

PAC SPA crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

L'impegno di PAC SPA nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete di pari opportunità ed inclusione in ambito lavorativo.

La presente politica individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale ed aperto ai contributi di tutte e tutti indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

La presente politica si applica a tutti i/le dipendenti, soci/e, fornitori, collaboratori e collaboratrici, personale impegnati/e nelle diverse mansioni, sedi e commesse aziendali di PAC SPA

La politica prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, a trasparenza, rispetto e fiducia reciproca; la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione ed un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse; la crescita professionale e lo sviluppo generazionale dell'azienda sulla base dei principi di pari opportunità, inclusione e valorizzazione della diversità

La diversità è un valore che viene fatto proprio, tutelato ed incoraggiato con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che lavorano. La cosiddetta "contaminazione", che proviene dall'incontro delle diversità arricchisce e stimola idee creative e costituisce un valore fondamentale che consente di comprendere e anticipare i bisogni della propria organizzazione e dei clienti.

PARITA' DI GENERE

PAC SPA dà valore alla pari rappresentanza tra i generi ed al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole - fondato su questioni di genere. Le pratiche interne adottate dalla società mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e istituzionalizzano l'adozione di comportamenti, approcci e considerazioni rigorosamente improntati all'etica del rispetto tra i generi.

A tale fine, PAC SPA ha adottato le seguenti misure e politiche interne:

Linguaggio. Utilizzo, a tutti i livelli, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascuno e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto, prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie;

Formazione. Programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, improntati a principi di inclusione e parità promuovendo la partecipazione equa ad entrambi i sessi al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;

Work-life balance. Adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. PAC SPA ha previsto una politica di mobilità interna con riconoscimento delle eventuali differenze retributive, coerente con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Monitoraggio. Verifica della percezione che hanno, sia i dipendenti che i collaboratori/collaboratrici delle pari opportunità e responsabilità sociale del livello di inclusione ed integrazione all'interno della società attraverso invio di appositi questionari rigorosamente anonimi.

La garanzia del monitoraggio di PAC SPA passa anche attraverso l'adozione nel proprio Sistema di Gestione Organizzativo di apposita procedura interna (PR.02 e relativo modulo di segnalazione) finalizzata a raccogliere, anche in forma anonima, tutte le segnalazioni tra cui casi di discriminazione/non inclusività verificatesi sul luogo di lavoro.

Cultura. Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa ed adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la presenza di processi che favoriscono la mobilità interna al fine di meglio valorizzare una risorsa, favorire la job retention e prevenire eventuali casi di mobbing.

Politiche retributive. Attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera;

Gestione carriera. Il processo di avanzamento di carriera legato alla copertura di nuovi ruoli organizzativi avviene in base all'esperienza acquisita ed ai risultati ottenuti. Anche nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

Rappresentanza interna. Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di controllo dell'organizzazione.

Comitato Unificato: Etico e Pari Opportunità. PAC SPA ha costituito un Comitato di Pari Opportunità, unificato al pre-costituito Comitato Etico, per sostenere i principi di parità e non discriminazione di genere e per monitorare, implementare, sensibilizzare e mettere in essere opere di divulgazione finalizzate a creare una cultura del rispetto della parità e della non discriminazione di genere e contrastare i pregiudizi inconsci legati al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale. L'obiettivo è quello di sostenere e promuovere l'innovazione, accelerare la crescita, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello.

DIVERSITA' ED INCLUSIONE

PAC SPA si impegna a riconoscere e apprezzare la varietà di caratteristiche che rendono gli individui unici, perseguendo una strategia di management orientata alla creazione di una cultura aziendale inclusiva, fondata sul riconoscimento e sulla valorizzazione delle differenze individuali quali leve fondamentali di innovazione, crescita e miglioramento delle performance, sia personali sia organizzative.

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.

A tal fine, PAC SPA ha adottato le seguenti misure e politiche interne:

1. Riconoscere la diversità

PAC S.p.A. valorizza ogni persona nella sua unicità, considerandola sia come individuo sia come parte di un gruppo. L'Azienda riconosce l'intersezione delle diverse dimensioni della diversità e tiene conto delle caratteristiche personali e demografiche tutelate dalla normativa vigente.

2. Governare efficacemente

PAC S.p.A. promuove l'impegno della Direzione in materia di Diversità e Inclusione attraverso l'adozione di sistemi, politiche, processi e pratiche di governance improntati a equità, trasparenza e inclusività.

3. Agire in modo responsabile

PAC S.p.A. opera in maniera etica e socialmente responsabile, favorendo condizioni di lavoro dignitose, eque e orientate alla valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

4. Lavorare in modo inclusivo

PAC S.p.A. si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro accessibile, rispettoso e collaborativo, in grado di favorire l'inclusione, benessere organizzativo e senso di appartenenza.

5. Comunicare in modo inclusivo

PAC S.p.A. adotta modalità di comunicazione chiare e inclusive, tenendo conto delle diverse esigenze delle persone che accedono, comprendono e interagiscono con le informazioni in modi differenti.

6. Sostenere e promuovere la Diversità e l'Inclusione

PAC SPA attua una politica volta a favorire la Diversità e Inclusione non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnate nelle suddette tematiche. PAC S.p.A. promuove attivamente pratiche organizzative inclusive e relazioni responsabili con tutti gli stakeholder, interni ed esterni, contribuendo allo sviluppo di una cultura aziendale rispettosa delle differenze.

7. Monitoraggio

Verifica della percezione che hanno sia i dipendenti che i collaboratori/collaboratrici delle pari opportunità, della responsabilità sociale, della valorizzazione della diversità, del livello di inclusione ed integrazione sul luogo di lavoro, attraverso invio di appositi questionari nonché la raccolta di eventuali segnalazioni riguardanti casi di discriminazione e/o non inclusività verificatesi sul luogo di lavoro. Per tali attività viene garantito l'anonimato.

Con l'obiettivo di sostenere e promuovere l'innovazione, accelerare la crescita, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello, PAC invita tutti a lavorare per un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, ove diversità, equità ed inclusione siano fusi nella realtà aziendale

PAC S.p.A. believes in a culture founded on respect for and the enhancement of diversity in all its forms: origin, social background, religion, political views, gender, age, physical and mental abilities, identity, and sexual orientation.

PAC S.p.A.'s commitment to cultivating the value of people is reflected in a human resources development and management strategy aimed at promoting an inclusive culture that enhances access to and growth in professional career paths, ensuring equal opportunities and promoting concrete actions for equal opportunities and inclusion in the workplace.

This policy identifies and defines the objectives, strategies, and best practices adopted to foster an inclusive, collaborative, supportive work environment that is open to the contributions of everyone, regardless of any form of diversity.

This policy applies to all employees, shareholders, suppliers, partners, collaborators, and staff involved in the various roles, locations, and company projects of PAC S.p.A.

The policy provides for the adoption and implementation of internal measures and processes designed to ensure an inclusive and respectful work environment that enables the development of professional relationships, at all levels of the organization, based on transparency, respect, and mutual trust; the prevention of any form of discrimination and the proper enhancement of all resources; and professional growth and generational development of the company based on the principles of equal opportunities, inclusion, and the enhancement of diversity.

Diversity is a value that is embraced, protected, and encouraged through concrete actions applied across all organizational and management processes, through understanding, inclusion, and appreciation of the differences among people at work. The so-called "cross-fertilization" that arises from the meeting of diverse perspectives enriches and stimulates creative ideas and represents a fundamental value that enables the organization to understand and anticipate its own needs and those of its clients.

GENDER EQUALITY

PAC S.p.A. values equal representation between genders and the overcoming of any stereotype, discrimination, or prejudice—whether conscious or unconscious—based on gender issues. The internal practices adopted by the company aim to prevent any possible form of discrimination and institutionalize behaviors, approaches, and considerations strictly based on the ethics of mutual respect between genders.

To this end, PAC S.p.A. has adopted the following internal measures and policies:

Language

The use, at all levels and both internally and externally, of respectful and inclusive language that takes into account individual perceptions and the possible variations of each person's identity and personal sphere, preventing the use of inappropriate and potentially discriminatory expressions.

Training

The planning of training programs at all levels based on principles of inclusion and equality, promoting equal participation of all genders in order to actively influence the organizational culture.

Work-life balance

The adoption of initiatives aimed at promoting equal opportunities and work-life balance. PAC S.p.A. has implemented an internal mobility policy that recognizes potential pay differences, in line with the principles of an inclusive organization that respects gender equality.

Monitoring

The assessment of how employees and collaborators perceive equal opportunities, social responsibility, and the level of inclusion and integration within the company, through the distribution of strictly anonymous questionnaires.

PAC S.p.A. also ensures monitoring through the adoption, within its Organizational Management System, of a specific internal procedure (PR.02 and related reporting form) aimed at collecting, including anonymously, all reports, including cases of discrimination or lack of inclusivity occurring in the workplace.

Culture

The identification of cultural, organizational, and relational barriers that hinder full workplace inclusion and the adoption of measures to remove them, including processes that encourage internal mobility in order to better enhance resources, promote job retention, and prevent potential cases of workplace harassment (mobbing).

Remuneration policies

The implementation of remuneration and career growth policies based on fairness and performance, aimed at ensuring gender equality and increasing equal career opportunities.

Career management

Career advancement related to the assumption of new organizational roles is based on acquired experience and achieved results. Gender balance is also pursued in professional growth, ensuring equal access to positions of responsibility, with the aim of closing any existing gender representation gaps within organizational units among more senior resources, with equal skills, qualifications, and capabilities.

Internal representation

The implementation of internal processes aimed at ensuring fair distribution and equal gender representation within the organization's governing and supervisory bodies.

Unified Committee: Ethics and Equal Opportunities

PAC S.p.A. has established an Equal Opportunities Committee, unified with the pre-existing Ethics Committee, to uphold the principles of gender equality and non-discrimination, and to monitor, implement, raise awareness, and carry out dissemination initiatives aimed at fostering a culture of respect for gender equality and non-discrimination, and at combating unconscious bias related to gender identity and sexual orientation. The objective is to support and promote innovation, accelerate growth, and communicate transparently the diversity and multiple perspectives connected to this model.

DIVERSITY AND INCLUSION

PAC S.p.A. is committed to recognizing and appreciating the variety of characteristics that make individuals unique, pursuing a management strategy aimed at creating an inclusive corporate culture based on the recognition and enhancement of individual differences as key drivers of innovation, growth, and improved performance, both personal and organizational.

The objective is to promote diversity in all its dimensions in order to fully seize the opportunities it offers and generate value within the workplace.

To this end, PAC S.p.A. has adopted the following internal measures and policies:

Recognizing diversity

PAC S.p.A. values each person in their uniqueness, considering them both as individuals and as part of a group. The Company recognizes the intersection of different dimensions of diversity and takes into account personal and demographic characteristics protected by applicable legislation.

Effective governance

PAC S.p.A. promotes management commitment to Diversity and Inclusion through the adoption of governance systems, policies, processes, and practices based on fairness, transparency, and inclusivity.

Acting responsibly

PAC S.p.A. operates ethically and in a socially responsible manner, promoting dignified, fair working conditions focused on enhancing people and their skills.

Working inclusively

PAC S.p.A. is committed to creating and maintaining an accessible, respectful, and collaborative work environment that fosters inclusion, organizational well-being, and a sense of belonging.

Inclusive communication

PAC S.p.A. adopts clear and inclusive communication methods, taking into account the diverse needs of people who access, understand, and interact with information in different ways.

Supporting and promoting Diversity and Inclusion

PAC S.p.A. implements a policy aimed at promoting Diversity and Inclusion not only internally, but also by prioritizing relationships and business partnerships with companies that are equally committed to these principles. PAC S.p.A. actively

promotes inclusive organizational practices and responsible relationships with all internal and external stakeholders, contributing to the development of a corporate culture that respects differences.

Monitoring

The assessment of employees' and collaborators' perceptions regarding equal opportunities, social responsibility, the enhancement of diversity, and the level of inclusion and integration in the workplace, through the distribution of questionnaires and the collection of any reports concerning cases of discrimination and/or lack of inclusivity occurring in the workplace. Anonymity is guaranteed for these activities.

With the aim of supporting and promoting innovation, accelerating growth, and transparently communicating the diversity and multiple perspectives associated with this model, PAC S.p.A. invites everyone to work towards an inclusive and fair work environment, where diversity, equity, and inclusion are fully integrated into corporate reality.

Date: 27/02/2026

Chairman of the Board of Directors
PAC S.p.A.



PAC S.p.A. crede într-o cultură fundamentată pe respect și pe valorizarea diversității sub toate formele sale: de origine, socială, religioasă, de opinii politice, de gen, de vârstă, de abilități psiho-fizice, de identitate și de orientare sexuală.

Angajamentul PAC S.p.A. de a cultiva valoarea oamenilor se reflectă într-o strategie de dezvoltare și gestionare a resurselor umane capabilă să promoveze o cultură incluzivă, să valorifice accesul și creșterea pe parcursul profesional, garantând șanse egale și promovând acțiuni concrete de egalitate de șanse și incluziune la locul de muncă.

Prezenta politică identifică și definește obiectivele, strategiile și bunele practici adoptate pentru a încuraja un mediu de lucru incluziv, colaborativ, solidar și deschis contribuțiilor tuturor, indiferent de orice formă de diversitate.

Prezenta politică se aplică tuturor angajaților, asociaților, furnizorilor, colaboratorilor și colaboratoarelor, precum și personalului implicat în diferite funcții, sedii și proiecte ale PAC S.p.A.

Politica prevede adoptarea și implementarea unor măsuri și procese interne menite să garanteze un mediu de lucru incluziv și respectuos, care să permită dezvoltarea relațiilor profesionale, la toate nivelurile organizației, bazate pe transparență, respect și încredere reciprocă; prevenirea oricărei forme de discriminare și valorizarea adecvată a tuturor resurselor; creșterea profesională și dezvoltarea generațională a companiei pe baza principiilor egalității de șanse, incluziunii și valorizării diversității.

Diversitatea este o valoare asumată, protejată și încurajată prin acțiuni concrete și transversale tuturor proceselor organizaționale și de management, prin înțelegerea, incluziunea și valorizarea diferențelor persoanelor care lucrează în cadrul companiei. Așa-numita „contaminare”, care rezultă din întâlnirea diversităților, îmbogățește și stimulează ideile creative și constituie o valoare fundamentală ce permite înțelegerea și anticiparea nevoilor organizației și ale clienților.

EGALITATEA DE GEN

PAC S.p.A. valorizează reprezentarea egală între genuri și depășirea oricărui stereotip, discriminări sau prejudecăți – inclusiv inconștiente – bazate pe aspecte de gen. Practicile interne adoptate de companie vizează prevenirea oricărei forme de discriminare și instituționalizează adoptarea unor comportamente, abordări și evaluări strict bazate pe etica respectului între genuri.

În acest scop, PAC S.p.A. a adoptat următoarele măsuri și politici interne:

Limbaaj

Utilizarea, la toate nivelurile, atât intern cât și în comunicarea externă, a unui limbaj respectuos și incluziv, care să țină cont de percepția subiectivă a fiecărei persoane și de variabilele posibile ale sferei identitare și personale, prevenind folosirea expresiilor nepotrivite și potențial discriminatorii.

Formare

Planificarea programelor de formare, la toate nivelurile, bazate pe principiile incluziunii și egalității, promovând participarea echitabilă a tuturor genurilor, cu scopul de a influența activ cultura organizațională.

Echilibrul dintre viața profesională și cea personală (work-life balance)

Adoptarea inițiativelor menite să favorizeze egalitatea de șanse și concilierea vieții personale cu cea profesională. PAC S.p.A. a prevăzut o politică de mobilitate internă cu recunoașterea eventualelor diferențe salariale, în concordanță cu principiile unei organizații incluzive și respectuoase față de egalitatea de gen.

Monitorizare

Evaluarea percepției angajaților și colaboratorilor privind egalitatea de șanse, responsabilitatea socială și nivelul de incluziune și integrare în cadrul companiei, prin transmiterea unor chestionare strict anonime.

Asigurarea monitorizării de către PAC S.p.A. se realizează și prin adoptarea, în cadrul Sistemului său de Management Organizațional, a unei proceduri interne specifice (PR.02 și formularul aferent de raportare), destinată colectării, inclusiv în mod anonim, a tuturor sesizărilor, inclusiv cazuri de discriminare sau lipsă de incluziune apărute la locul de muncă.

Cultură

Identificarea obstacolelor de natură culturală, organizațională și relațională care împiedică incluziunea deplină la locul de muncă și adoptarea măsurilor necesare pentru eliminarea acestora, inclusiv prin existența unor procese care favorizează

mobilitatea internă pentru o mai bună valorizare a resurselor, promovarea retenției personalului și prevenirea eventualelor cazuri de hărțuire la locul de muncă (mobbing).

Politici de remunerare

Implementarea politicilor de remunerare și dezvoltare profesională bazate pe echitate și performanță, orientate spre garantarea egalității de gen și creșterea șanselor egale de carieră.

Gestionarea carierei

Procesul de avansare în carieră, legat de ocuparea unor noi roluri organizaționale, se bazează pe experiența acumulată și pe rezultatele obținute. Echilibrul de gen este urmărit și în dezvoltarea profesională, garantând acces egal la poziții de responsabilitate, inclusiv cu scopul de a reduce eventualele diferențe de reprezentare de gen existente în unitățile organizaționale, în condiții de competențe, calificări și capacități egale.

Reprezentare internă

Implementarea unor procese interne menite să garanteze o distribuție echitabilă și o reprezentare egală a genurilor în cadrul organelor de control ale organizației.

Comitet Unificat: Etică și Egalitate de Șanse

PAC S.p.A. a constituit un Comitet pentru Egalitate de Șanse, unificat cu Comitetul Etic deja existent, pentru a susține principiile egalității și nediscriminării de gen și pentru a monitoriza, implementa, sensibiliza și desfășura activități de informare menite să creeze o cultură a respectului pentru egalitatea de gen și nediscriminare și să combată prejudecățile inconștiente legate de identitatea de gen și orientarea sexuală. Obiectivul este de a susține și promova inovația, de a accelera creșterea și de a comunica în mod transparent diversitatea și perspectivele multiple asociate acestui model.

DIVERSITATE ȘI INCLUZIUNE

PAC S.p.A. se angajează să recunoască și să aprecieze varietatea caracteristicilor care fac indivizii unici, urmărind o strategie de management orientată către crearea unei culturi organizaționale incluzive, bazată pe recunoașterea și valorizarea diferențelor individuale ca factori esențiali de inovație, creștere și îmbunătățire a performanțelor, atât individuale, cât și organizaționale.

Obiectivul este de a promova diversitatea în toate dimensiunile sale, pentru a valorifica pe deplin oportunitățile pe care le oferă și pentru a genera valoare în mediile de lucru.

În acest scop, PAC S.p.A. a adoptat următoarele măsuri și politici interne:

Recunoașterea diversității

PAC S.p.A. valorizează fiecare persoană în unicitatea sa, considerând-o atât ca individ, cât și ca parte a unui grup. Compania recunoaște intersecția diferitelor dimensiuni ale diversității și ține cont de caracteristicile personale și demografice protejate de legislația în vigoare.

Guvernanță eficientă

PAC S.p.A. promovează implicarea conducerii în domeniul Diversității și Incluziunii prin adoptarea unor sisteme, politici, procese și practici de guvernanță bazate pe echitate, transparență și incluziune.

Acțiune responsabilă

PAC S.p.A. acționează într-un mod etic și social responsabil, promovând condiții de muncă demne, echitabile și orientate spre valorizarea persoanelor și a competențelor acestora.

Lucrul într-un mod incluziv

PAC S.p.A. se angajează să creeze și să mențină un mediu de lucru accesibil, respectuos și colaborativ, capabil să favorizeze incluziunea, bunăstarea organizațională și sentimentul de apartenență.

Comunicare incluzivă

PAC S.p.A. adoptă modalități de comunicare clare și incluzive, ținând cont de nevoile diferite ale persoanelor care accesează, înțeleg și interacționează cu informațiile în moduri diferite.

Susținerea și promovarea Diversității și Incluziunii

PAC S.p.A. implementează o politică menită să promoveze Diversitatea și Includiunea nu doar intern, ci și prin favorizarea relațiilor și parteneriatelor comerciale cu companii la fel de angajate în aceste domenii. PAC S.p.A. promovează activ practici organizaționale incluzive și relații responsabile cu toți stakeholderii, interni și externi, contribuind la dezvoltarea unei culturi organizaționale care respectă diferențele.

Monitorizare

Evaluarea percepției angajaților și colaboratorilor privind egalitatea de șanse, responsabilitatea socială, valorizarea diversității și nivelul de includiune și integrare la locul de muncă, prin transmiterea de chestionare și colectarea eventualelor sesizări privind cazuri de discriminare și/sau lipsă de includiune apărute la locul de muncă. Anonimatul este garantat pentru aceste activități.

Cu scopul de a susține și promova inovația, de a accelera creșterea și de a comunica transparent diversitatea și perspectivele multiple asociate acestui model, PAC S.p.A. invită pe toți să contribuie la crearea unui mediu de lucru incluziv și echitabil, în care diversitatea, echitatea și includiunea sunt integrate în realitatea organizațională.

Data: 27/02/2026

Președintele Consiliului de Administrație
PAC S.p.A.

