

DIVERSITY & INCLUSION POLICY

D&I IN ESAOTE S.p.A. e EBIT S.r.l.

1. DIVERSITY & INCLUSION: PER NOI E NEL MONDO

L'**inclusione** per noi è la **valorizzazione di ogni singola persona**, unica nella propria **diversità**, che rappresenta una costante fonte di ricchezza, energia ed innovazione per il Gruppo ESAOTE.

Il benessere, la motivazione, l'ingaggio, il senso di appartenenza e, di conseguenza, la produttività, passano infatti inevitabilmente attraverso il sentirsi rispettati e valorizzati anche nella propria individualità.

Ed è proprio da questa convinzione che nasce l'idea di dotarci di una *D&I Policy*, con l'obiettivo, da un lato, di diffondere ancor di più ed in maniera organica il ruolo strategico che la Diversità e l'Inclusione hanno nella gestione delle persone, e, dall'altro, di delineare in maniera chiara la missione, le strategie e le pratiche attive dell'azienda per favorire un ambiente di lavoro collaborativo, inclusivo e rispettoso.

Quanto sopra, in linea con quanto previsto dalle nostre altre *Policy* aziendali, dalla contrattazione collettiva, nazionale ed aziendale, ed in accordo con quanto disposto dalla normativa nazionale, europea ed internazionale di settore, nonché dalle organizzazioni internazionali che si sono occupate del tema, anche a livello trasversale, tra cui, solo per citarne alcune, l'Organizzazione delle Nazioni Unite che, nell'ambito l'Agenda 2030 e i suoi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, hanno indicato il "*lavoro dignitoso*" quale strumento diretto per ridurre le disuguaglianze sostanziali e favorire l'inclusione attraverso la valorizzazione delle diversità, e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (c.d. "*ILO - International Labour Organization*") che, tra le altre cose, ha pubblicato una guida pratica sulla promozione della diversità e dell'inclusione attraverso i c.d. "*working adjustments*" sul posto di lavoro.

Attraverso l'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, inoltre, diamo ulteriore concretezza al nostro impegno sulle tematiche di D&I.



2. LE DIMENSIONI DEL D&I

Le dimensioni della diversità



Premesso che è difficile stilare un elenco esaustivo di tutte le possibili declinazioni e sfaccettature della diversità, uno schema che può essere d'aiuto al Gruppo Esaote ed alle sue persone per orientarsi nell'ambito della materia *D&I* e per classificare in maniera esemplificativa le dimensioni della diversità e le relative peculiarità, è il c.d. "modello a 4 livelli" elaborato da Lee Gardenswartz e Anita Rowe, esperte di *Diversity & Inclusion*, nel 1994.

Tenendo a mente tale modello, da un lato, il Gruppo Esaote si impegna a presidiare il rispetto di tutte le possibili dimensioni della diversità, promuovendo la condivisione delle differenze, sia nell'ambito del proprio *business*, sempre più orientato allo scambio di esperienze tra realtà differenti, anche a livello internazionale, sia all'interno della propria forza lavoro, e, dall'altro lato, chiede alle sue persone di adottare una visione sempre più trasversale, aperta al dialogo multilivello e fondata sulla proattività e sulla cooperazione organizzativa e sociale.

Personalità

La dimensione legata alla personalità di ciascuno di noi, definibile come il gruppo delle caratteristiche che fanno parte e sono direttamente connesse all'identità di una persona, è attenzionata da parte del Gruppo Esaote in ogni momento del rapporto di lavoro.

Quanto sopra, al fine di promuovere la piena realizzazione dei lavoratori e delle lavoratrici, sia come singoli/e, sia nell'ambito delle formazioni sociali (tra cui il contesto lavorativo) in cui si svolge la rispettiva personalità e, al contempo, nel totale rispetto dei diritti inviolabili degli/delle stessi/e.

Dimensione interna

Le dimensioni e le caratteristiche interne della persona come l'età, il genere, le abilità fisiche, il gruppo etnico, le preferenze sessuali, ecc..., influenzano il comportamento individuale e, spesso, non sono sotto il controllo cosciente della persona. Tenzionalmente è questo lo spazio in cui si formano gli stereotipi e i pregiudizi (talvolta anche inconsci, c.d. "*unconscious bias*") che il Gruppo Esaote si impegna a prevenire e combattere principalmente attraverso strumenti di tipo formativo e culturale.

Senza pretesa di esaustività, essendo tale ambito oggetto di continua evoluzione, attenzione e disciplina, anche da parte del Gruppo Esaote, si riportano di seguito i principali ambiti in cui si sviluppa l'impegno aziendale in relazione alla c.d. "Dimensione interna" della Diversità:

- **Genere**

La costante attenzione del Gruppo Esaote nel promuovere l'uguaglianza di genere è testimoniato dall'impegno profuso nei confronti di dipendenti, clienti e *stakeholder* per la promozione dei temi legati alla tutela della stessa.

Il Gruppo Esaote, infatti, intende promuovere il proprio posizionamento sul mercato come agente veicolante e sponsor della parità di genere sui luoghi di lavoro, intraprendendo un percorso interno e pubblicizzando all'esterno, per l'implementazione di attività ed iniziative volte alla promozione delle pari opportunità, dell'equilibrio tra lavoro e vita privata, della condivisione delle responsabilità familiari e della rimozione di potenziali barriere, stereotipi, discriminazioni e/o pregiudizi, ivi inclusi quelli legati all'orientamento sessuale.

- **Generazioni**

Il Gruppo Esaote riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione delle esigenze delle diverse generazioni che collaborano all'interno dell'organizzazione stessa, con l'obiettivo di favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L'attenzione del Gruppo Esaote non si concentra solo sull'età e sul background professionale dei lavoratori, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per facilitare il loro sviluppo, incoraggiando lo scambio di diverse esperienze sociali, culturali e lavorative, nonché delle diverse *soft* e *hard skills*, delle conoscenze e delle competenze (come quelle digitali) appartenenti a ogni generazione.

- **Disabilità**

Il Gruppo Esaote crede nelle pari opportunità per tutte le sue persone, indipendentemente da eventuali disabilità sensoriali, cognitive e/o motorie e si impegna, pertanto, ad attuare misure concrete per promuovere l'integrazione e l'inclusione delle persone con disabilità, al fine di incentivare appieno lo sviluppo dei rispettivi talenti e capacità, tramite l'eliminazione delle barriere culturali, sensoriali e fisiche, anche attraverso l'adattamento degli ambienti di lavoro, in modo da fruibili da parte di tutti, e l'adozione di iniziative, strumenti e ausili adeguati (c.d. "reasonable accommodation").

- **Interculturalità**

In linea con i propri principi, il Gruppo Esaote è costantemente impegnato a promuovere lo scambio tra diverse culture, sia nell'ambito del proprio *business*, sempre più orientato alla valorizzazione di *best practice* tra realtà differenti e all'internazionalizzazione, sia all'interno della propria forza lavoro, promuovendo una visione interculturale aperta al dialogo a più livelli e fondata sulla cooperazione organizzativa e sociale.

Questo stile di lavoro facilita, al contempo, sia lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e procedurali per migliorare e rafforzare il posizionamento del Gruppo Esaote sul mercato, sia l'incontro tra persone di culture diverse, come stimolo per lo scambio, l'innovazione e la crescita, anche individuale.

Dimensione esterna

La terza dimensione della Diversità è caratterizzata da fattori c.d. "secondari", ossia rispetto ai quali l'individuo esercita un maggiore controllo, avendo, in relazione agli stessi, una maggiore libertà di scelta. Alcune di queste dimensioni sono le attività del tempo libero, l'istruzione, lo stato civile, le esperienze di lavoro, il luogo in cui si vive, ecc... Anche le dimensioni menzionate esercitano un'influenza sui comportamenti, sulle percezioni e sugli atteggiamenti individuali ed anche in relazione a tali dimensioni il Gruppo Esaote si impegna a porre particolare attenzione, nel rispetto della dignità e riservatezza di ciascuno/a.

Dimensione organizzativa

Il quarto livello della Diversità concerne le dimensioni organizzative come l'ambito lavorativo, l'anzianità aziendale, il luogo di lavoro, il livello di inquadramento, ecc...

L'impegno del Gruppo Esaote nel valorizzare le persone, affinché tutti si sentano accettati e coinvolti e possano dare il meglio di sé, si sostanzia anche in una strategia organizzativa di sviluppo e gestione delle risorse umane volta a promuovere una cultura inclusiva che valorizzi l'individualità dei/delle dipendenti e offra eque opportunità di crescita professionale a tutti/e.

3. IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

Governance del D&I

La Governance sul tema *Diversity & Inclusion* è stata affidata al Comitato Sostenibilità, Parità e D&I di cui fa parte la responsabile aziendale della promozione della Sostenibilità, dalla Parità di Genere e D&I, ovvero il *Chief Sustainability Officer*.

La composizione, le competenze e le modalità di funzionamento del Comitato Sostenibilità e del *Chief Sustainability Officer* sono indicate nel relativo Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione della capogruppo il 28.04.23 e disponibile sullo *sharepoint* aziendale.

Cultura aziendale sulla D&I

Comunicazione inclusiva

Crediamo nell'importanza della comunicazione e chiediamo a tutte le nostre persone di utilizzare un linguaggio che sia il più possibile inclusivo e rispettoso delle diversità di ciascuno. Per questo motivo sono state diffuse delle linee guida sulla comunicazione gentile e sulla comunicazione inclusiva.

Formazione continua

Ci impegniamo a promuovere e creare momenti formativi legati alle tematiche della diversità e dell'inclusione dedicati alle nostre persone.

Ascolto continuo

Periodicamente lanciamo Survey utili a monitorare l'andamento dell'Organizzazione. In particolar modo, negli ultimi anni è stata dedicata particolare attenzione alle ricadute dello Smart Working.

Altre attività

Altri esempi di come presidiamo concretamente i temi di D&I sono: la Survey sulla Sostenibilità e l'iniziativa LivingEsaote che crea relazione e scambio tra le persone da ogni dove nel mondo.

Processi HR e D&I

Recruiting

Già a partire dalla fase di *recruiting*, ci impegniamo a garantire che la procedura di *job posting*, tramite il sito aziendale e/o canali social, avvenga con *job title* e *job description* il più possibile neutrali, sia a livello comunicativo che sostanziale, che contengano, in particolare, la descrizione accurata delle caratteristiche relative al ruolo, alla funzione ed alle mansioni da svolgere.

Per i profili di maggiore complessità il Gruppo Esaote potrebbe avvalersi dell'ausilio di *Head Hunter* esterni, ai quali verrà chiesto di attenersi alle Politiche del Gruppo Esaote in tema di D&I.

Selezione

Allo stesso modo, la fase della selezione e dei colloqui avviene nel totale rispetto dei principi della diversità e dell'inclusione. A tal fine, le domande poste e le informazioni richieste ai/candidati/e sono strettamente correlate alle caratteristiche indicate nella *job title* e *job description* ed al ruolo ricercato.

La valutazione del personale da assumere sarà, quindi, effettuata unicamente in base alla corrispondenza dei/delle candidati/e, profilati/e in base ai curricula inviati ed ai colloqui effettuati, rispetto alle

caratteristiche ricercate dall'Azienda ed indicate nell'ambito della *job title* e *job description*, nel rispetto delle pari opportunità di tutti i soggetti coinvolti.

Inoltre, entro la fine del 2024 le Guidelines del recruiting saranno potenziate con un Allegato relativo alle domande da non fare o argomenti da non trattare in sede di colloquio. Il documento viene consegnato a tutti coloro che entrano in contatto con i candidati durante il processo di selezione.

Onboarding

Il processo di *onboarding*, presidiato dall'area HR, è per quanto possibile, standard ed omogeneo per tutti i soggetti coinvolti, tenendo comunque conto delle specificità e delle eventuali necessità del/della singolo/a.

La procedura di *onboarding* prevede la consegna, tra le altre, anche della Policy D&I.

Gestione del rapporto di lavoro

La gestione e lo sviluppo professionale delle nostre persone, in tutte le sue fasi, sarà effettuata facendo in modo di evitare ogni tipo di comportamento eventualmente lesivo dei diritti e della dignità delle stesse. Le progressioni di carriera e l'accesso a ruoli ed incarichi di livello superiore saranno, anch'essi, stabiliti in considerazione delle competenze e delle capacità delle persone coinvolte, valutate sulla base di criteri oggettivamente misurabili e non suscettibili di mere valutazioni discrezionali e/o arbitrarie.

4. MONITORAGGIO E DURATA

La presente *Policy D&I* è efficace dal 01/09/2023. I dati raccolti, anche tramite gli strumenti di monitoraggio quantitativo e/o qualitativo adottati dall'azienda, sullo stato di salute dell'organizzazione in relazione agli aspetti di *Diversity & Inclusion*, saranno posti alla base delle valutazioni circa eventuali ipotesi di modifica, rinnovo e/o proroga della presente *D&I Policy*.