

agSm aim

**Politica per la Tutela di
Diversità, Equità, Inclusione
e Parità di Genere**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 05/02/2024

Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. OBIETTIVI E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
3. RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3.1 Normativa europea e nazionale.....	3
3.2 Normativa interna	4
4. PRINCIPI IN TEMA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE.....	4
4.1 Declinazione degli impegni nelle singole dimensioni della diversità	5
5. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE.....	5
6. SEGNALAZIONI E MONITORAGGIO.....	5
7. APPROVAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO.....	6

RIEPILOGO DELLE REVISIONI

VERSIONE	DATA APPROVAZIONE
Prima emissione	05/02/2024
Revisione n. 1	11/07/2024

1. PREMESSA

Il Gruppo AGSM AIM (nel seguito anche "AGSM AIM" o "Gruppo") considera le Persone la risorsa più preziosa per garantire il raggiungimento dei propri obiettivi. A tale proposito, si impegna a garantire un ambiente di lavoro in cui tutte le Persone si sentano rispettate, valorizzate e abbiano pari opportunità di crescita e di sviluppo e a diffondere una cultura che rispetti le diversità e le sappia valorizzare.

La diversità, l'equità, l'inclusione e la parità di genere sono valori fondamentali nella promozione e creazione di un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno può contribuire con la propria unicità, a portare valore aggiunto all'organizzazione e alla comunità in cui questa opera.

In linea con l'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite relativo alla Parità di Genere (SDG n. 5), AGSM AIM si fa promotore a beneficio delle Persone che operano presso il Gruppo, della piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di *leadership* a tutti i livelli del processo decisionale nella vita aziendale, prevenendo favoritismi e discriminazioni di ogni genere e sorta.

AGSM AIM aderisce, inoltre, all'iniziativa "*Global Compact*", e ispira il proprio operato ai dieci principi del *United Nations Global Compact* (UNGC) che incoraggiano le imprese di tutto il mondo a creare un quadro economico, sociale ed ambientale atto a promuovere un'economia mondiale sana e sostenibile.

Il Gruppo AGSM AIM è consapevole che le diversità visibili e invisibili rappresentano una risorsa preziosa, un elemento strategico e una chiave d'innovazione. AGSM AIM è fortemente convinta che lo sviluppo di un modello culturale che promuova la parità di genere possa generare "valore sociale" e costituire un fattore di sviluppo per il business contribuendo al raggiungimento di un successo sostenibile.

2. OBIETTIVI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Lo scopo della presente Politica per la Tutela di Diversità, Equità, Inclusione e Parità di Genere (di seguito anche "Politica DE&I-PG" o "Politica") è promuovere la diversità in tutte le sue forme, contrastare le discriminazioni e garantire un trattamento equo per tutto il personale del Gruppo AGSM AIM, con l'obiettivo ultimo di creare un clima di lavoro inclusivo, in cui le diverse idee e prospettive vengono valorizzate e incoraggiate per stimolare l'innovazione e la creatività.

La presente Politica DE&I-PG rappresenta l'insieme delle regole e dei valori ai quali il Gruppo AGSM AIM si ispira, a contrasto di ogni discriminazione e a presidio della piena uguaglianza sul luogo di lavoro.

Le disposizioni contenute nella presente Politica DE&I-PG sono vincolanti, senza alcuna eccezione, per i comportamenti di tutte le Persone che partecipano, direttamente e indirettamente, all'organizzazione imprenditoriale del Gruppo AGSM AIM.

In particolare, il management aziendale e tutti coloro i quali svolgono funzioni di gestione e supervisione delle risorse umane, sono responsabili di dare effettiva attuazione ai principi indicati nella presente Politica, sostenendo e tutelando la diversità, l'equità, l'inclusione e la parità di genere.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Di seguito sono riportati i principali riferimenti normativi alla base della Politica per la Tutela di Diversità, Equità, Inclusione e Parità di Genere del Gruppo AGSM AIM.

3.1 Normativa europea e nazionale

Il *framework* regolamentare europeo e nazionale al quale AGSM AIM si ispira per l'attuazione della presente Politica è costituito da:

- le indicazioni emesse dal *United Nations Global Compact* (UNGC);
- i *Sustainable Development Goals* (SDGs);
- le Convenzioni ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro);
- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite;
- i principi guida per la promozione della parità di genere – *Women's Empowerment Principles* (WEPs);
- la Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo;
- le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022).

3.2 Normativa interna

La Politica per la Tutela di Diversità, Equità, Inclusione e Parità di Genere di AGSM AIM si colloca all'interno di una più ampia cornice, rappresentativa del contesto di sostenibilità di riferimento, in particolare:

- Codice Etico di Gruppo;
- Politica per la Gestione della Sostenibilità del Gruppo;
- Politica per la Tutela dei Diritti Umani;
- il modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, eventualmente adottato dalle società del Gruppo;
- il Codice Disciplinare;
- la Policy Segnalazioni;
- la Policy Anticorruzione.

4. PRINCIPI IN TEMA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

Il Gruppo AGSM AIM incoraggia una cultura solidale e inclusiva in tutte le funzioni ed ambiti di operatività, senza alcuna discriminazione.

La diversità rappresenta le persone come identità distinte l'una dall'altra favorendo un ambiente culturale eterogeneo, alimentando la creatività, l'innovazione, la produttività e la generazione di idee e migliorando il clima lavorativo. Essa va, pertanto, tutelata e protetta in tutte le sue forme, in quanto fonte di ricchezza per la crescita del Gruppo e per la comunità in cui questo opera.

AGSM AIM assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo. In particolare, si impegna a:

- promuovere l'uguaglianza, contrastando qualunque tipo di discriminazione in materia di occupazione, sin dalla fase di selezione e assunzione attraverso l'adozione di criteri inclusivi e meritocratici, con riferimento ad aspetti che riguardano il genere, la nazionalità, l'età, l'orientamento sessuale, lo stato civile, la disabilità, l'aspetto fisico, il colore della pelle, le origini etniche e sociali, la lingua, la religione o le convinzioni personali, il contesto sociale e educativo, le responsabilità familiari e assistenziali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura;
- garantire che tutte le Persone (dipendenti e collaboratori del Gruppo) mantengano, nei luoghi di lavoro e nei confronti dei terzi con i quali si relazionano, una condotta rispettosa ed equa, manifestando un comportamento che rifletta l'inclusione e l'uguaglianza;
- non tollerare, condannare e contrastare qualsiasi forma di violenza o molestia, sia essa di genere, fisica, verbale o sessuale;
- promuovere e garantire il rispetto delle pari opportunità e favorire il bilanciamento tra generi, assicurando le stesse condizioni di lavoro alle Persone e agevolando una gestione equilibrata del rapporto tra vita privata e vita professionale;
- promuovere e favorire la meritocrazia e l'equità di trattamento a tutti i livelli professionali, favorendo lo sviluppo, l'espressione e la valorizzazione delle potenzialità delle singole persone;
- sostenere il multiculturalismo in tutte le attività e i contesti aziendali, da ritenersi fondamentale per lo sviluppo dell'innovazione, della creatività e della competitività del Gruppo;
- promuovere uno stile di leadership che favorisca la crescita dei collaboratori meritevoli attraverso l'esempio, la delega, l'attenzione alle motivazioni ed ambizioni personali indipendentemente dal genere favorendo anche lo sviluppo dell'empowerment femminile;
- adottare un sistema di gestione delle risorse umane in grado di creare piani di sviluppo basati sul merito che consentano alle persone di seguire un proprio percorso di carriera;
- definire obiettivi specifici e piani di miglioramento, misurare e monitorare il livello di implementazione della presente Politica e, in generale, le performance raggiunte in materia di diversità, equità, inclusione e parità di genere;

- offrire un piano di welfare che consenta a tutta la popolazione aziendale, in base alle proprie esigenze del momento, di trovare soluzioni e supporti che favoriscano il bilanciamento fra il tempo dedicato al lavoro e quello dedicato alla vita privata;
- promuovere uno stile comunicativo, sia in occasione di iniziative commerciali e di marketing sia nell'ambito della comunicazione interna all'organizzazione, che sia coerente con i valori indicati nella presente Politica, che utilizzi linguaggi e immagini inclusive e rispettose delle differenze di genere, che non promuova stereotipi legati al genere ma valorizzi la parità tra i generi;
- migliorare la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) dei propri dipendenti attraverso l'adozione di strumenti di lavoro flessibile (e.g. smart working), evitando, altresì, qualsiasi discriminazione durante periodi di lunga assenza dal lavoro, mantenendo un contatto costante e favorendo il reinserimento al termine degli stessi e vigilando sull'integrità psicofisica di tutti i dipendenti;
- promuovere il coinvolgimento degli stakeholder, supportando iniziative ed eventi, interni ed esterni all'organizzazione, volti a favorire la valorizzazione delle diversità, dell'inclusione e della parità di genere, sostenendo attività culturali, sociali, sportive, ecc.

4.1 Declinazione degli impegni nelle singole dimensioni della diversità

Il Gruppo AGSM AIM promuove il rispetto delle pari opportunità in ognuna delle seguenti dimensioni della diversità:

- **Genere e identità di genere:** il Gruppo AGSM AIM valorizza la pari rappresentazione tra generi (femminile, maschile, non binario) e si impegna a combattere gli stereotipi, i pregiudizi, anche inconsapevoli, e ogni forma di discriminazione legata alle differenze di genere o di identità di genere (LGBTQIA+).
- **Interculturalità:** il Gruppo AGSM AIM riconosce il valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti può offrire sul piano umano, sociale e professionale. A tale proposito, promuove una visione interculturale, aperta al confronto e improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.
- **Generazione:** la coesistenza di diverse generazioni all'interno del Gruppo AGSM AIM consente di affrontare le sfide legate all'evoluzione della società, del mercato e dell'innovazione attraverso le conoscenze, esperienze e diverse percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che caratterizzano ogni età.
- **Disabilità:** AGSM AIM riconosce pari opportunità, indipendentemente da disabilità sensoriali, cognitive e motorie attraverso l'adozione di ogni azione o misura volta all'abbattimento di barriere culturali, strutturali, sensoriali e fisiche.

5. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace attuazione della presente Politica DE&I-PG e per una diffusione capillare dei principi di comportamento in essa contenuti.

A tale proposito, il Gruppo ritiene essenziale sensibilizzare le Persone, che operano sia internamente all'organizzazione sia presso i propri partner e fornitori, promuovendo la formazione e l'informazione legati al rispetto e promozione dei diritti umani con la finalità di raggiungere un'efficace attuazione della presente Politica.

6. SEGNALAZIONI E MONITORAGGIO

AGSM AIM incoraggia le Persone destinatarie della presente Politica a segnalare, anche in forma anonima, qualsiasi comportamento o omissione che costituisca o possa costituire una violazione, o induzione a violazione dei principi contenuti nella Politica DE&I-PG. I destinatari sono tenuti a trasmettere le segnalazioni attraverso i canali adottati dal Gruppo nell'ambito del sistema di segnalazione delle violazioni (sistema di *Whistleblowing*).

Il monitoraggio dell'attuazione della presente Politica è effettuato sia attraverso la verifica dell'andamento degli specifici obiettivi in materia sia attraverso l'esame delle suddette segnalazioni e la verifica delle azioni correttive attuate.

La Persona che realizza o tenta di attuare un comportamento vietato dalla presente Politica, segnalato e provato, sarà sottoposta a procedimenti disciplinari da parte della società di appartenenza.

7. APPROVAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente Politica è adottata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con propria delibera su proposta del Consigliere Delegato che si occupa di redigerla ed aggiornarla periodicamente con il supporto della Direzione Pianificazione Strategica, *Risk Management* e Sistemi Informativi della Società, sentito il parere favorevole del Comitato Guida per la Parità di Genere.

La presente Politica è diffusa a tutte le società del Gruppo affinché possano prenderne atto e adottarla.

La Politica DE&I-PG è diffusa all'interno del Gruppo attraverso la pubblicazione nella intranet aziendale e a tutti gli stakeholder, in ottica di trasparenza e collaborazione, tramite comunicazioni specifiche e pubblicazione sul sito aziendale (agsmaim.it).

AGSM AIM si impegna a mantenere attiva e ad aggiornare periodicamente la presente Politica, affinché venga conosciuta e perseguita a tutti i livelli, comunicandola al personale e rendendola fruibile anche agli *stakeholder* interessati per mezzo di pubblicazione sul proprio sito Internet e nella intranet aziendale per sensibilizzare l'attenzione verso le tematiche della sostenibilità.