

<b>SANLORENZO</b>	POLICY INTERNA	Codice policy: <b>P082025</b>	
Titolo della policy: POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE			
Edizione nr: <b>1</b>	Revisione nr: <b>0</b>	Data emissione: <b>17/12/2025</b>	<b>Pag. 1 di 7</b>

## SOMMARIO

<b>1</b>	<b>OBIETTIVO E CONTENUTI GENERALI .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>ADOZIONE E IMPLEMENTAZIONE .....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>AMBITO DI APPLICAZIONE .....</b>	<b>2</b>
<b>4</b>	<b>PRINCIPI DELLA POLITICA .....</b>	<b>2</b>
	<b>4.1 Selezione del personale .....</b>	<b>2</b>
	<b>4.2 Gestione delle risorse umane .....</b>	<b>3</b>
	<b>4.3 Valutazione delle risorse umane .....</b>	<b>3</b>
	<b>4.4 Processo di avanzamento di carriera.....</b>	<b>4</b>
	<b>4.5 Remunerazione del personale .....</b>	<b>4</b>
	<b>4.6 Formazione.....</b>	<b>5</b>
	<b>4.7 Salute, sicurezza e benessere del personale .....</b>	<b>6</b>
	<b>4.8 Comunicazione interna .....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>MODALITÀ DI DIFFUSIONE E MONITORAGGIO .....</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>CRONOLOGIA DELLE VERSIONI.....</b>	<b>7</b>

*Questa Policy è di proprietà esclusiva di Sanlorenzo S.p.A., con sede ad Ameglia (SP). Qualsiasi divulgazione, riproduzione o trasmissione a terzi, in tutto o in parte, è espressamente vietata senza previa autorizzazione scritta di Sanlorenzo S.p.A. Sanlorenzo S.p.A. si riserva il diritto di proteggere e far valere i propri diritti in caso di uso improprio o non autorizzato.*

## **1 OBIETTIVO E CONTENUTI GENERALI**

La presente Politica di gestione delle risorse umane definisce gli orientamenti strategici attraverso cui il Gruppo Sanlorenzo intende gestire e valorizzare il proprio capitale umano interno all'organizzazione (i.e., i propri dipendenti, collaboratori e amministratori). L'obiettivo principale è garantire che ogni persona sia costantemente sostenuta e accompagnata nel proprio percorso all'interno dell'organizzazione, in modo da favorirne la crescita, la motivazione e il pieno coinvolgimento nella vita aziendale.

I principi contenuti in questa politica si integrano con quelli presenti in altri documenti aziendali che concorrono a definire un approccio integrato e coerente alla gestione delle risorse umane. Tra questi assumono particolare rilievo i Codice etici di ciascuna società, ove presenti, e la Politica sui Diritti umani.

<b>SANLORENZO</b>	POLICY INTERNA	Codice policy: <b>P082025</b>	
Titolo della policy: POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE			
Edizione nr: <b>1</b>	Revisione nr: <b>0</b>	Data emissione: <b>17/12/2025</b>	<b>Pag. 2 di 7</b>

## 2 ADOZIONE E IMPLEMENTAZIONE

La Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Sanlorenzo S.p.A. e si applica a tutte le Società del Gruppo.

La responsabilità per la sua attuazione è affidata alle funzioni competenti di ciascuna società del Gruppo, ove presenti, o in alternativa al datore di lavoro. Essi sono tenuti ad assicurarsi che la Politica sia adeguatamente diffusa e compresa da tutti i collaboratori, e a monitorare che sia effettivamente applicata.

## 3 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a tutte le società facenti parte del Gruppo Sanlorenzo, inclusi tutti i dipendenti, collaboratori e amministratori delle società del Gruppo Sanlorenzo.

## 4 PRINCIPI DELLA POLITICA

Nei seguenti paragrafi sono illustrati e approfonditi i principi fondamentali su cui si basa la Politica per la gestione delle risorse umane.

### 4.1 Selezione del personale

Il processo di selezione del personale nel Gruppo è guidato da principi di trasparenza, equità, inclusa quella salariale, e valorizzazione del merito, con l'obiettivo di attrarre e inserire risorse qualificate e motivate in coerenza con la strategia aziendale, adattandosi alle tendenze del mercato e prevedendo le future esigenze organizzative. Le decisioni in materia di selezione e assunzione si basano esclusivamente sulle competenze tecniche e professionali e sulle esperienze e attitudini delle persone candidate, senza alcuna forma di discriminazione legata a genere, età, origine, orientamento o convinzioni individuali. Ogni processo di selezione incoraggia quindi la candidatura di tutti gli individui in possesso dei requisiti richiesti e si fonda sul principio del merito, che orienta anche la valutazione delle opportunità di mobilità all'interno del Gruppo stesso. Nel corso delle fasi di selezione e valutazione vengono adottati criteri oggettivi e procedure imparziali, assicurando che il linguaggio utilizzato nelle comunicazioni e nelle campagne sia chiaro, trasparente e facilmente comprensibile. Questa strategia di *talent acquisition* del Gruppo è supportata da azioni concrete e si realizza attraverso campagne di *recruitment*, l'utilizzo di piattaforme digitali e strumenti innovativi, così da assicurare che la ricerca e l'inserimento dei nuovi talenti siano sempre coerenti con la missione e visione aziendale.

<b>SANLORENZO</b>	POLICY INTERNA	Codice policy: <b>P082025</b>	
Titolo della policy: POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE			
Edizione nr: <b>1</b>	Revisione nr: <b>0</b>	Data emissione: <b>17/12/2025</b>	<b>Pag. 3 di 7</b>

In continuità con il percorso di selezione, il processo di onboarding costituisce un momento fondamentale di accoglienza, ascolto e integrazione. L'obiettivo è di garantire un'esperienza chiara, coinvolgente e coerente con la cultura aziendale, favorendo sin dall'inizio un autentico senso di appartenenza e partecipazione.

#### 4.2 Gestione delle risorse umane

Il Gruppo promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto delle differenze, in cui ciascuna persona possa esprimere liberamente le proprie competenze e potenzialità, indipendentemente da genere, età, etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità o altre condizioni personali.

In ottemperanza alle normative vigenti, coerentemente con il contesto e paese di riferimento in cui opera ciascuna società, il Gruppo favorisce l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e ne sostiene l'integrazione, adottando strumenti e soluzioni organizzative idonee a garantire pari opportunità di partecipazione e crescita professionale.

L'organizzazione del lavoro è ispirata a principi di correttezza e rispetto delle disposizioni di legge e dei contratti collettivi applicabili, assicurando condizioni di impiego conformi e la tutela dei diritti relativi a orario, pause e riposi.

Il Gruppo incoraggia politiche volte a favorire l'equilibrio tra vita professionale e privata, attraverso la promozione di forme di flessibilità organizzativa, inclusa – ove possibile – la modalità di lavoro agile o ibrida. Viene inoltre garantito il rispetto e la trasparenza degli orari di lavoro a tutela del benessere delle persone. A tal fine, coerentemente con il contesto e paese di riferimento in cui opera ciascuna società del Gruppo, vengono sostenuti programmi di supporto quali congedi parentali, permessi e iniziative di welfare aziendale.

Inoltre, il Gruppo condanna ogni forma di violenza, molestia o comportamento offensivo, nei luoghi di lavoro. Il Gruppo Sanlorenzo si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso e a predisporre canali di segnalazione per contrastare qualsiasi episodio di violenza o molestia. Eventuali segnalazioni possono essere trasmesse attraverso il canale dedicato di whistleblowing di Sanlorenzo S.p.A., accessibile al seguente link da parte di tutti gli stakeholder: [Whistleblowing - Corporate Governance - Sanlorenzo Spa](#).

#### 4.3 Valutazione delle risorse umane

Il Gruppo adotta sistemi di valutazione delle risorse umane fondati su principi di equità, trasparenza e coerenza con i valori aziendali. La valutazione ha l'obiettivo di misurare la performance, riconoscere il contributo individuale e favorire il miglioramento continuo.

<b>SANLORENZO</b>	POLICY INTERNA	Codice policy: <b>P082025</b>	
Titolo della policy: POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE			
Edizione nr: <b>1</b>	Revisione nr: <b>0</b>	Data emissione: <b>17/12/2025</b>	<b>Pag. 4 di 7</b>

Il Gruppo adotta un approccio strutturato, equo e trasparente alla valutazione, in particolare:

- Le valutazioni sono effettuate almeno una volta l'anno, al fine di monitorare progressi rispetto agli obiettivi.
- Ogni valutazione prende in considerazione risultati raggiunti, comportamenti coerenti con i valori aziendali e competenze chiave richieste dal ruolo.
- Il processo incoraggia, ove previsto, autovalutazione da parte del collaboratore, valutazione da parte del responsabile diretto, e quando necessario un secondo livello di revisione per assicurare coerenza e imparzialità.
- È previsto un incontro formale fra responsabile e collaboratore per restituire i risultati, discutere punti di forza e aree di miglioramento, e definire obiettivi per il periodo successivo. Tali feedback, ove previsto, sono oggetto di documentazione scritta e vengono tenuti in considerazione durante il processo di Salary Review e sviluppo.

#### 4.4 Processo di avanzamento di carriera

Il Gruppo Sanlorenzo riconosce nello sviluppo professionale delle persone un fattore strategico per la crescita e il successo dell'organizzazione. La valorizzazione delle competenze individuali e la promozione di percorsi di carriera rappresentano strumenti fondamentali per rafforzare il senso di appartenenza e stimolare il contributo di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A tale scopo, il Gruppo promuove iniziative mirate che comprendono: programmi di mobilità ed *exchange* presso le diverse realtà internazionali del Gruppo, processi di selezione interna riservati ai dipendenti, percorsi di formazione specialistica e corsi di aggiornamento continuo.

Tali strumenti consentono di costruire percorsi di crescita chiari e coerenti con le aspirazioni individuali e col le esigenze strategiche dell'azienda, promuovendo lo sviluppo integrato tra le persone e l'organizzazione.

#### 4.5 Remunerazione del personale

Il Gruppo assicura parità di trattamento, promuovendo pari opportunità retributive, così da garantire a tutte le persone un riconoscimento proporzionato a competenze, esperienze e contributo professionale.

<b>SANLORENZO</b>	POLICY INTERNA	Codice policy: <b>P082025</b>	
Titolo della policy: POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE			
Edizione nr: <b>1</b>	Revisione nr: <b>0</b>	Data emissione: <b>17/12/2025</b>	<b>Pag. 5 di 7</b>

Il Gruppo si impegna a garantire pratiche di remunerazione eque, trasparenti e coerenti con i principi di responsabilità sociale e con le migliori pratiche del settore. La retribuzione è strutturata per attrarre, motivare e trattenere talenti, valorizzando le competenze e il contributo individuale di ciascun dipendente.

I salari e i compensi sono definiti in funzione delle responsabilità, delle competenze richieste e dei risultati attesi per ciascun ruolo, nel pieno rispetto delle normative vigenti e garantendo il rispetto dei salari minimi previsti dalla legge, ove presenti, nei Paesi in cui il Gruppo opera. I livelli retributivi vengono periodicamente rivisti, tenendo conto delle condizioni di mercato, delle performance individuali e del contesto economico, al fine di assicurare equità interna e competitività esterna.

Il Gruppo promuove la parità di genere in tutti gli ambiti della gestione delle risorse umane, assicurando pari retribuzione per lavoro di pari valore e prevenendo qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta. Sono adottati strumenti di monitoraggio e analisi retributiva periodica per rilevare eventuali discrepanze e attuare le misure correttive necessarie, garantendo trasparenza e rispetto dei principi di equità.

Il Gruppo favorisce una comunicazione chiara e trasparente delle procedure retributive, promuovendo la comprensione dei criteri di determinazione del salario e delle opportunità di sviluppo professionale.

#### 4.6 Formazione

Il Gruppo riconosce nella formazione un elemento essenziale per la valorizzazione delle persone e per la crescita dell'organizzazione.

Il Gruppo promuove programmi di formazione volti a rafforzare le competenze professionali, trasversali e manageriali del personale, in linea con le esigenze dell'organizzazione e le evoluzioni del contesto di mercato. Tutti i dipendenti hanno pari opportunità di accesso ai percorsi formativi.

La formazione è pensata come leva strategica per:

- Fidelizzare le persone offrendo occasioni di crescita concrete;
- Motivare attraverso il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze;
- Coinvolgere nel percorso di trasformazione dell'azienda, rendendo ogni persona parte attiva del cambiamento.

<b>SANLORENZO</b>	POLICY INTERNA	Codice policy: <b>P082025</b>	
Titolo della policy: POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE			
Edizione nr: <b>1</b>	Revisione nr: <b>0</b>	Data emissione: <b>17/12/2025</b>	<b>Pag. 6 di 7</b>

#### 4.7 Salute, sicurezza e benessere del personale

Il Gruppo considera la salute, sicurezza e il benessere psico-fisico dei propri dipendenti priorità fondamentali nella gestione delle proprie attività. A tal fine, l'azienda si impegna a garantire la tutela dei lavoratori e la salubrità degli ambienti di lavoro, rispettando la normativa vigente nei Paesi in cui opera e adottando un approccio volto al miglioramento continuo.

Inoltre, il Gruppo ha implementato un sistema di gestione certificato UNI EN ISO 45001:2018 presso i propri cantieri di Ameglia, La Spezia, Pisa, Massa, Viareggio e Cologne, per garantire in maniera costante e strutturata condizioni di salute e sicurezza sempre più elevate. In particolare, il Gruppo Sanlorenzo, nell'ambito dei requisiti previsti dallo standard UNI EN ISO 45001:2018, si impegna a:

- Mantenere la conformità con tutte le leggi e i regolamenti vigenti in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- Fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro;
- Eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la sicurezza e salute sul lavoro;
- Perseguire il miglioramento continuo teso alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- Assicurare la consultazione e partecipazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori.

Il Gruppo promuove attivamente la cultura della sicurezza attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione, per rafforzare la consapevolezza, il senso di responsabilità e la capacità di prevenzione negli ambienti di lavoro.

#### 4.8 Comunicazione interna

Il Gruppo riconosce nella comunicazione interna uno strumento essenziale per garantire coesione, trasparenza e senso di appartenenza. Essa si fonda sulla diffusione di informazioni ufficiali e approvate, al fine di garantire correttezza e coerenza, privilegiando l'utilizzo di pochi canali aziendali in modo tale da ridurre la frammentazione e favorendo la chiarezza.

<b>SANLORENZO</b>	POLICY INTERNA	Codice policy: <b>P082025</b>	
Titolo della policy: POLITICA DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE			
Edizione nr: <b>1</b>	Revisione nr: <b>0</b>	Data emissione: <b>17/12/2025</b>	<b>Pag. 7 di 7</b>

Nello stile comunicativo viene privilegiato un linguaggio semplice e accessibile, vicino alle persone, affinché ogni contenuto non sia soltanto trasmesso ma compreso e interiorizzato. Ogni comunicazione ha infatti l'obiettivo di illustrare con chiarezza le ragioni che stanno alla base di iniziative, decisioni o richieste, favorendo la piena comprensione del loro significato e rafforzando il coinvolgimento di tutte le risorse nei percorsi di cambiamento e sviluppo del Gruppo.

## 5 MODALITÀ DI DIFFUSIONE E MONITORAGGIO

Il Gruppo garantisce la piena accessibilità alla presente Politica per la gestione delle risorse umane attraverso i canali di comunicazione interna, anche tramite la rete intranet aziendale di Sanlorenzo S.p.A.

Per favorire una diffusione più ampia, la stessa è inoltre pubblicata sul sito internet istituzionale di Sanlorenzo S.p.A., assicurando così trasparenza e accessibilità anche verso gli stakeholder esterni, inclusi clienti, fornitori, partner commerciali, comunità locali e autorità competenti.

Il Gruppo promuove inoltre la piena comprensione della Politica mediante iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale, con l'obiettivo di consolidarne la conoscenza e l'applicazione in tutti i contesti aziendali.

## 6 CRONOLOGIA DELLE VERSIONI

Versione	Data emissione	Descrizione
V1	17/12/2025	Versione iniziale