Diversity & Inclusion Policy 2025

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 23 gennaio 2024

Versione/Revisione	Data	Causale	Approvazione C.d.A.
v1	23/01/2024	Prima emissione	23/01/2024

Sommario

1. Premessa 4
2. Impegno e Principi Generali 4
3. Programmi per la diversità e l'inclusione 5
   3.1. La Diversità nel Genere 5
   3.2. La Diversità nelle Generazioni 6
   3.3. La Diversità nelle Abilità 6
   3.4. La Diversità nella Cultura 7
4. Applicazione e Responsabilità 7
5. Segnalazioni e Monitoraggio 8
6. Diffusione e Aggiornamento 9

1. Premessa

Economy Group s.r.l. (di seguito, "Economy") è un giornale di notizie e analisi quotidiane di economia, di politica e di finanza che opera, sia a livello nazionale che internazionale. Economy risulta, ad oggi, un vero e proprio strumento di lavoro per imprenditori, manager e professionisti, per affiancarli costantemente nell'impegno di scegliere, migliorare, guadagnare, finanziarsi e vendere.
In Economy crediamo che valorizzare la diversità e l'inclusione sia fondamentale per sostenere un ambiente di lavoro inclusivo e partecipativo; un ambiente in cui ogni forma di diversità possa trovare il proprio spazio. Un ambiente di lavoro che rispecchia i principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali e che rifiuta ogni forma di comportamento discriminatorio, sia esso collettivo o individuale.
La presente Politica formalizza i nostri principi in materia di diversità e inclusione, che recepiscono e attuano i principi e le disposizioni della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO), della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e delle disposizioni legislative in tema di diversità e inclusione.
La Politica ha l'obiettivo di contribuire a realizzare un ambiente di lavoro nel quale ogni diversità possa essere accolta e valorizzata, promuovendo il benessere delle persone e valorizzandone il contributo, quali che siano le caratteristiche personali, e prevenire e contrastare quanto possa ostacolare tale realizzazione.
La Politica rafforza l'impegno di Economy finalizzato a riconoscere e valorizzare ogni persona che ne fa parte e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.
La Politica si applica a tutti coloro che operano in e per Economy, indipendentemente dal rapporto contrattuale, comprese le persone in formazione, i tirocinanti, gli apprendisti, i clienti e i fornitori.

2. Impegno e Principi Generali

Economy ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti. L'importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze (di genere e identità di genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, nazionalità, idioma, estrazione sociale, fede religiosa, convinzioni personali, stato civile, esperienza, educazione, abilità cognitive e motorie, condizioni di salute e qualsiasi altra categoria protetta dalla legge) quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.
L'obiettivo di Economy è costruire una comunità in cui ogni persona si senta parte e possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti.
Economy pone da sempre al centro le persone. Le politiche di diversità e inclusione mirano a prevenire la discriminazione in fase di selezione, valorizzare le competenze e i talenti, promuovere la managerialità e la formazione, che è alla base di ogni strategia di crescita personale.
L'impegno di Economy nel valorizzare le persone e farle sentire incluse e incentivate a dare il meglio di sé si traduce in una strategia di sviluppo e gestione delle persone in grado di garantire a tutte l'accesso ad eque possibilità di crescita professionale, indipendentemente dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

La Politica conferma inoltre l'impegno di Economy nel sostenere il rispetto della dignità delle persone e nel prevenire ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata su ragioni legate a qualunque tipo di diversità, riconoscendo l'assoluto valore dei principi

- della Costituzione della Repubblica Italiana;
- della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite;
- della Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le relative convenzioni applicabili;
- della Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo.

3. Programmi per la diversità e l'inclusione

L'impegno di Economy sui temi della diversità e inclusione si concentra in questo momento storico su quattro direttrici principali, nella consapevolezza che l'evoluzione ambientale, socioculturale e di mercato può determinare sempre forme di esclusione, che devono essere per quanto possibile preventivamente identificate, prevenute e contrastate.
L'impegno di Economy è, inoltre, quello di utilizzare un linguaggio decoroso, inclusivo e neutrale con l'intento di evitare ogni qualsiasi forma di discriminazione. L'aggiornamento della Politica e dei programmi correlati sarà pertanto un indicatore concreto dell'attenzione di Economy alla diversità e inclusione, tematiche su cui l'impegno deve costantemente rinnovarsi.

3.1. La Diversità nel Genere

Economy si impegna a continuare a porre attenzione per un'equa partizione del personale, anzitutto attraverso:

- un equo percorso di selezione in base alle competenze e adeguatezza del ruolo;
- percorsi di formazione e informazione orientati a fornire opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale alle donne, anche attraverso la testimonianza di role model e la diffusione di casi aziendali e/o extra-aziendali;
- la realizzazione di progetti extra-aziendali che hanno l'obiettivo di orientare le/i giovani professioniste/i a seguire le proprie aspirazioni, e in generale in ambiti in cui le donne e uomini sono sottorappresentati o assenti.

Sul piano culturale Economy è inoltre impegnata in iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias) e promuove politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della maternità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali (caregiver) e la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale.
Per garantire la parità dei generi, Economy ha avviato specifiche progettualità attraverso programmi di sviluppo e valorizzazione dei talenti e politiche retributive basate su equità e performance. In particolare, al fine di sviluppare la managerialità e la leadership al femminile, Economy promuove eventi formativi

finalizzati a rafforzare le competenze richieste e a garantire sempre di più un equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità all'interno di strutture complesse. Economy si impegna, quanto più possibile, a garantire una rappresentanza equilibrata dei generi tra i relatori nelle tavole rotonde e negli eventi. Economy si impegna infine a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione, e per questo si è dotata della presente Policy anche al fine di gestire eventuali episodi di molestie e violenze nei luoghi di lavoro, con specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti, garantendone la confidenzialità.

3.2. La Diversità nelle Generazioni

Economy considera la coesistenza di diverse generazioni all'interno dell'organizzazione un valore per tutti, in quanto offre l'opportunità per aprirsi al cambiamento, affrontare le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato e guidare l'innovazione.
Infatti, le diverse generazioni portano con sé conoscenze, esperienze e percezioni del lavoro, dei ruoli e delle relazioni che sono uniche di ciascuna fascia di età. Per facilitare la cooperazione ed integrare con successo le diverse generazioni in ambito professionale è essenziale comprendere i punti di forza, le limitazioni e i valori di ciascuna generazione nei confronti del lavoro, creando una cultura aziendale che dimostri attivamente rispetto e inclusione, a partire dal riconoscimento delle diverse esigenze di ciascuna fascia di età. Per Economy la formazione e l'affiancamento costituiscono gli strumenti fondamentali per promuovere la comunicazione e lo scambio reciproco di esperienze tra le generazioni, stimolando un confronto produttivo e un trasferimento di conoscenze e competenze tale da consentire che le differenze vengano riconosciute e accettate.

3.3. La Diversità nelle Abilità

Intendendo per "disabilità" qualunque situazione di disagio psico-fisico, tale da determinare rischi di esclusione, Economy si impegna a implementare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro che promuova l'accessibilità e ad adottare pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona. Economy sostiene, inoltre, la necessità di valorizzare ogni individuo nella sua specificità e di cercare di abbattere ogni tipo di barriera culturale, sensoriale o fisica che limiti diritti imprescindibili, ponendo in essere i cambiamenti necessari al miglioramento delle condizioni di vita delle persone con disabilità. Economy ritiene, infine, necessario spostare l'attenzione dalle disabilità alle abilità, valorizzando le capacità di ogni individuo attraverso azioni formative di arricchimento delle conoscenze e competenze. Infine, Economy si impegna a promuovere un cambio di paradigma culturale per una nuova narrazione della disabilità. L'obiettivo è quello di accogliere i bisogni delle persone in situazioni di disagio, promuoverne l'integrazione e migliorarne la situazione lavorativa sia attraverso strumenti e ausili adeguati sia attraverso programmi e iniziative capaci di includere sempre di più le persone con disabilità nel contesto lavorativo aziendale, riducendo ogni discriminazione anche involontaria. Questo processo inizia con un ascolto attivo delle persone coinvolte. Altrettanto rilevante è la realizzazione di interventi formativi per

l'intera popolazione aziendale, per migliorare la disponibilità e la capacità di accoglienza delle persone con disabilità o disagi.

3.4. La Diversità nella Cultura

La diversità culturale derivante da origine etnica, nazionalità, idioma, fede religiosa, stato civile, posizione sociale, background professionale, orientamento sessuale e convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati e associazioni), rappresenta un'opportunità di arricchimento personale e fonte di grandi benefici per Economy. Economy considera la valorizzazione delle diversità culturali presenti in azienda uno dei propri obiettivi fondamentali e si impegna a favorire l'integrazione di tutte le culture esistenti, tramite la promozione delle loro peculiarità, in una cultura di gruppo inclusiva e aperta. È pertanto impegno di Economy combattere ogni forma di discriminazione e pregiudizio, fornire a tutte le persone opportunità di crescita professionale e realizzare un ambiente di lavoro che accolga ogni persona, riconoscendone il suo valore e rispettandone le differenze. In un momento storico caratterizzato da forti transizioni (digitale, ecologica ed energetica), la formazione costituisce lo strumento primario per contrastare disuguaglianze professionali ed emarginazione e per questo sono predisposti specifici programmi ricorrenti. Sono inoltre favorite tutte le occasioni di riflessione e confronto attraverso incontri collettivi e focus group sulle specifiche tematiche emergenti.

4. Applicazione e Responsabilità

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità e inclusione si integrano nell'operatività di Economy, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, e il monitoraggio e la rendicontazione trasparente e costante di tali attività. In linea con l'impegno volto ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e creare un ambiente di lavoro inclusivo, Economy ha costituito un Comitato Guida Diversity&Inclusion, con un proprio regolamento, focalizzato alla realizzazione di azioni concrete e al relativo monitoraggio sulle tematiche dell'inclusione delle diversità, sulla conciliazione vita e lavoro e sul benessere delle persone. Il Comitato è inoltre attivo nel raccogliere e valutare proposte e suggerimenti per iniziative su tali tematiche.
L'impegno di tutta l'organizzazione è fondamentale per la costruzione di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità, per questo Economy:

- definisce ed attua politiche aziendali inclusive che coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione;
- adotta politiche di selezione, di assunzione e di accoglienza del personale basate su processi e pratiche neutrali rispetto a tutte le diversità e incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- adotta misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale;
- rende trasparenti e oggettive le politiche di valutazione, avanzamento di carriera e premialità del personale, con una formazione specifica per evitare pregiudizi in fase valutativa e un'attenzione specifica ai percorsi di sviluppo delle diverse popolazioni aziendali;

- adotta un sistema di monitoraggio che garantisce, in modo oggettivo, la verifica e la rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità;
- comunica i progressi raggiunti in tema di valorizzazione e gestione della diversità e adotta politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate.

Economy ritiene fondamentale il ruolo del Management, che deve essere un esempio per i collaboratori ed è responsabile di:

- assicurare che non si verifichino atti di discriminazione;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adoperarsi per superarli;
- creare un clima aperto all'espressione di tutti;
- sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

Fondamentale è, inoltre, il ruolo della Funzione Human Resources per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali di ingresso, valutazione, crescita e sviluppo delle persone, con l'obiettivo di garantire la massima equità ed inclusione.
Nell'attuazione delle politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità, per promuovere una cultura organizzativa aperta e collaborativa è infine fondamentale il ruolo della Comunicazione.
La promozione della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità per Economy va oltre i confini aziendali e passa anche attraverso la costruzione di reti di confronto e collaborazioni con una pluralità di attori istituzionali, imprenditoriali, associativi, educativi. Anche per questo i principi e i valori della presente Politica devono:

- impegnare tutte le risorse di Economy in tutti i rapporti interni ed esterni con gli stakeholder;
- essere rispettati da parte di tutti i fornitori, partner e in generale i soggetti che intrattengono relazioni con Economy.

5. Segnalazioni e Monitoraggio

Economy monitora e promuove, attraverso le attività del Comitato *Diversity&Inclusion*, l'utilizzo – da parte dei propri dipendenti – di canali specifici per la segnalazione di episodi o delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere, come definiti nella presente Policy e nella Procedura HR, al fine di tutelare coloro che effettuano la segnalazione stessa.
Le segnalazioni delle violazioni della Policy e della Procedura HR possono essere segnalate in via confidenziale, anche in forma anonima, utilizzando la casella di posta elettronica dedicata Diversity-Inclusion@economygroup.it.
Il segnalante dovrà fornire evidenza di tutte le informazioni (fatti, eventi, circostanze) che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserita violazione, con un dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, di identificare elementi utili ai fini della verifica della fondatezza della segnalazione stessa da parte del Comitato *Diversity&Inclusion*.

A seconda della tipologia e dell'appurata fondatezza della segnalazione ricevuta il Comitato informerà gli Uffici competenti, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione.
Il monitoraggio dell'attuazione del presente paragrafo è effettuato da parte del Comitato 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.
In relazione alle proprie politiche e risorse, il Comitato:

- si occupa della raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi, incluse le cause giudiziarie, con evidenza delle azioni attuate per risolvere le cause degli accadimenti;
- garantisce che vengano attivati i meccanismi di comunicazione, regolati secondo la UNI/PdR, all'interno della Società o al suo esterno quando la situazione non è conforme ai KPI e vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento.

Anche a fini di monitoraggio dell'implementazione della UNI/PdR, il Comitato *Diversity&Inclusion* somministra annualmente una survey anonima a tutti i dipendenti della Società ed eventualmente propone al Management idonee azioni correttive.
Il Comitato *Diversity&Inclusion*, inoltre, effettua annualmente il monitoraggio dei KPI, l'audit e la revisione del sistema di gestione della parità di genere, riportando l'esito e le azioni di rimedio proposte al Management.

6. Diffusione e Aggiornamento

La presente Policy è diffusa all'interno dell'organizzazione e comunicata a tutti i dipendenti e agli stakeholder esterni, in ottica di trasparenza e collaborazione, tramite pubblicazione sul sito web.
L'aggiornamento viene effettuato annualmente e "ad evento" in caso di modifiche normative o regolamentari in materia.