

POLITICHE DI DIVERSITY E INCLUSION

Copia n° 01

INDICE

| | |
|--|---|
| 1. PRINCIPI GENERALI | 2 |
| 2. APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITY E INCLUSION | 4 |
| 3. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO | 5 |

| Rev. | Data | Motivo | Redatto e verificato Resp. Qualità | Approvato Direzione |
|------|------------|-----------------|------------------------------------|---|
| 00 | 25/05/2020 | Prima Emissione | Fabian Peroni |  |
| 01 | 01/10/2024 | Revisione | Fabian Peroni |  |

1. PRINCIPI GENERALI

Il Gruppo Peroni Eventi è impegnato nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa.

L'azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Il Gruppo Peroni Eventi preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

In tale quadro, il presente documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile. 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 ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Il documento è redatto in linea con quanto già affermato nel Codice Etico di Gruppo Peroni Eventi che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia ed in coerenza con i valori guida enunciati nella "Politica aziendale in materia di tutela e protezione dei Diritti umani". Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno del Gruppo Peroni Eventi nel coltivare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

Genere

L'azienda dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

Sul piano culturale, il Gruppo Peroni Eventi si impegna ad un rafforzamento crescente delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli "unconscious bias" (pregiudizi inconsapevoli). Inoltre, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi all'orientamento sessuale.

L'elevata componente femminile, che da sempre caratterizza l'identità aziendale, viene già apprezzata nei programmi di sviluppo e valorizzazione delle persone e ha portato ad un approccio strategico che si caratterizza per iniziative dedicate ai talenti, politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la *gender equality* attraverso specifiche progettualità ed azioni positive. Uno degli obiettivi dell'azienda è quello di rafforzare, in particolar modo, la presenza femminile in quei programmi finalizzati allo sviluppo della managerialità e della leadership, per aumentare le opportunità di carriera garantendo sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità di strutture complesse.

Nello specifico, in linea con quanto previsto dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022, Gruppo Peroni Eventi adotta, in ogni fase del processo di gestione delle risorse umane, dalla selezione fino alla cessazione del rapporto di lavoro, un approccio strategico guidato dai seguenti principi:

- **Non discriminazione**, adottando un approccio di tolleranza zero nei confronti di ogni forma di discriminazione, abuso o molestia, sia essa fisica, verbale o digitale;
- **Dialogo costruttivo**, favorendo un dialogo aperto che sia orientato alla collaborazione e alla crescita reciproca;
- **Pari opportunità**, offrendo medesime possibilità di formazione, crescita e sviluppo professionale, indipendentemente da sesso, età, etnia, cultura, ideologia, o caratteristiche fisiche;
- **Equa retribuzione**, monitorando la retribuzione a tutti i livelli organizzativi e assicurandosi che non vi siano disparità remunerative a parità di livello, ruolo e mansioni;
- **Empowerment femminile**, offrendo alle donne le stesse possibilità di accedere ai più alti livelli decisionali, per favorire il bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali dell'organizzazione;
- **Conciliazione vita-lavoro**, adottando pratiche di lavoro flessibili con particolare attenzione verso chi ha specifiche responsabilità di cura;
- **Impegno della leadership**, promuovendo i principi D&I e monitorando le prestazioni dell'organizzazione in merito;
- **Formazione continua**, coinvolgendo tutto il personale su attività formative legate a leadership inclusiva, contrasto ai pregiudizi inconsci, e comunicazione gentile.

Generazioni

L'azienda riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione.

In tale ottica, in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turn-over aziendale, le politiche puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale dei lavoratori, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

Disabilità

L'azienda riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente dalle disabilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità, valorizzando appieno il talento e le competenze in azienda e contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

Le azioni sono orientate a sostenere l'autosviluppo delle persone con disabilità, attraverso azioni formative e di arricchimento delle conoscenze e competenze nonché a creare ambienti di lavoro accessibili attraverso iniziative, strumenti e ausili adeguati.

Interculturalità

In linea con i principi enunciati nel Codice Etico sul valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti esprime, l'azienda si impegna a favorire e mettere a sistema il mix di culture diverse al proprio interno attraverso la promozione di una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

Tale stile di lavoro favorisce, nel contempo, lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e processive per migliorare ed identificare il posizionamento di mercato dell'azienda.

L'obiettivo è quello di far convivere persone con culture differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita e condurre a decisioni più solide, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello di relazione.

2. APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITY AND INCLUSION

Il modello sopra descritto mira alla diffusione di una cultura aziendale volta all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità negli ambienti di lavoro attuato attraverso la progettazione, lo sviluppo e la promozione di iniziative di *people care* e *diversity management*.

Sulla base dei principi sopra affermati, il Gruppo Peroni Eventi intende avviare azioni specifiche per promuovere l'inclusione, mettendo a punto un piano aziendale operato prioritariamente nei modelli di relazione e nei processi che hanno un impatto diretto nello sviluppo e gestione delle persone:

- ✓ diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione stili manageriali e di leadership che facciano

dell'inclusione il paradigma culturale di riferimento anche attraverso una gestione responsabile dei team di lavoro, per una crescente sensibilità e consapevolezza del valore delle differenze;

- ✓ definire un sistema di regole volte a promuovere e garantire un ambiente di lavoro ispirato a comportamenti trasparenti, inclusivi e di pari opportunità nei confronti delle persone.
- ✓ integrare gli apporti delle diverse funzioni aziendali per l'adozione di modelli e azioni a supporto delle politiche definite;
- ✓ individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa nonché favorire l'emersione delle opportunità interne ed esterne all'azienda anche in termini di politiche del lavoro;
- ✓ creare relazioni di lavoro improntate, a tutti i livelli dell'organizzazione, al rispetto ed alla fiducia reciproca;
- ✓ promuovere campagne di sensibilizzazione verso i temi della *Diversity and Inclusion*.

La definizione dei contenuti di un sistema integrato di regole e interventi presuppone il coinvolgimento di tutti coloro i quali hanno delle responsabilità verso la diversità.

In tale quadro, il management riveste un ruolo nevralgico affinché sia garantita l'equità, l'inclusione e la non discriminazione intervenendo ogni qualvolta sia a conoscenza di comportamenti non ispirati al rispetto dell'altro. I comportamenti manageriali devono essere orientati a creare le condizioni per cui ciascun componente del team possa esprimere appieno il proprio contributo e il proprio potenziale, anche nel rispetto di eventuali esigenze personali. I manager devono inoltre adoperarsi per creare un clima aperto all'espressione di tutti per favorire l'innovazione e la generazione di nuove idee e progettualità.

Il ruolo della funzione Risorse Umane è parimenti cruciale per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali. In particolare, sia a livello centrale che territoriale, ha il compito di gestire il ciclo di vita aziendale delle persone fin dall'ingresso e ne monitora la crescita, la valutazione e lo sviluppo, garantendo la massima equità ed inclusione.

In tale contesto, la funzione Risorse Umane è chiamata ad operare come attivatore e promotore del cambiamento culturale ed organizzativo, in stretto collegamento con le funzioni di staff e di business che a loro volta avranno il compito di far propri ed interiorizzare, nelle relazioni di lavoro, i valori della diversità e dell'inclusione. In particolare, ha il compito di:

- definire una strategia di selezione che tenga conto dei principi di Diversity & Inclusion e che garantisca per tutte le aree dell'organizzazione l'individuazione dei migliori talenti disponibili, al tempo stesso rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità al fine di facilitare la creazione di un contesto in cui le prospettive multilivello migliorino il raggiungimento degli obiettivi aziendali, in risposta alle sfide di un mercato in costante evoluzione;
- ampliare la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività dedicate, in collaborazione con le scuole e iniziative di employer branding attivando sinergie con le università anche al fine di contribuire a diffondere un'immagine del Gruppo Peroni Eventi sensibile alle diversità e all'inclusione;
- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici;
- definire un action plan per prevenire il divario retributivo di genere, favorire lo scambio

- generazionale e la disclosure delle performance aziendali sul gender pay gap;
- diffondere, attraverso piani formativi dedicati, una cultura non omologante e orientata all'inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e accezioni, superando gli stereotipi, per evidenziare il valore aggiunto portato dalla diversità e generare un mindset pervasivo che faciliti l'accoglienza, l'integrazione e la massima espressione da parte delle categorie più svantaggiate (es. esigenze genitoriali, care givers, personale con disabilità, ecc.);
 - migliorare il benessere organizzativo, il dialogo e la motivazione delle persone rafforzando l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro e delle situazioni di fragilità individuale.

3. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Questa politica è stata definita dall'Alta Direzione, ha valore pubblico, è online sul sito web dell'organizzazione ed è resa disponibile a tutti i soggetti che la richiedono. Inoltre, è comunicata a tutto il personale dipendente anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità.

La responsabilità della sua attuazione è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere, ed il suo coordinamento alla figura di Fabian Peroni, ritenuta in possesso delle competenze necessarie per lo svolgimento del ruolo. Inoltre, la presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli *assessment* e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.