

Politica sulla Diversità e Inclusione

Indice

1.	Definizioni e contesto	4
1.1	La diversità e l'inclusione per il Gruppo MinervaHub	4
1.2	Definizioni e contesto normativo	4
2.	Scopo e destinatari della Politica	5
3.	I principi di D&I nell'attività di business	6
3.1	La D&I nella gestione del ciclo di vita delle risorse umane	6
3.2	La D&I nella creazione dei prodotti e nella relazione con i clienti	7
4.	Ruoli e responsabilità	8
5.	Canali di segnalazione, diffusione e formazione	8

1. Definizioni e contesto

1.1 La diversità e l'inclusione per il Gruppo MinervaHub

Diversità – Il Gruppo MinervaHub identifica la diversità come l'insieme delle caratteristiche che differenziano o che rendono somiglianti le persone con cui interagisce.

Inclusione – Per il Gruppo MinervaHub l'inclusione è la capacità di valorizzare le diversità delle persone, ottenuta grazie alla creazione di sinergie tra le singole prospettive e caratteristiche, con il fine di garantire uguaglianza nei diritti, offrire pari opportunità e fare in modo che le diversità siano un valore aggiunto per il contesto in cui il Gruppo opera.

1.2 Definizioni e contesto normativo

Definizioni

Discriminazione

Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.

Inclusività

Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione, creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.

Valori, credenze e pratiche che influenzano la condotta e il comportamento delle persone e delle organizzazioni, includendo e valorizzando le prospettive e i contributi della più ampia gamma di parti interessate.

Comportamento inclusivo

Garanzia di tutte le condizioni necessarie che incoraggino principi di inclusività, permettendo a tutti di esprimere le proprie opinioni e valorizzando le prospettive e i contributi di ogni stakeholder.

Stereotipi di genere

Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.

Bias

Tendenza, inclinazione o opinione sviluppata a priori o irragionevole che ostacola un giudizio imparziale.

Identità di genere

Senso di appartenenza di una persona a un sesso e a un genere (maschile, femminile o non-binario), con cui essa si identifica.

Riferimenti normativi e linee guida

UNI PdR 125: 2022

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.

ISO 30415: 2021

Human resource management – Diversity and inclusion.

UNI EN ISO 26000

Guida alla responsabilità sociale.

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133).

2. Scopi e destinatari della politica

La presente Politica (anche "Politica D&I" o "Politica sulla diversità e inclusione") formalizza l'impegno del Gruppo MinervaHub ("Gruppo" o "MinervaHub") in ambito di diversità e inclusione ("D&I"), con l'obiettivo principale di delineare i principi e le linee guida comuni a tutto il Gruppo sulle tematiche di diversità, inclusione e pari opportunità.

I principi di diversità e inclusione rappresentano uno dei pilastri fondamentali su cui si costruiscono i rapporti tra le persone del Gruppo e le relazioni con l'esterno. MinervaHub reputa che, senza un senso di appartenenza, di libertà ed unione interna, non possa esserci attività di business e che la creazione di valore parta proprio dalle persone, che devono sentirsi, in ogni circostanza, libere di manifestarsi nella loro individualità e unicità.

Per questo motivo, il Gruppo condanna e vieta qualsiasi forma di discriminazione verso qualunque soggetto interno o esterno al Gruppo, basata su razza, nazionalità, lingua, sesso, età, disabilità, stato di salute, orientamento sessuale, aspetto fisico o stato psicologico, opinioni politiche o sindacali, stato socio-economico, condizioni personali, stato di maternità o paternità, tipologia di contratto di lavoro, indirizzi filosofici o convinzioni religiose.

Pertanto, con la presente Politica sulla diversità e inclusione il Gruppo si impegna a:

- Definire e comunicare a tutti i propri stakeholder i principi di D&I;
- Promuovere e proteggere i valori di D&I;
- Garantire, ad ogni livello, la corretta applicazione dei principi D&I;
- Misurare in modo chiaro ed uniforme i progressi realizzati in ambito D&I;
- Condividere con i dipendenti e collaboratori i risultati raggiunti;
- Individuare, riconoscere e rimuovere possibili bias cognitivi che possano indurre a comportamenti discriminatori;
- Assicurare il costante bilanciamento tra identità di genere e contrastare gli stereotipi di genere;
- Salvaguardare le minoranze rappresentate nel Gruppo, rispettando le diverse culture e tutelando le persone affette da disabilità;

La Politica D&I si applica a tutte le società del Gruppo MinervaHub, viene condivisa con tutti i dipendenti del Gruppo ("Destinatari") e comunicata a tutti gli stakeholder con cui le società interagiscono.

3. I principi di D&I nell'attività di business

Il Gruppo MinervaHub crede fortemente che un'organizzazione si possa considerare inclusiva se determinata da una vision, una mission e una strategia aziendale orientate ad una cultura organizzativa che sia in grado di arricchire e valorizzare ciò di cui le aziende sono già in possesso ed essere in grado di integrare la diversità e l'inclusione in un'ottica di miglioramento continuo nel medio-lungo termine.

Per il Gruppo MinervaHub, un'organizzazione inclusiva consente un accesso pari ed equo ai posti di lavoro, alle carriere, alle opportunità di formazione e di sviluppo e, attraverso le relazioni con le proprie persone e gli altri stakeholder, promuove un senso di connessione e di rispetto reciproco.

A tal riguardo, MinervaHub incoraggia la promozione e il rispetto dei principi di D&I del Gruppo, prestando particolare attenzione alle seguenti aree: la gestione del ciclo di vita delle risorse umane e la creazione dei prodotti e la relazione con i clienti.

3.1 La D&I nella gestione del ciclo di vita delle risorse umane

MinervaHub si impegna a integrare i principi di D&I nella gestione del ciclo di vita delle risorse umane, in particolare si impegna a:

- definire un piano strategico per la gestione delle risorse umane che tenga conto dei principi di uguaglianza, fiducia e rispetto, pianificando e analizzando il mercato del lavoro per rispondere prontamente alle nuove domande in termini di ruoli e responsabilità;
- garantire equità e diversificazione in fase di ricerca del personale, attraverso l'utilizzo di canali differenti per la pubblicazione degli annunci di lavoro, oltre all'utilizzo di espressioni e immagini inclusive (es. utilizzo di pronomi neutri). Garantire la possibilità al maggior numero di persone possibile di poter rientrare nella selezione, attraverso annunci di lavoro che includano diverse tipologie di contratto e mansioni;
- mettere a conoscenza i nuovi entrati in azienda degli obiettivi D&I da raggiungere e delle aspettative comportamentali che ci si attende per garantire un comportamento inclusivo e rispettoso. Chiarire, sin da subito, che tutti svolgono un ruolo di responsabilità nel rendere l'organizzazione inclusiva;
- pianificare attività di formazione che permettano di aumentare la consapevolezza sui principi di D&I tra i dipendenti e favorire la comprensione dei vantaggi derivanti dall'avere all'interno dell'organizzazione una gamma di prospettive, abilità, valori e convinzioni diversificate. Promuovere, tramite i corsi di formazione, comportamenti inclusivi e rispettosi, garantendo un equo sviluppo e un miglioramento costante delle competenze professionali, senza incorrere in disparità di genere;
- garantire un equo compenso e uguaglianza nella retribuzione, a parità di esperienza e competenze professionali, in termini di stipendi e benefit, individuando e correggendo eventuali disparità che potrebbero emergere nel tempo;
- definire criteri equi e non discriminatori nelle valutazioni delle performance, riducendo al minimo bias e possibili pregiudizi. Includere feedback sui risultati delle prestazioni relative alla D&I, compreso il riconoscimento dei comportamenti inclusivi;
- garantire uguale accesso allo sviluppo di carriera, valutando in maniera neutra ciascun potenziale successore;
- adottare un approccio sistematico, basato su imparzialità e rispetto, in fase di cessazione del rapporto lavorativo, ascoltando e accogliendo le motivazioni della conclusione del rapporto lavorativo e garantendo riservatezza laddove richiesta;
- rispettare e promuovere iniziative per la tutela della genitorialità, riconoscendo l'importanza della maternità e della paternità e garantendo la conciliazione dei tempi della vita personale e lavorativa, promuovendo iniziative e benefit per i neo-genitori ed infine, garantendo i medesimi ruoli al rientro dallo stato di maternità e paternità.

3.2 La D&I nella creazione dei prodotti e nella relazione con i clienti

I team delle società del Gruppo MinervaHub vantano di persone provenienti da un'ampia gamma di culture, contesti, esperienze e background. Le differenze e somiglianze presenti nel Gruppo rendono possibile una migliore comprensione delle esigenze dei clienti, oltre a consentire la possibilità di ampliare il bacino di clienti a cui il Gruppo si rivolge. Il Gruppo riconosce che, facendo leva su prospettive diverse, è possibile offrire prodotti più inclusivi e diversificati, anche ottenendo vantaggi competitivi di

mercato. In quest'ottica si impegna ad integrare i principi di diversità e inclusione anche nelle fasi di design e produzione del prodotto, chiedendo ai team di sviluppare idee innovative e diversificate, anche tenendo in considerazione le proprie caratteristiche ed esperienze personali, che vadano incontro alle esigenze della più ampia gamma di clienti.

Il Gruppo sceglie di non utilizzare immagini o parole che possano risultare discriminatorie o offensive nei confronti di chiunque si interfacci con i propri canali di comunicazione e marketing, prediligendo terminologie e rappresentazioni inclusive che rispettino i valori e i principi formalizzati nella Politica D&I.

4. Ruoli e responsabilità

La direzione D&I del Gruppo è impegnata ad assegnare risorse, responsabilità e autorità affinché i principi e gli impegni in ambito D&I siano sempre perseguiti, monitorati e raggiunti.

La direzione D&I del Gruppo guida e sostiene l'implementazione della Politica D&I, supportando le funzioni HR delle singole società controllate, le quali si occupano di declinare e applicare i principi della Politica sulla diversità e inclusione all'interno delle stesse.

Tutte le persone appartenenti al Gruppo, a qualsiasi livello, sono responsabili della corretta applicazione dei principi di diversità ed inclusione contenuti nella presente Politica.

Al fine di monitorare il progresso in ambito di applicazione della Politica D&I, il Gruppo si avvale di *Key Performance Indicators ("KPI")*, il cui monitoraggio sarà rendicontato all'interno della reportistica di sostenibilità che il Gruppo redige ogni anno, tra questi ad esempio il numero di casi di discriminazione e il numero di donne sul totale dei dipendenti. In questo modo è possibile tenere traccia dei miglioramenti dell'impegno del Gruppo in ambito diversità e inclusione, con la prospettiva di individuare in futuro nuovi KPI di monitoraggio della D&I.

5. Canali di segnalazione, diffusione e formazione

La Politica D&I è resa disponibile sul sito web di MinervaHub e delle altre società del Gruppo.

Inoltre, il Gruppo si impegna affinché la Politica D&I sia diffusa a tutti i dipendenti, comprendendo la notifica di eventuali aggiornamenti della stessa e affinché sia messo a disposizione uno specifico canale di comunicazione per ciascuna società del Gruppo, al fine di rispondere a eventuali richieste di

chiarimenti e informazioni.

Il Gruppo si impegna anche a fornire ai propri dipendenti formazione periodica sui principi D&I.

In caso di mancato rispetto dei principi di D&I, i destinatari della Politica di D&I possono segnalare comportamenti non in linea con i contenuti della Politica D&I attraverso la casella di posta elettronica di Gruppo (sostenibilita@minervahub.it), appositamente creata per l'obiettivo e controllata dalla direzione D&I.

Tali canali di comunicazione possono essere utilizzati anche per offrire spunti di miglioramento sulle tematiche ed iniziative del Gruppo in ambito D&I.

La politica sulla diversità e inclusione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di MinervaHub in data 29 novembre 2022 e dai Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo. La Politica D&I sarà sottoposta a revisione biennale od ogniqualvolta sia necessario apportare modifiche rilevanti.

MinervaHub
Sede legale
Piazzale Cadorna 6
20123 Milano
P.IVA 10420600966
Sede operativa
Via De Togni 30
20123 Milano
www.minervahub.it