

POLICY EQUALITY & INCLUSION

ITALPREZIOSI[®]

1.PREMESSA

Italpreziosi aspira da sempre alla valorizzazione di ogni forma di diversità. Principi fondamentali quali la non discriminazione, l'inclusione e l'uguaglianza di genere guidano le azioni interne ed esterne dell'azienda.

A tal fine, Italpreziosi ufficializza la propria Dichiarazione di Impegno JEDI (Giustizia, Equità, Diversità e Inclusione). Tale impegno non è limitato alla gestione interne, ma garantisce l'applicazione in ogni ambito: dalle operazioni industriali alla gestione delle controparti, fino alle iniziative per la comunità.

Per Italpreziosi, i principi JEDI, che includono Giustizia, Equità, Diversità, Inclusione e principi correlati, come l'accesso, l'appartenenza, l'uguaglianza o l'equità, non sono semplici obiettivi gestionali, ma pilastri fondamentali per il rispetto della dignità di ogni persona.

Per questo, è ritenuto indispensabile lo sviluppo di misure specifiche per identificare e rimuovere le cause di discriminazione nelle politiche, nelle procedure, nelle pratiche, nonché negli atteggiamenti che mantengono disuguaglianze basate sulle diverse forme di diversità. Soltanto un approccio multidimensionale, che tenga conto molteplici aspetti che riguardano l'azienda, può contribuire al raggiungimento del pieno potenziale delle persone all'interno della struttura aziendale e dei rapporti che quest'ultima ha con soggetti esterni.

2.SCOPO

Con questa Policy, Italpreziosi si impegna a rafforzare e promuovere gli obiettivi di inclusione delle diverse forme di diversità, non discriminazione, parità di genere, nell'ambiente di lavoro così come nelle relazioni esterne dell'azienda, al fine di aumentare la fiducia di personale, clienti, stakeholders e della società civile in generale.

La Policy offre inoltre le linee guida da implementare attraverso il miglioramento o l'attuazione di processi per la creazione di un ambiente di lavoro scevro da discriminazioni, con pari opportunità nell'intero ciclo di selezione, gestione, formazione e carriera del personale, nonché nelle prassi di governance e comunicazione aziendali.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI E STANDARD

La presente Policy si allinea alla legislazione vigente e ai principali standard internazionali che rappresentano punti di riferimento per l'adeguamento a criteri di non discriminazione e uguaglianza di genere nell'ambiente lavorativo:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs);
- il Global Compact delle Nazioni Unite e i Women Empowerment Principles WEPs;
- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, sui diritti dei bambini e sui diritti delle persone con disabilità;
- la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali sul Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro - ILO);
- UNI ISO 30415 relativa alla Gestione delle risorse umane con approccio alla diversità e all'inclusione;
- la Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere;
- Linee Guida OCSE sul Dovere di Diligenza (OECD Due Diligence Guidance);
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP);
- Direttiva (UE) 2023/970 (Pay Transparency);
- Direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive);
- RJC Code of Practices (Responsible Jewellery Council);
- Standard B Corp.

4. RESPONSABILITÀ

La Commissione di Sostenibilità, congiuntamente al Comitato Guida Parità di Genere, costituiti da Senior Management aziendale (CSR), dal SM e RRU, sono responsabili nel garantire che la Policy venga implementata.

La funzione Sustainability Manager è responsabile nel coordinare le attività della Commissione di Sostenibilità.

Allo stesso modo, tutti i dipendenti e collaboratori hanno la responsabilità nel garantire che scopi e obiettivi vengano raggiunti.

5.AREE DI IMPEGNO: CULTURA PER L'INCLUSIONE E L'UGUAGLIANZA

Italpreziosi si impegna a favorire lo sviluppo di una cultura d'impresa e di un ambiente inclusivo, privo di discriminazioni, che supporti le persone a esprimere il proprio potenziale, ciascuno secondo le proprie distintività e capacità personali. L'impegno verte verso l'adozione di tutte le misure necessarie per far sì che principi quali rispetto, merito e dignità delle persone - indipendentemente dal genere e da altre forme di diversità vengano promossi e perseguiti.

In particolare, l'azienda si impegna a perseguire principi in materia di diversità e inclusione in diversi ambiti, tra i quali:

- **Genere:** L'azienda si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione di genere, ad evitare stereotipi e pregiudizi legati alle differenze di genere o di identità di genere. Inoltre, l'impegno verte verso una cultura aziendale che aspiri alla valorizzazione dell'attuale e potenziale componente femminile dell'azienda;
- **Disabilità:** L'azienda crede nelle pari opportunità indipendentemente dalle disabilità di tipo sensoriale, cognitivo e motorio. Si impegna a promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone con disabilità, favorendo una cultura di impresa inclusiva;
- **Interculturalità:** L'azienda si impegna a favorire un ambiente ricco e allo stesso tempo rispettoso di culture diverse, promuovendone sempre il dialogo a supporto di inclusione e prospettive di crescita personale;
- **Etnia e origine:** Contrasto a ogni discriminazione basata su razza, colore, origine nazionale, casta o status di lavoratore migrante;
- **Orientamento e identità:** Protezione dell'orientamento sessuale e di ogni altro status LGBTQ+;
- **Salute e benessere:** Tutela della diversità genetica e della condizione di salute, inclusi salute mentale, HIV, tubercolosi o altre malattie;
- **Status sociale e personale:** Rispetto per l'affiliazione politica, l'appartenenza sindacale, lo stato civile, l'aspetto fisico e qualsiasi altra caratteristica non correlata ai requisiti intrinseci del lavoro;
- **Genitorialità:** Protezione specifica per la gravidanza e le responsabilità familiari;
- **Generazioni:** Italpreziosi considera il confronto intergenerazionale utile e necessario in una logica di scambio di esperienze personali, nonché lavorative e culturali. Promuove, quindi, un ambiente che incoraggi tale scambio e ne valorizzi gli effetti.

L'azienda integra in queste aree i principi di Giustizia ed Equità, assicurando che non ci si limiti alla sola inclusione, ma si operi attivamente per rimuovere le barriere sistemiche che impediscono l'uguaglianza dei risultati.

Per rendere effettivi questi impegni, l'azienda promuove:

1. Attività di sensibilizzazione utili a promuovere comportamenti e l'utilizzo di un linguaggio in linea con un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità;
2. La presenza di procedure interne che consentano al personale di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni, anche riguardo forme di discriminazione, inclusione e parità di genere in azienda (rif. *Policy reclamo e denuncia delle irregolarità*);
3. Prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, in grado di contrastare episodi di molestie e mobbing, e/o di porre rimedio, a sostegno delle vittime;
4. L'equa rappresentazione dei generi anche a livello esterno, negli eventi organizzati.

6.LINEE GUIDA OPERATIVE

I. Governance

Italpreziosi si impegna a continuare a sostenere, nonché migliorare, un modello di governance dell'organizzazione che incoraggi e valorizzi le diversità, nonché a perseguire la realizzazione di processi in grado di porre rimedio a possibili regressioni in materia. Inoltre, si impegna ad assicurare che si tenga in considerazione la presenza equilibrata del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo.

II. Processi HR

Italpreziosi promuove principi di inclusione e rispetto delle diversità e si impegna a sostenere eguali opportunità e perseguire parità di genere nelle fasi di selezione e assunzione del personale. In particolare, considerabile attenzione è posta sul perseguimento di procedure atte a considerare i principi di diversità ed inclusione, nonché prevenire disparità di genere e bias, nelle fasi del processo di reclutamento, colloqui inclusi. Si impegna anche a supportare attivamente lo sviluppo di carriera di persone provenienti da culture diverse e gruppi marginalizzati e a garantire che i sistemi di reclutamento siano accessibili e accoglienti per ogni forma di diversità.

III. Parità di trattamento e equità remunerativa

Italpreziosi promuove la valorizzazione delle competenze di merito, rispettando equità e parità di trattamento in tutte le fasi di carriera in azienda. Si impegna inoltre a garantire retribuzioni uguali a parità di competenze, ruoli e mansioni, indipendentemente dal genere.

IV. Formazione e comunicazione

Italpreziosi si impegna a divulgare materiale ed informazioni circa atteggiamenti/comportamenti/prassi in grado di sostenere un ambiente di lavoro inclusivo e di promuovere parità di genere ad ogni livello.

Anche nelle attività di marketing, pubblicità e comunicazione, Italpreziosi pone attenzione affinché siano evitati stereotipi e sia utilizzato un linguaggio il più neutro possibile.

V. Due Diligence e filiera

Nel 2020 Italpreziosi ha firmato l'“*OECD Stakeholder Statement on Implementing Gender-Responsive Due Diligence and ensuring the human rights of women in Mineral Supply Chains*”, di Women's Rights and Mining (WRM), con l'obiettivo di creare più sensibilizzazione sul tema della parità di genere e tracciare il ruolo delle donne nella filiera. La partecipazione a progetti di multi stakeholder volti al miglioramento e alla valorizzazione delle donne anche in piccole comunità è ritenuta fondamentale.

Coerentemente con i principi JEDI, Italpreziosi promuove l'inclusione anche nella propria catena di valore, incentivando rapporti commerciali con controparti che rispettino i medesimi standard di equità e inclusione.

7.MONITORAGGIO, SEGNALAZIONE E REVISIONE

Italpreziosi si impegna a monitorare l'andamento degli impegni assunti, a creare piani per facilitare il raggiungimento di determinati scopi, e a provvedere alla revisione di tale policy se e quando necessario per l'aggiornamento e/o la specificazione di politiche ed obiettivi di inclusione, non discriminazione, e parità di genere.

Lazienda si impegna a definire e monitorare KPI (Key Performance Indicators) specifici, legati al monitoraggio di parità di genere e inclusività (anche a livello di filiera). In particolare, il monitoraggio di tali impegni e progressi, nonché audit interni, il riesame dei dati, e l'individuazione di nuovi obiettivi di breve, medio e lungo periodo, avvengono annualmente e i progressi pubblicati nel Rapporto di Impatto (redatto annualmente).

Italpreziosi si impegna a continuare a partecipare con i propri partner e con le parti coinvolte -tra cui associazioni sul tema, controparti, acquirenti istituzionali - a progetti che promuovano la lotta contro discriminazioni e stereotipi di ogni tipo, nonché le pari opportunità di genere e l'empowerment femminile.