



la lucente spa®

Politica  
Responsabilità Sociale  
di Impresa e Parità di Genere

## Responsabilità sociale di impresa e parità di genere

Il Consiglio di Amministrazione de La Lucente S.p.A. ("Lucente"), consapevole che il capitale umano è la risorsa più preziosa dell'Organizzazione, definisce la presente Politica per promuovere un ambiente di lavoro etico, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni persona. Essa rappresenta il quadro di riferimento per l'integrazione della sostenibilità sociale e dei principi di parità di genere (in conformità a SA8000 e UNI/PdR 125:2022) nelle strategie aziendali e nei rapporti con tutti gli stakeholder.

### Principi Guida

#### 1. Tutela dei Diritti Umani Fondamentali e Etica del Lavoro

Lucente pone il rispetto della persona al centro della propria identità, impegnandosi a:

- a. controllare il rispetto dei limiti di orario di lavoro e straordinario tramite sistemi di rilevazione presenze, per prevenire fenomeni di "overworking";
- b. verificare la accettazione della "Lettera di Impegno Partner" e "Codice Condotta fornitori" che richiamo al rispetto dei precetti relativi al divieto di lavoro minorile, forzato e al rispetto dei diritti sindacali;
- c. monitorare le segnalazioni di eventuali discriminazioni o abusi verbali pervenute tramite i canali dedicati (es. Whistleblowing), assicurando un'analisi imparziale e tempestiva.

#### 2. Parità di Genere, Inclusione e Contrasto alle Discriminazioni

Lucente promuove una cultura aziendale che valorizzi le diversità, impegnandosi a:

- a. analizzare periodicamente i dati retributivi (Gender Pay Gap) segmentati per livello e mansione, verificando l'assenza di divari non giustificati da criteri oggettivi;
- b. verificare la neutralità dei processi di selezione, controllando che annunci, colloqui e criteri di valutazione non contengano bias di genere o discriminatori;
- c. assicurare l'erogazione di corsi di formazione sul tema dell'Unconscious Bias, della comunicazione inclusiva estendendo anche a SA8000 e Parità di Genere.

#### 3. Benessere, Supply Chain e Coinvolgimento

Lucente applica i propri valori etici al benessere dei dipendenti e alla catena di fornitura, attraverso:

- a. analisi degli esiti delle "exit interview" e delle indagini di clima per identificare criticità relative al benessere o ai conflitti di interesse;
- b. riesamina annuale degli indicatori di promozione e turn-over per genere, per assicurare che le opportunità di carriera siano equamente distribuite;
- c. verifica dell'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro (es. congedi parentali, smart working).

## Impegno della Direzione

La Direzione si impegna a diffondere la presente Politica a tutti i livelli dell'organizzazione, assicurando che sia compresa, condivisa e attuata, e a riesaminarla periodicamente per accertarne la continua idoneità.

## Ambito di applicazione

La Politica si applica a Lucente e a tutte le sue sedi operative e dipendenti ed è redatta dal team di sostenibilità interno. Una volta redatta è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società ed applicata congiuntamente alle altre policy adottate dalla Società.

### 1. Etica, Diritti Umani e Filiera

Aspetto	Obiettivo	Indicatore di Performance (KPI)
<b>Violazione Diritti Umani</b>	Assicurare zero violazioni in tema di lavoro, lavoro minorile, lavoro forzato e libertà sindacale	Applicazione del CCNL "Imprese di Pulizia e Multiservizi" a tutti i dipendenti  Divieto assunzione persone che non abbiano compiuto il 18esimo anno  Numero di reclami/segnalazioni fondate su diritti umani, lavoro forzato e diritti sindacali  Valutazione del rischio "Sociale" nella supply-chain
<b>Etica del business</b>	Prevenire conflitti di interesse e abusi	% Dipendenti che hanno sottoscritto il Codice Etico/Policy Anticorruzione

### 2. Parità di Genere e Inclusione

Aspetto	Obiettivo	Indicatore di Performance (KPI)
<b>Gender Pay Gap</b>	Riduzione del divario retributivo a parità di mansione coerentemente con quanto previsto dalla UNI PdR 125	Differenza % retribuzione media uomo/donna per livello di inquadramento a parità di mansione.  Applicazione del "Living Wage" a tutto il personale dipendente

<b>Sviluppo Carriera Inclusivo</b>	Raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità organizzativa	% Donne in ruoli di responsabilità (es.: riporto di prima e seconda linea ad AD)
<b>Cultura e Formazione</b>	Eliminare pregiudizi inconsci	Ore di formazione su Diversity & Inclusion e Bias erogate

### 3. Benessere e Procedure HR

<b>Aspetto</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore di Performance (KPI)</b>
<b>Work-Life Balance</b>	Favorire l'equilibrio tra vita privata e lavoro	Utilizzo istituti di flessibilità (es. Smart Working per impiegati e non operativi). Analisi di Clima
<b>Processi HR Trasparenti</b>	Garantire accessi e uscite monitorati e neutri	% Assunzioni gestite con processi "ciechi" o liste bilanciate. % Dimissionari sottoposti a Exit Interview



la lucente spa®

Policy  
Corporate Social Responsibility  
and Gender Equality

# Corporate social responsibility and gender equality

The Board of Directors of La Lucente S.p.A. ("**Lucente**"), aware that human capital is the most valuable resource of the Organization, defines this Policy to promote an ethical work environment, inclusive and respectful of the dignity of each person. It represents the reference framework for the integration of social sustainability and gender equality principles (in accordance with SA8000 and UNI/PdR 125:2022) into corporate strategies and relationships with all stakeholders.

## Guiding Principles

### 1. Protection of Fundamental Human Rights and Ethics of the

LaboratedEdit places respect for the person at the center of its identity, committing itself to:

- a. check compliance with the limits of working hours and overtime through attendance detection systems, to prevent "overworking";
- b. verify the acceptance of the "Partner Letter of Commitment" and "Supplier Code of Conduct" which refers to compliance with the precepts relating to the prohibition of child labor, forced labor, and respect for trade union rights;
- c. monitor reports of any discrimination or verbal abuse received through dedicated channels (e.g. whistleblowing), ensuring an impartial and timely analysis.

### 2. Gender Equality, Inclusion and Anti-Discrimination

Now promotes a corporate culture that values diversity by committing to:

- a. periodically analyze the wage data (Gender Pay Gap) segmented by level and position, checking for the absence of gaps not justified by objective criteria;
- b. verify the neutrality of selection processes, checking that advertisements, interviews and evaluation criteria do not contain gender bias or discriminatory;
- c. ensure the provision of training courses on the theme of Unconscious Bias, inclusive communication also extending to SA8000 and Gender Equality.

### 3. Well-being, Supply Chain and Logistics

The company applies its ethical values to the well-being of employees and the supply chain, through:

- a. analysis of the outcomes of "exit interviews" and climate surveys to identify issues related to well-being or conflicts of interest;
- b. annual review of gender-specific promotion and turnover indicators, to ensure that career opportunities are fairly distributed;
- c. verification of the use of work-life balance tools (e.g. parental leave, smart working).

### Management commitment

Management undertakes to disseminate this Policy at all levels of the organization, ensuring that it is understood, shared and implemented, and to review it periodically to ensure its continued suitability.

### Scope

The Policy applies to Lucente and all its operating offices and employees and is drafted by the internal sustainability team. Once drafted, it is approved by the Board of Directors of the Company and applied jointly with the other policies adopted by the Company.

## 1. Ethics, Human Rights and the Supply Chain

Aspect	Objective	Key Performance Indicator (KPI)
<b>Violation of Human Rights</b>	Ensure zero violations of labor, child labor, forced labor and trade union freedom	Application of the CCNL "Cleaning and Multi-Service Companies" to all employees  Prohibition of hiring people who have not reached the age of 18  Number of complaints/reports based on human rights, forced labour and trade union rights  Social risk assessment in the supply chain
<b>Business Ethics</b>	Prevent conflicts of interest and abuse	% Employees who have subscribed to the Code of Ethics/Anti-Corruption Policy

## 2. Gender equality and inclusion

Aspect	Objective	Key Performance Indicator (KPI)
<b>Gender Pay Gap</b>	Reduction of the pay gap for equal work in line with UNI PdR 125	Difference % average male/female pay per grade level for equal job share Application of the "Living Wage" to all employees
<b>Inclusive Career Development</b>	Achieving gender balance in positions of organizational	% Women in positions of responsibility (e.g.: reporting from first and second line to AD)

	responsibility	
<b>Culture and Education</b>	Eliminate unconscious biases	Hours of training on Diversity & Inclusion and Bias

### 3. Wellness and HR Procedures

<b>Aspect</b>	<b>Objective</b>	<b>Key Performance Indicator (KPI)</b>
<b>Work-Life Balance</b>	Promote work-life balance	Use of flexibility institutions (e.g. Smart Working for employees and non-operators)  Climate analysis
<b>Transparent HR processes</b>	Ensure monitored and neutral access and exit	% Hires managed with "blind" processes or balanced lists % Resignations Submitted to Exit Interview