

Nel Gruppo SOL crediamo che la diversità sia il nostro punto di forza: le nostre persone devono sentirsi libere di esprimere la propria unicità perché sono il DNA della nostra azienda.

- Crediamo nell'equità, perché tutte le persone meritano un accesso equo alle opportunità, senza barriere.
- Crediamo in una cultura inclusiva e aperta per promuovere la creatività e l'innovazione.
- Crediamo nella trasparenza come motore per coinvolgere tutte le parti interessate in un ambiente fiducioso e sostenibile.
- Ci impegniamo a promuovere la nostra cultura inclusiva e diversificata, rispettando e valorizzando l'unicità di ogni persona.
- Lavoriamo ogni giorno per creare un ambiente trasparente in cui le nostre persone siano sostenute e stimolate a guidare il cambiamento e a esprimere al meglio il proprio spirito imprenditoriale.

Ci impegniamo a costruire un'azienda attenta a tutte le forme di diversità.

Le nostre azioni

- Trasformiamo il reclutamento e l'attrazione dei talenti in un'esperienza concreta e diversificata, considerando la loro unicità come un vero e proprio valore aggiunto per i futuri team di cui faranno parte.
- Lavoriamo costantemente per aumentare la diversità in ogni team, valorizzando la cultura dell'aggiunta, più che quella dell'inserimento, perché crediamo che sia più importante arricchirli in diversità, piuttosto che in omogeneità. L'etnia, l'età, il genere, le abilità fisiche, il background, l'orientamento sessuale e il credo religioso sono accolti e non definiscono mai le nostre scelte su chi assumere e promuovere.
- Promuoviamo la formazione sulla Diversità, l'Equità e l'Inclusione per creare, a ogni livello della nostra organizzazione, un linguaggio inclusivo, un approccio aperto e una cassetta degli attrezzi costantemente aggiornata per la strategia aziendale e il vantaggio competitivo.
- Valorizziamo l'imprenditorialità individuale a ogni livello, perché nessuno debba omettere o censurare il proprio punto di vista, le proprie idee e il proprio contributo unico alla strategia aziendale, dando voce a opinioni diverse ed evitando i conflitti basati sulle differenze.
- Promuoviamo processi di valutazione oggettivi, basati su una cultura del feedback continuo e volti a incoraggiare l'approccio alla crescita e all'apprendimento empirico, accettando che la diversità possa portare alla rilettura dello *status quo*.

L'impegno nell'adozione di un linguaggio inclusivo

Nel Gruppo SOL crediamo nel linguaggio, sia verbale che scritto, come principale fattore che contribuisce a creare e influenzare la cultura aziendale, agendo nella comunicazione sia a livello conscio, che a livello inconscio.

Crediamo nell'ascolto attivo ed empatico come parte integrante di una comunicazione inclusiva e non giudicante, che contribuisce alla creazione di un ambiente equo e rispettoso.

Per questi motivi favoriamo l'utilizzo di un linguaggio che non generi nessuna esclusione o discriminazione ma che rafforzi, piuttosto, l'equità, il benessere, il senso di appartenenza, di inclusione e di esaltazione della diversità all'interno dell'ambiente di lavoro.

Crediamo inoltre nel valore delle specificità linguistiche di ogni Paese come tratto fondamentale dell'identità personale. Negli oltre 30 Paesi in cui siamo presenti, incoraggiamo l'utilizzo della lingua locale e della lingua inglese, lingua ufficiale del Gruppo, sempre in conformità ai principi del linguaggio inclusivo a tutti i livelli dell'organizzazione:

- Utilizzo di un linguaggio consapevole: è tramite il linguaggio che si può riconoscere e valorizzare l'esistenza di una persona o di un gruppo di persone. Grazie all'utilizzo di un linguaggio consapevole, ogni persona esiste e nessuna è esclusa, discriminata.
- *People - first language*: utilizzare un linguaggio che ponga la persona al primo posto, prima delle proprie caratteristiche.
- Chiarezza e semplicità per un pubblico globale: per garantire la comprensione in un contesto internazionale e multiculturale, è preferibile evitare un linguaggio eccessivamente complesso, idiomi culturali specifici e acronimi non spiegati.
- Utilizzo di un linguaggio di genere adeguato all'audience: nel caso in cui la platea sia composta da diversi generi, è preferibile scegliere una terminologia che sia neutra rispetto al genere e che riconosca l'intero spettro delle identità di genere, incluse quelle non binarie (anziché usare il maschile sovraesteso, in italiano, ad esempio).
- Attenzione al simbolismo e alle connotazioni: evitare l'uso di termini che, pur comuni, veicolano una connotazione negativa o potenzialmente offensiva a causa del simbolismo implicito. Va sempre prediletto un linguaggio letterale e descrittivo.
- Nel dubbio, si chiede! La maggior parte delle persone è felice di spiegare quale linguaggio le faccia sentire adeguatamente rispettate e meglio rappresentate.
- Si comunica anche attraverso il silenzio. Il silenzio può essere utilizzato sia come elemento ostativo alla comunicazione che come forma di rispetto e ascolto.

Riteniamo fondamentale che questi principi vengano calati anche nei contesti linguistici specifici e che ogni nazione in cui le nostre persone operano si doti di regole di linguaggio inclusivo rispettose sì dell'identità linguistica locale, ma soprattutto delle persone e della loro unicità.

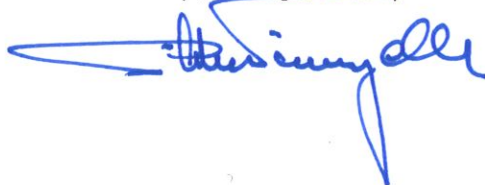
Nel Gruppo SOL crediamo e promuoviamo la libera circolazione delle informazioni, garantendo adeguate modalità di espressione interne ed esterne a tutte le persone.

È su queste basi di trasparenza e dialogo che perseguiamo il nostro impegno: migliorare la qualità della vita dei nostri stakeholder, attraverso soluzioni sostenibili a lungo termine.

A partire dalle nostre Persone.

Monza, 23 dicembre 2025

Presidente
(Aldo Fumagalli Romario)



Vicepresidente
(Marco Annoni)

