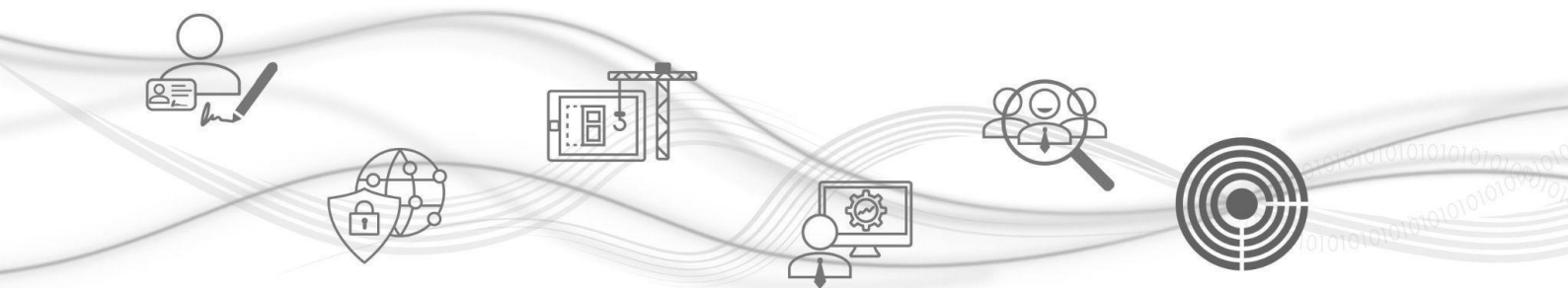




Diversity, Equity and Inclusion

Namirial S.p.A. Policy



Categoria **SDEI**
Redatto da **Eugenia Aquilini**
Verificato da **Soleda Bora**
Approvato da **Massimiliano Pellegrini**

Codice Documento **NAM-SDEI-SP**
Nota di riservatezza **Documento interno**
Versione **1.0**
Data di emissione **02/12/2022**

Namirial S.p.A.
Il Legale Rappresentante
Massimiliano Pellegrini



Namirial S.p.A.

Via Caduti sul Lavoro n. 4, 60019 Senigallia (An) - Italia | Tel. +39 071 63494
www.namirial.com | amm.namirial@sicurezzapostale.it | P.IVA IT02046570426
C.F. e iscriz. al Reg. Impr. Ancona N. 02046570426 | REA N. AN - 157295
Codice destinatario T04ZHR3 | Capitale sociale € 7.762.625,20 i.v.



Indice

1. L'impegno del Gruppo Namirial SpA sui temi DEI	4
2. Principi Generali: le dimensioni della diversity	6
<i>Genere</i>	6
<i>Interculturalità</i>	6
<i>Inclusività</i>	7
3. Applicazione della politica di DEI	8
4. Diffusione e aggiornamento della Politica	10



Storia delle modifiche

VERSIONE	1
Data	02/12/2022
Motivazione	Prima emissione del documento
Modifiche	---

Riferimenti

UNI/PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.



1. L'impegno del Gruppo Namirial SpA sui temi DEI

Namirial SpA è impegnato nel sostegno dei valori di diversity equity and inclusion 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 identificare le problematiche presenti nel contesto aziendale al fine di indirizzarne la risoluzione adottando strategie proattive per il superamento degli stereotipi.

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 Namirial SpA 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 e dei clienti.

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.

In particolare, la Politica DEI si interseca e integra reciprocamente con i seguenti sistemi aziendali (incluse le relative policy e programmi di implementazione):

- Modello ESG. Namirial è profondamente coinvolta nella tematica della sostenibilità ambientale: lo scopo è un mondo senza carta e senza sprechi, nella convinzione che sia possibile fare business nel modo più responsabile e rispettoso dell'ambiente. L'azienda si fa portavoce di una cultura "green" anche quando si parla di perseguire gli obiettivi di crescita aziendale e di profitto. Per Namirial,



implementare il modello ESG significa utilizzare criteri ambientali, sociali e di governance per valutare l'impatto positivo che l'azienda produce sulla società e sull'ambiente, valutando non più soltanto la capacità di generare un profitto, ma anche quella di produrre risultati etici, come l'inclusione sociale o la protezione dell'ambiente.

- Modello 231. Il D. Lgs. 231/01, rubricato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" a norma dell'Art 11 legge 29.9.2000 n. 300, ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi da persone fisiche nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi. Namirial, adottando tale modello, si è dotata di un Codice Etico, che, in conformità con le disposizioni di legge vigenti, contempla diverse previsioni relative al governo societario volte ad assicurare il corretto svolgimento dell'attività di gestione e di Policies (in particolare, la *Whistleblowing policy* -procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità) finalizzate a contrastare e sanzionare ogni accertato episodio di discriminazione, molestia sessuale, violenza morale e psicologica, avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali e ribadisce che chi agisce tali comportamenti viola un preciso dovere d'ufficio e sarà, come tale, perseguito.



2. Principi Generali: le dimensioni della diversity

La diversity 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 diversity arricchisce ed 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 di Namirial SpA 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, Namirial SpA 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.

Considerando il contesto aziendale e le professioni che lo compongono, storicamente occupate da dipendenti e Manager di sesso maschile, l'Azienda si propone come obiettivo principale 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.

L'Azienda è altresì impegnata sul contrasto alla violenza di genere e ha scelto di dotarsi di una Policy dedicata alla prevenzione delle molestie e della violenza nei luoghi di lavoro.

Interculturalità

Il Gruppo Namirial si compone di Aziende collocate ed operanti in tutta Europa ed extra UE, che interagiscono con partner e clienti da tutto il mondo.



Attraverso questo assetto societario Namirial mette 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, il tutto in un'ottica di scambio reciproco.

Tale stile di lavoro favorisce, nel contempo, lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e processi 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.

Inclusività

Namirial si impegna a creare un ambiente in cui ciascun individuo o Gruppo possa contribuire secondo le proprie capacità, competenze, conoscenze, messe a disposizione degli obiettivi globali. L'obiettivo perseguito è la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ciascun individuo si senta valorizzato e rispettato nelle sue peculiarità.

L'Azienda, in particolare, 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.



3. Applicazione della politica di DEI

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

Sulla base dei principi sopra affermati, Namirial S.p.A. redige un piano strategico volto ad avviare azioni ed iniziative specifiche per promuovere l'inclusione. Gli obiettivi definiti si concentrano attorno ai seguenti punti focali:

- Creazione e diffusione a tutti i livelli di una cultura aziendale, concentrata sui temi di diversity, equality and inclusion, che si traduce in una strategia finalizzata alla valorizzazione di tali principi sia nelle prassi lavorative interne sia nelle relazioni che intratteniamo con l'esterno;
- Definizione di una governance volta a garantire il bilanciamento di genere negli organi amministrativi e nelle posizioni apicali, un ambiente di lavoro ispirato a comportamenti trasparenti ed inclusivi e la destinazione di risorse di budget riservate al compimento degli obiettivi DEI prefissati nel Piano;
- Implementazione di processi HR finalizzati alla rimozione di ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscano la piena inclusione lavorativa e creazione di canali di ascolto per far emergere eventuali situazioni nascoste di disagio;
- Promozione delle pari opportunità nei confronti delle persone e spinta di opportunità rivolte a figure di sesso femminile, meno rappresentato in considerazione del benchmark dell'industria di riferimento;
- Individuazione delle disparità remunerative e risoluzione dei gap imputabili a questioni legate al genere;
- Attuazione di iniziative che agevolino il bilanciamento vita privata-lavoro, con una particolare attenzione alla tutela della genitorialità, garantendo la possibilità di fruizione di tutti gli istituti previsti dalla legge e supportando il rientro a lavoro.

L'alta direzione, coinvolta nei lavori del Comitato DEI, è fortemente impegnata nell'individuazione degli obiettivi aziendali legati ai punti sopra esposti e nell'esecuzione di attività concrete legate al raggiungimento di questi ultimi.

In prima persona, le figure che rivestono posizioni manageriali tengono comportamenti 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 si adoperano a creare un clima aperto all'espressione di tutti per favorire l'innovazione e la generazione di nuove idee e progettualità.



Riveste un ruolo centrale in tali dinamiche la funzione Human Resources: assicura la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli, nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali e del piano strategico. 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 tale ottica, la Policy di Gestione del personale è allineata ai principi DEI e improntata alle pari opportunità e alla non discriminazione dei suddetti processi HR.

In tale contesto, la funzione Risorse Umane, in sinergia con il management, opera 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.

La funzione HR svolge altresì la funzione cruciale di coordinare il Sistema di Gestione sulla parità, diversità e inclusione. Tale responsabilità si concretizza nel definire la strategia DEI, diffondere la cultura legata a tali tematiche, sensibilizzare tutti i livelli aziendali, delineare il piano strategico, avviare le attività connesse agli obiettivi in esso contenuti, dedicare risorse di budget destinate al raggiungimento di questi ultimi, monitorare i progressi e redigere politiche e procedure.

Nell'ambito dell'attuazione delle politiche DEI viene attribuita alla comunicazione interna ed esterna un ruolo fondamentale per identificare una cultura organizzativa aperta all'inclusione ed alla valorizzazione delle diversità: per tale ragione, anche l'area Marketing è attivamente coinvolta nella realizzazione degli obiettivi legati alla parità e all'inclusione.

Parte cruciale ed integrante del Sistema è l'intera popolazione aziendale che sistematicamente esprime feedback, valutazioni e proposte attraverso due sistemi organizzativi:

1. La taskforce D.A.R.E. (Diversity Attitude to Reach Equity) istituita il 15/4/2022 e
2. eVoice Anywhere, strumento di survey ed analisi Engagement rivolto a tutta la compagine aziendale di Gruppo due volte l'anno. Quindi tutte le persone Inoltre non solo sono interessate dalle comunicazioni sopra citate e ma soprattutto coinvolte in prima persona nella rilevazione delle problematiche, nella discussioni propositive e nel consolidamento interno ed esterno dei valori aziendali.



4. Diffusione e aggiornamento della Politica

Questa politica è veicolata a tutto il personale dipendente con mezzi di comunicazione interna e illustrata in apposita sessione formativa.

Inoltre, è resa disponibile sul sito internet aziendale di Namirial a tutti i clienti, stakeholder, collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei valori descritti come parte integrante del sistema dei valori di Namirial SpA.

La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli assessment e dal monitoraggio in sede di riunione del Comitato DEI.