



Politica di Diversity and Inclusion

Indice

L'impegno di IGI Private Equity sulle politiche di Diversity and Inclusion.....	1
Principi generali: le dimensioni della diversità	1
<i>Genere</i>	2
<i>Generazioni</i>	2
<i>Disabilità</i>	2
<i>Interculturalità</i>	2
Applicazione delle politiche di Diversity and Inclusion.....	3
Monitoraggio e reporting.....	4
Diffusione e aggiornamento	4

L'impegno di IGI Private Equity sulle politiche di Diversity and Inclusion

IGI Private Equity 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.

IGI Private Equity 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.

Principi generali: le dimensioni della diversità

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 collaboratori e degli stakeholder di riferimento.

L'impegno di IGI Private Equity 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, IGI Private Equity 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 valorizzazione del merito, la conciliazione tra 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.

Generazioni

IGI Private Equity 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

IGI Private Equity 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, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda e contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

Interculturalità

IGI Private Equity 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, allo stesso tempo, lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative per migliorare ed identificare il posizionamento di mercato della società. L'obiettivo è quello di far convivere persone con culture differenti per accelerare la crescita e condurre a decisioni più solide, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello di relazione.

Applicazione delle politiche di Diversity and Inclusion

Sulla base dei principi sopra affermati, IGI Private Equity intende:

- 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 del team di lavoro, per una crescente sensibilità e consapevolezza del valore delle differenze;
- favorire l'apporto delle diverse funzioni aziendali nell'adozione 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.

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, 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 considerazione del forte impatto delle politiche di Risorse Umane sui processi di valorizzazione delle diversità, è necessaria un'azione sinergica per definire obiettivi, azioni e indicatori coerenti con i processi di people management, nell'ambito delle informazioni non finanziarie.

In tale contesto, il responsabile delle Risorse Umane è chiamato ad operare come attivatore e promotore del cambiamento culturale ed organizzativo. 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 università di riferimento;
- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi strettamente meritocratici;
- prevenire il divario retributivo di genere, favorire lo scambio generazionale e la disclosure delle performance aziendali sul gender pay gap;

- diffondere 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;
- 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 individuali e delle situazioni di fragilità individuale.

Nell'ambito dell'attuazione delle politiche di Diversity and Inclusion viene attribuita alla comunicazione interna un ruolo fondamentale per identificare una cultura organizzativa aperta all'inclusione ed alla valorizzazione delle diversità, in linea con i principi ESG.

Monitoraggio e reporting

IGI Private Equity verifica l'efficacia dell'approccio adottato principalmente attraverso strumenti dedicati, che consistono in procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno del Gruppo, un sistema di segnalazione delle violazioni e un sistema sanzionatorio (Funzione Wistleblowing).

Diffusione e aggiornamento

Questa politica 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, ed è resa disponibile sul sito internet aziendale di IGI Private Equity a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori di IGI Private Equity.

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