** adottata da **Cybersel**, garantendo pari opportunità di carriera, senza discriminazioni;
- Selezione e valorizzazione dei talenti: la Società garantisce un processo di selezione imparziale ed equo, basato sul merito e la trasparenza. Vengono utilizzati criteri meritocratici per la crescita professionale delle risorse, valorizzando competenze ed esperienze diverse per generare valore e innovazione;
- Inclusione delle disabilità: promozione del rispetto e dell'inclusione delle persone con disabilità;
- Informazione, formazione e sviluppo: **Cybersel** garantisce percorsi di informazione e formazione specifici per tutto il personale allo scopo di sensibilizzare e permettere il riconoscimento e la gestione dei cd. *unconscious bias* che potrebbero minare o impedire l'effettiva inclusione dei gruppi minoritari nella collettività;
- Monitoraggio: **Cybersel** monitora e rendiconta, ad intervalli pianificati, l'applicazione della presente Politica;
- Comunicare in modo inclusivo: **Cybersel** adotta una comunicazione inclusiva per le proprie comunicazioni, compresi gli annunci di lavoro.

---- ***----***----

La presente Politica si applica a tutto il personale della Società, agli *stakeholders*, inclusi fornitori e clienti.

La presente Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, pubblicata sul sito internet e comunicata tramite i canali della Società a tutto il personale, ai collaboratori e agli *stakeholder* interni ed esterni, come riferimento per l'azione quotidiana e il miglioramento continuo.

La Politica è soggetta a revisione annuale e ogni qualvolta venga reso necessario dagli accadimenti, dai risultati delle attività di monitoraggio e dalle verifiche effettuate.

L'Amministratore Delegato



lì, Torino il 28/07/2026

This document is intended for public use