

**INDICE**

<b>1. Scopo e ambito di applicazione</b>	<b>1</b>
<b>2. Definizioni di DE&amp;I</b>	<b>2</b>
<b>3. Principi guida, strumenti e normativa internazionale e nazionale</b>	<b>2</b>
<b>4. Visione, missione e obiettivi</b>	<b>3</b>
<b>5. Dimensioni della diversità</b>	<b>4</b>
Genere	4
Generazioni	4
Disabilità	5
Multiculturalità e interculturalità	5
Intersezionalità	5
<b>6. I principi DE&amp;I nei processi aziendali</b>	<b>5</b>
<b>7. Governance e monitoraggio</b>	<b>6</b>
7.1. Diffusione e aggiornamento	6
7.2. Sistemi di segnalazione	7

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
0	24/09/2024	Prima emissione	Enrica Lipari	Comitato GROW	Matteo Monfredini

## 1. Scopo e ambito di applicazione

Con il presente documento vengono definiti i valori e i principi di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I di seguito) di Growens, mirati a sviluppare un ambiente di lavoro equo, solidale, multiculturale, rispettoso, inclusivo, autentico e diversificato, e a costruire una comunità aziendale altrettanto coesa, sicura e inclusiva. L'obiettivo è che ciascuno possa esprimersi nella propria unicità e crescere in un contesto stimolante, condividere esperienze e responsabilità, e cercare il confronto con i colleghi come momento di sviluppo personale e collettivo, considerato un patrimonio da proteggere e valorizzare.

Growens promuove le pari opportunità e bandisce ogni forma di discriminazione affinché ogni individuo possa sviluppare il proprio potenziale umano e professionale, lavorando in un ambiente aperto e inclusivo, basato sulla meritocrazia e sulla partecipazione attiva di tutti. È un ambiente composto da persone che credono nelle competenze, nella sostenibilità, nel progresso, nell'innovazione e nella creazione di valore sociale, oltre che economico, nei territori in cui l'organizzazione opera. La Politica Diversità, Equità e Inclusione si integra ed è coerente con il codice etico di Growens.

## 2. Definizioni di DE&I

La diversità, equità e l'inclusione sono pilastri fondamentali per Growens, essenziali per creare un ambiente di lavoro equo, rispettoso e produttivo. La diversità abbraccia le differenze tra le persone, come razza e l'origine etnica, il colore della pelle, il sesso, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, la disabilità, l'età, la religione, le opinioni politiche, l'ascendenza nazionale o l'estrazione sociale, nonché qualsiasi altra forma di caratteristica personale. L'inclusione riguarda invece la creazione di una cultura aziendale che permetta a tutti di sentirsi accolti, rispettati e valorizzati, garantendo pari opportunità di partecipazione e contributo. Infine, l'equità è un processo volto a garantire che processi e programmi siano imparziali e che forniscano risultati uguali per ogni individuo tenendo conto delle particolarità e differenze di ciascuno.

Growens promuove un ambiente inclusivo, offrendo pari opportunità senza discriminazioni e incoraggiando il rispetto reciproco. Questo impegno si concretizza attraverso politiche di formazione, sensibilizzazione e supporto, inclusi programmi di mentorship per i gruppi sottorappresentati. L'azienda monitora costantemente i suoi progressi in materia di parità e si impegna a migliorare continuamente le sue pratiche. La parità è essenziale per il benessere dei dipendenti e il successo dell'azienda, favorendo innovazione e creatività attraverso una diversità di pensiero e di esperienze. Un ambiente equo attira e trattiene i talenti, migliorando la performance aziendale e contribuendo a un clima positivo che aumenta produttività ed efficienza.

### 3. Principi guida, strumenti e normativa internazionale e nazionale

La Politica DE&I si impegna, in particolare, a rispettare le connesse normative internazionali e nazionali di seguito enunciate:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948, che sancisce il principio fondamentale dell'uguaglianza di tutti gli individui, senza discriminazione di alcun tipo.
- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 5 sulla parità di genere, SDG 8 sul lavoro dignitoso e SDG 10 sulla riduzione delle disuguaglianze.
- I 10 Principi di UN Global Compact, con particolare riferimento ai Principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti del Lavoro.
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Business & Diritti Umani (UNGP), le correlate Dimensioni di Genere e il relativo Manifesto "Imprese per le persone e la società".
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità.
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che promuovono l'uguaglianza di opportunità e il trattamento equo in ambito lavorativo.
- Convenzione ILO C190/2019 su violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro.
- Costituzione italiana, che riconosce e protegge i diritti fondamentali dei cittadini, tra cui il principio di uguaglianza (Articolo 3) che vieta la discriminazione di alcun tipo.
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), che stabilisce i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e include disposizioni sulla non discriminazione in ambito occupazionale.
- D. Lgs. n.216/2003 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che recepisce anche le direttive europee in materia di parità di genere.
- D. Lgs. n. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), che disciplina la salute e la sicurezza sul lavoro in Italia, sottolineando l'importanza di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e privo di discriminazioni.
- Legge 162/2021 su parità di genere, che rafforza la tutela delle differenze di genere in ambito lavorativo, e la correlata Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce i parametri minimi da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

## 4. Visione, missione e obiettivi

La visione di Growens è quella di essere un leader globale nell'innovazione tecnologica, con un occhio attento alle comunità locali e un impegno costante verso la diversità, l'equità e l'inclusione. La missione di Growens è creare tecnologie all'avanguardia per la content creation e il mobile messaging, offrendo soluzioni che permettano alle organizzazioni di comunicare efficacemente con i propri clienti in tutto il mondo. L'azienda si impegna a promuovere la diversità attraverso un ambiente di lavoro inclusivo, dove le voci di tutte le persone sono ascoltate e rispettate. Growens mira a riflettere la ricchezza della società in cui opera, valorizzando le differenze di background, esperienze e prospettive.

L'equità è al centro delle attività di Growens, garantendo pari opportunità di crescita e sviluppo per tutti i membri del team. Gli obiettivi in materia di diversità, equità e inclusione includono l'implementazione di politiche e procedure che promuovano la diversità nel team, l'offerta di programmi di formazione e sensibilizzazione per favorire la comprensione e il rispetto delle differenze, e la collaborazione con organizzazioni e istituzioni che condividono gli stessi valori. In linea con il design italiano e la visione globale di Growens, l'azienda si impegna a distinguersi per la passione e la competenza delle persone che vi lavorano. La cultura aziendale di Growens favorisce la creatività, l'innovazione e la collaborazione, permettendo ai dipendenti di realizzare appieno il loro potenziale e contribuire al successo dell'azienda. La scalabilità e la profittabilità sono fondamentali per soddisfare le aspettative degli investitori e garantire una crescita sostenibile nel tempo. Growens mira a essere riconosciuta non solo per la capacità di generare valore per gli investitori, ma anche per l'impegno a creare un impatto positivo sulle comunità in cui opera.

In sintesi, la visione, la missione e gli obiettivi di Growens in materia di diversità, equità e inclusione sono parte integrante della sua identità aziendale. L'azienda è determinata a essere un esempio di eccellenza in questo ambito, contribuendo a costruire un mondo più inclusivo e rispettoso delle differenze.

## 5. Dimensioni della diversità

### Genere

Growens crede in una cultura aziendale in cui sia favorito l'equilibrio di genere ed in cui ognuno -ad ogni livello- contribuisca al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

A questo scopo, Growens si impegna ad una sistematica sensibilizzazione di tutti i collaboratori volta alla consapevolezza ed al superamento degli "unconscious bias" (pregiudizi inconsapevoli) ed in particolare degli stereotipi di genere. Growens riconosce e sostiene il diritto di tutti i dipendenti a diventare genitori, indipendentemente dal loro genere. Inoltre, si fa promotrice di politiche e azioni tese a favorire le pari opportunità, l'empowerment femminile, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la

condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi alla genitorialità. Growens è impegnata nel contrasto alla violenza di genere e ha scelto di dotarsi di una Politica di prevenzione delle molestie, della discriminazione e del bullismo nell'ambiente di lavoro e un sistema per incoraggiare i dipendenti a denunciare eventuali violenze subite, mediante gli opportuni canali di segnalazione.

### **Generazioni**

Growens riconosce il valore della diversità generazionale e valorizza strategie per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni presenti all'interno dell'organizzazione. L'attenzione è non solo focalizzata sull'età e anzianità professionale dei lavoratori, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse prospettive, abilità, conoscenze e competenze tipiche di ciascuna generazione, per un efficace confronto intergenerazionale.

### **Orientamento sessuale e affettivo e identità di genere**

Growens intende promuovere politiche, soluzioni e misure capaci di migliorare le condizioni di lavoro mediante processi inclusivi nei confronti di ogni individuo, valorizzando le rappresentazioni identitarie in cui ciascuno si riconosce e, in generale, per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta/indiretta connessa all'orientamento affettivo/sessuale.

L'obiettivo è contribuire a dare concretezza al principio delle pari opportunità per:

- tutelare le libertà fondamentali e le caratteristiche proprie delle persone in ogni fase del rapporto di lavoro;
- promuovere l'eguaglianza, sia formale che sostanziale, con soluzioni e meccanismi preventivi di eventuali trattamenti pregiudizievoli non connessi alle capacità lavorative richieste per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
- favorire un impegno attivo dell'Azienda, interno ed esterno, per attivare e partecipare ad iniziative di sensibilizzazione culturale, di ascolto e di comunicazione in linea con le strategie di sostenibilità sociale.

### **Disabilità**

Growens 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. Le azioni sono orientate fornire accomodamenti ragionevoli per consentire ai dipendenti con disabilità di svolgere le proprie mansioni in modo efficace, facendo sì che tutti i dipendenti ricevano il sostegno necessario per affrontare le proprie sfide individuali e si sentano valorizzati all'interno dell'organizzazione.

### **Multiculturalità e interculturalità**

Growens è un'azienda internazionale che abbraccia varie culture e promuove l'inclusione di dipendenti provenienti da diverse etnie e paesi. Riconosce, celebra e valorizza la diversità delle tradizioni culturali,

delle credenze e delle esperienze del personale, creando un ambiente di lavoro ricco e inclusivo. Questo impegno non solo accresce il tessuto aziendale di nuove prospettive, ma favorisce anche la comprensione interculturale e la collaborazione tra colleghi provenienti da contesti diversi e nei confronti della molteplicità di interlocutori esterni (partner, clienti, fornitori)

### **Intersezionalità**

Growens è consapevole che differenti caratteristiche possono convivere in una sola persona e come tali contribuiscono allo sviluppo dell'identità individuale formata dall'intersezione di più identità sociali, e che qualsiasi tentativo di classificare o circoscrivere la varietà umana in categorie omogenee risulta una semplificazione ed una forzatura indebita.

Growens, nel cercare di intercettare e gestire le aspettative delle persone e nel rimuoverne le personali barriere all'inclusione, intende utilizzare un approccio intersezionale che sappia tenere conto delle specificità dei bisogni di ciascuno.

## **6. I principi DE&I nei processi aziendali**

Nell'ambito delle proprie attività, Growens si impegna a:

- assicurare che le decisioni in merito al reclutamento e alla selezione siano trasparenti ed oggettive, basate sul valore, le qualifiche, le competenze ed il potenziale dei candidati
- ampliare la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività dedicate, in collaborazione con le scuole e iniziative di employer branding attivando sinergie con le università anche al fine di contribuire a diffondere l'approccio di Growens alle persone, attento e sensibile alle diversità e all'inclusione
- Implementare una strategia di gestione e sviluppo delle persone volta alla promozione delle specificità di ciascuno, garantendo le medesime possibilità di crescita professionale, quali opportunità di carriera, avanzamento professionale, crescita orizzontale ed iniziative di formazione
- sviluppare la managerialità e la leadership inclusiva, promuovendo specifici percorsi formativi e di coaching focalizzati a rafforzare le competenze richieste e finalizzati a garantire sempre di più l'equilibrio di genere e la diversità nelle posizioni di responsabilità.
- garantire che le politiche retributive siano ispirate ai principi di equità e valorizzazione delle conoscenze, abilità, competenze, professionalità, attitudini e comportamenti, risultati e contributo di ciascuno all'organizzazione.
- definire un piano di azione per gestire e prevenire il divario retributivo di genere, comunicando sistematicamente anche all'esterno le proprie prestazioni sul gender pay gap
- diffondere, attraverso piani formativi dedicati, una cultura non omologante e orientata all'inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e accezioni, superando gli stereotipi, per evidenziare il valore aggiunto portato dalla diversità

- sensibilizzare all'utilizzo, tra e nei confronti dei dipendenti, di un linguaggio rispettoso, educato e corretto volto ad evitare qualsiasi approccio polemico o giudicante
- migliorare il benessere organizzativo e la motivazione delle persone rafforzando l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale e promuovendo azioni per il bilanciamento tra vita privata e lavoro, in tutte le fasi della vita lavorativa e personale
- basare la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità impegnandosi a diffondere immagini e contenuti rispettosi delle diversità
- diffondere nel contesto in cui opera i valori della diversità e delle pari opportunità, contribuendo attivamente, anche mediante la comunicazione e le iniziative sul territorio, a creare una cultura aperta alla piena realizzazione della persona in tutte le sue dimensioni, valorizzando e rispettando l'unicità di ognuno
- Favorire occasioni di dialogo e ascolto del personale e dei collaboratori per una migliore comprensione delle loro legittime aspettative sui temi di diversità, equità e inclusione.

## 7. Governance e monitoraggio

La politica è definita dal Consiglio di Amministrazione in coordinamento con il Comitato Grow Committee che Individua obiettivi e indicatori DE&I da raggiungere a livello di Gruppo e, con il supporto delle competenti strutture owner dei dati, ne monitora gli andamenti. Indirizza i singoli processi in merito alla necessità di attivare specifiche azioni e/o interventi migliorativi, utili ad assicurare il pieno rispetto e la valorizzazione dei principi DEI all'interno del Gruppo e nel contesto esterno, in termini di Social Corporate Responsibility.

All'interno della disclosure annuale di sostenibilità, Growens si impegna a rendicontare in merito alle azioni e strategie di attuazione della politica DE&I all'interno dell'organizzazione.

### 7.1. Diffusione e aggiornamento

Questa politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sul sito internet aziendale a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione della DE&I come parte integrante del sistema dei valori di Growens.

La politica DE&I è pubblicata sulla intranet aziendale e sul sito internet in ottica di trasparenza e collaborazione.

La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli assessment e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

## 7.2. Sistemi di segnalazione

I comportamenti, il linguaggio e, in generale, l'inosservanza dei Principi hanno impatti sul clima generale dell'ambiente di lavoro e, quindi, sulla motivazione, la fiducia, il morale e la salute delle persone con conseguenze sulle prestazioni lavorative e sulla reputazione di Growens. Per questo i comportamenti inappropriati devono essere segnalati avendo consapevolezza che Growens protegge e sostiene eventuali vittime e/o testimoni.

Per inoltrare una segnalazione è possibile:

- Contattare il People & Culture team. È possibile fare riferimento direttamente al proprio People Business Partner o a chiunque altro del team.
- Compilare una segnalazione anonima accedendo a questo [link](#) utilizzando il modulo disponibile.

Nazzareno Gorni, CEO



Matteo Monfredini, CFO

