

POLÍTICA DE IGUALDAD & INCLUSIÓN

ITALPREZIOSI[®]

1.PREMISA

Italpreziosi ha aspirado siempre a la valorización de cada forma de diversidad. Principios fundamentales como la no discriminación, la inclusión y la igualdad de género guían las acciones internas y externas de la empresa.

Con este fin, Italpreziosi oficializa su propia Declaración de Compromiso JEDI (Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión). Dicho compromiso no se limita a la gestión interna, sino que garantiza su aplicación en todos los ámbitos: desde las operaciones industriales hasta la gestión de las contrapartes, pasando por las iniciativas para la comunidad.

Para Italpreziosi, los principios JEDI —que incluyen Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión, así como conceptos relacionados como el acceso, la pertenencia, la igualdad o la paridad— no son meros objetivos de gestión, sino pilares fundamentales para el respeto de la dignidad de cada persona.

Por ello, se considera indispensable el desarrollo de medidas específicas para identificar y eliminar las causas de discriminación en las políticas, los procedimientos y las prácticas, así como en las actitudes que perpetúan desigualdades basadas en las diversas formas de diversidad. Solo un enfoque multidimensional, que considere los múltiples aspectos que afectan a la empresa, puede contribuir a alcanzar el pleno potencial de las personas dentro de la estructura empresarial y en las relaciones que esta mantiene con sujetos externos.

2.PROPÓSITO

Con esta Política, Italpreziosi se compromete a fortalecer y promover los objetivos de inclusión de las diversas formas de diversidad, la no discriminación y la igualdad de género, tanto en el entorno laboral como en las relaciones externas de la empresa, con el fin de aumentar la confianza del personal, clientes, grupos de interés (stakeholders) y de la sociedad civil en general.

La Política ofrece, además, las directrices a implementar a través de la mejora o la ejecución de procesos para la creación de un ambiente de trabajo libre de discriminaciones, con igualdad de oportunidades en todo el ciclo de selección, gestión, formación y carrera del personal, así como en las prácticas de gobernanza y comunicación corporativas.

3. REFERENCIAS NORMATIVAS Y ESTÁNDARES

La presente Política se alinea con la legislación vigente y con los principales estándares internacionales que representan puntos de referencia para la adecuación a los criterios de no discriminación e igualdad de género en el entorno laboral:

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (SDGs);
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact) y los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs);
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos, las Convenciones de las Naciones Unidas sobre los derechos de la mujer, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, sobre los derechos del niño y sobre los derechos de las personas con discapacidad;
- La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los ocho Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- UNI ISO 30415 relativa a la Gestión de los recursos humanos con enfoque en la diversidad y la inclusión;
- La Práctica de referencia UNI/PdR 125:2022 para la igualdad de género;
- Líneas Directrices de la OCDE sobre la Debida Diligencia (OECD Due Diligence Guidance);
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (UNGP);
- Directiva (UE) 2023/970 (Transparencia Retributiva);
- Directiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive);
- RJC Code of Practices (Responsible Jewellery Council);
- Estándar B Corp.

4. RESPONSABILIDAD

La Comisión de Sostenibilidad, junto con el Comité Guía de Igualdad de Género, constituidos por la Alta Dirección empresarial (CSR), por el SM (Sustainability Manager) y RR.HH. (RRU), son responsables de garantizar que la Política sea implementada.

La función de Sustainability Manager es responsable de coordinar las actividades de la Comisión de Sostenibilidad.

Del mismo modo, todos los empleados y colaboradores tienen la responsabilidad de garantizar que se alcancen los propósitos y objetivos.

5. ÁREAS DE COMPROMISO: CULTURA PARA LA INCLUSIÓN Y LA IGUALDAD

Italpreziosi se compromete a fomentar el desarrollo de una cultura de empresa y de un entorno inclusivo, libre de discriminaciones, que apoye a las personas para expresar su potencial, cada uno según sus propias distintividades y capacidades personales. El compromiso se centra en la adopción de todas las medidas necesarias para asegurar que se promuevan y persigan principios como el respeto, el mérito y la dignidad de las personas, independientemente del género y de otras formas de diversidad.

En particular, la empresa se compromete a perseguir principios en materia de diversidad e inclusión en diversos ámbitos, entre los cuales:

- **Género:** La empresa se compromete a combatir cualquier forma de discriminación de género, a evitar estereotipos y prejuicios ligados a las diferencias de género o de identidad de género. Además, el compromiso se orienta hacia una cultura empresarial que aspire a la valorización del componente femenino actual y potencial de la empresa;
- **Discapacidad:** La empresa cree en la igualdad de oportunidades independientemente de las discapacidades de tipo sensorial, cognitivo y motor. Se compromete a promover la inserción e integración de las personas con discapacidad, fomentando una cultura de empresa inclusiva;
- **Interculturalidad:** La empresa se compromete a favorecer un entorno rico y, al mismo tiempo, respetuoso con las diversas culturas, promoviendo siempre el diálogo en apoyo de la inclusión y las perspectivas de crecimiento personal;
- **Etnia y origen:** Lucha contra cualquier discriminación basada en raza, color, origen nacional, casta o estatus de trabajador migrante;
- **Orientación e identidad:** Protección de la orientación sexual y de cualquier otro estatus LGBTQ+;
- **Salud y bienestar:** Tutela de la diversidad genética y de la condición de salud, incluyendo salud mental, VIH, tuberculosis u otras enfermedades;
- **Estatus social y personal:** Respeto por la afiliación política, la pertenencia sindical, el estado civil, el aspecto físico y cualquier otra característica no relacionada con los requisitos intrínsecos del trabajo;
- **Parentalidad:** Protección específica para el embarazo y las responsabilidades familiares;
- **Generaciones:** Italpreziosi considera el intercambio intergeneracional útil y necesario en una lógica de intercambio de experiencias personales, así como laborales y culturales. Promueve, por tanto, un entorno que fomente dicho intercambio y valore sus efectos.

La empresa integra en estas áreas los principios de Justicia y Equidad, asegurando que no se limite solo a la inclusión, sino que se opere activamente para eliminar las barreras sistémicas que impiden la igualdad de resultados.

Para hacer efectivos estos compromisos, la empresa promueve:

1. Actividades de sensibilización útiles para promover comportamientos y el uso de un lenguaje acorde con un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso con la diversidad;
2. La presencia de procedimientos internos que permitan al personal expresar, incluso de forma anónima, sus opiniones, también respecto a formas de discriminación, inclusión e igualdad de género en la empresa (ref. Política de reclamación y denuncia de irregularidades);
3. Prácticas empresariales para la tutela del entorno de trabajo, capaces de combatir episodios de acoso y mobbing, y/o de ponerles remedio, en apoyo a las víctimas;
4. La representación equitativa de los géneros también a nivel externo, en los eventos organizados.

6. LÍNEAS GUÍA OPERATIVAS

I. Gobernanza

Italpreziosi se compromete a seguir apoyando, así como a mejorar, un modelo de gobernanza de la organización que fomente y valore las diversidades, así como a perseguir la realización de procesos capaces de poner remedio a posibles regresiones en la materia. Además, se compromete a asegurar que se tenga en cuenta la presencia equilibrada del género minoritario en los órganos de dirección y control.

II. Procesos de RR.HH.

Italpreziosi promueve principios de inclusión y respeto de las diversidades y se compromete a apoyar la igualdad de oportunidades y perseguir la igualdad de género en las fases de selección y contratación del personal. En particular, se pone una atención considerable en la búsqueda de procedimientos aptos para considerar los principios de diversidad e inclusión, así como prevenir disparidades de género y sesgos (bias), en las fases del proceso de reclutamiento, entrevistas incluidas. Se compromete también a apoyar activamente el desarrollo de carrera de personas provenientes de culturas diversas y grupos marginados y a garantizar que los sistemas de reclutamiento sean accesibles y acogedores para cada forma de diversidad.

III. Igualdad de trato y equidad remunerativa

Italpreziosi promueve la valorización de las competencias de mérito, respetando la equidad y la igualdad de trato en todas las fases de la carrera en la empresa. Se compromete además a garantizar retribuciones iguales a igualdad de competencias, roles y funciones, independientemente del género.

IV. Formación y comunicación

Italpreziosi se compromete a divulgar material e información sobre actitudes/comportamientos/prácticas capaces de sostener un entorno de trabajo inclusivo y de promover la igualdad de género en todos los niveles.

También en las actividades de marketing, publicidad y comunicación, Italpreziosi presta atención para que se eviten estereotipos y se utilice un lenguaje lo más neutro posible.

V. Debida Diligencia y cadena de suministro

En 2020 Italpreziosi firmó el “OECD Stakeholder Statement on Implementing Gender-Responsive Due Diligence and ensuring the human rights of women in Mineral Supply Chains”, de Women’s Rights and Mining (WRM), con el objetivo de crear más sensibilización sobre el tema de la igualdad de género y rastrear el papel de las mujeres en la cadena de suministro. La participación en proyectos multiactor orientados a la mejora y valorización de las mujeres, incluso en pequeñas comunidades, se considera fundamental.

Coherentemente con los principios JEDI, Italpreziosi promueve la inclusión también en su propia cadena de valor, incentivando relaciones comerciales con contrapartes que respeten los mismos estándares de equidad e inclusión.

7. MONITOREO, NOTIFICACIÓN Y REVISIÓN

Italpreziosi se compromete a monitorear la evolución de los compromisos asumidos, a crear planes para facilitar el logro de determinados propósitos, y a disponer la revisión de dicha política cuando sea necesario para la actualización y/o la especificación de políticas y objetivos de inclusión, no discriminación e igualdad de género.

La empresa se compromete a definir y monitorear KPI (Key Performance Indicators) específicos, vinculados al monitoreo de la igualdad de género e inclusividad (también a nivel de cadena de suministro). En particular, el monitoreo de tales compromisos y progresos, así como las auditorías internas, la revisión de los datos y la identificación de nuevos objetivos a corto, medio y largo plazo, se realizan anualmente y los progresos se publican en el Informe de Impacto (redactado anualmente).

Italpreziosi se compromete a seguir participando con sus socios y con las partes implicadas —incluidas asociaciones sobre el tema, contrapartes, compradores institucionales— en proyectos que promuevan la lucha contra discriminaciones y estereotipos de todo tipo, así como la igualdad de oportunidades de género y el empoderamiento femenino.

Las denuncias relativas a discriminaciones o violaciones de los principios JEDI deben enviarse a través de los canales oficiales previstos por la Política de reclamación y denuncia de irregularidades, garantizando la confidencialidad y la ausencia de represalias para el denunciante.

La presente Política y la relativa declaración de compromiso JEDI están sujetas a revisión periódica para garantizar el constante alineamiento con las mejores prácticas internacionales y con las necesidades de la comunidad y de las partes interesadas.