



## Policy Aziendale per la Sostenibilità e la Parità di Genere

### PREMESSE

IVH crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

L'impegno di IVH nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.

La presente policy individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

### 1. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE

La diversità è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavorano. La c.d. "contaminazione" che proviene dall'incontro delle diversità arricchisce e stimola idee creative, e costituisce un valore fondamentale che consente di comprendere e anticipare i bisogni della propria organizzazione e dei clienti.

### 2. A CHI SI APPLICA LA POLICY

La presente policy si applica a tutti i/le dipendenti, soci/e, fornitori, collaboratori e collaboratrici, personale di staff impegnati/e nelle diverse mansioni, sedi, commesse aziendali di IVH.

### 3. COSA PREVEDE LA POLICY

La policy prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta (a) lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, a trasparenza, rispetto e fiducia reciproca; (b) la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse; e (c) la crescita professionale e lo sviluppo generazionale dell'azienda sulla base dei principi di pari opportunità.

#### *Sostenibilità e Parità di genere*

IVH dà valore alla pari rappresentanza tra i generi e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole - fondato su questioni di genere.

Le politiche interne della società mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e istituzionalizzano l'adozione di comportamenti, approcci e considerazioni rigorosamente improntati all'etica del rispetto tra i generi. Inoltre, le politiche prevedono che l'azienda risulti sostenibile economicamente, nella governance e dal punto di vista dell'impatto ambientale.

E' stato adottato un manifesto della sostenibilità al quale ci si riporta che, tra l'altro, prevede la riduzione dell'impatto ambientale, la verifica dei fornitori in relazione al rispetto dei diritti umani in tutte le fasi delle lavorazioni nonché il diritto dei lavoratori alla equa remunerazione.

A tale fine, IVH ha adottato le seguenti misure e politiche interne:

I) Linguaggio. Utilizzo, a tutti i livelli, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascuno e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

II) Formazione. Programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, improntati ai principi di sostenibilità, inclusione e parità promuovendo la partecipazione equa ad entrambi i sessi al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;

III) Work-life balance. Adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

- IVH prevede una politica di mobilità interna "provvisoria" con riconoscimento delle eventuali differenze retributive, nonché la possibilità di smart working e di part time reversibile, per le professioni che possono prevederlo, iniziative tutte coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

IV) Monitoraggio. Verifica della percezione che le componenti e i componenti di IVH (sia dipendenti che collaboratori/collaboratrici) hanno delle pari opportunità, del livello di inclusione e integrazione e di sostenibilità all'interno della società attraverso survey interne e rigorosamente anonime.

IVH ha previsto adottato un sistema finalizzato a raccogliere, in forma anonima e non, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione/non inclusività e di non sostenibilità verificatesi sul luogo di lavoro.

Per garantire le segnalazioni anonime si è predisposta una cassetta presente in azienda dove gli eventuali reclami possono essere inseriti anonimamente i quali verranno gestiti dal Comitato Unificato.

Per le segnalazioni in forma non anonima viene seguita la seguente procedura:

Fase 1 > invio della segnalazione a [paritadigenere@ivegroup.it](mailto:paritadigenere@ivegroup.it). Nel caso invece riguardi un membro del Comitato Unificato è previsto invio della segnalazione a scelta ad uno degli altri due membri la quale verrà gestita con la Direzione;

Fase 2 > presa in carico delle segnalazioni [paritadigenere@ivegroup.it](mailto:paritadigenere@ivegroup.it) è da parte di Katty Iglesias (con la funzione di Front office, relazioni esterne, Ufficio appalti);

Fase 3 > monitoraggio e indagine interna condotta in forma riservata;

Fase 4 > identificazione della possibile soluzione e/o azione correttiva e migliorativa da intraprendere;

Fase 5 > ove necessario e dopo aver appurato le circostanze del caso, riporto ai vertici del problema e della possibile soluzione/azione;

Fase 6 > attuazione della soluzione/azione condivisa.

In merito alle segnalazioni di illeciti, l'invio deve essere a [whistleblowing@ivegroup.it](mailto:whistleblowing@ivegroup.it).

La responsabile della gestione delle segnalazioni di illeciti, Elena Marchiori, è stata debitamente informata ed istruita sulla procedura da seguire, la quale gestirà i reclami direttamente con la Direzione.

V) Cultura. Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la presenza di processi che favoriscono la mobilità interna al fine di meglio valorizzare una risorsa, favorire la job retention e prevenire eventuali casi di mobbing.

VI) Politiche retributive. Attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera;

VII) Gestione carriera. Il processo di avanzamento di carriera legato alla copertura di nuovi ruoli organizzativi avviene in base all'esperienza acquisita e ai risultati ottenuti. Anche nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

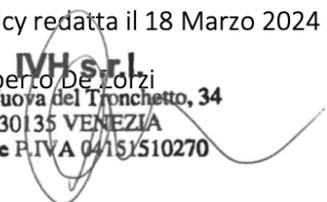
VIII) Rappresentanza interna. Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di controllo della Società.

IX) Comitato ESG e Pari Opportunità. IVH ha costituito un Comitato Sostenibilità Unificato al già costituito Comitato Parità di Genere diffondere e mantenere la sostenibilità dell'ambiente di lavoro e circostante e per sostenere i principi di parità e non discriminazione di genere e per monitorare, implementare, sensibilizzare e mettere in essere opere di divulgazione finalizzate a creare una cultura del rispetto della parità e della non discriminazione di genere e contrastare i pregiudizi inconsci legati al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale.

L'obiettivo è quello di sostenere e promuovere l'innovazione, accelerare la crescita, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello.

Inoltre, IVH crede fortemente nella crescita e sostenibilità dell'ambiente di lavoro, nonché si impegna per promuovere la sostenibilità nel lungo periodo. Per questo motivo, l'azienda adotta pratiche orientate al benessere dei collaboratori, all'efficienza delle risorse e alla riduzione dell'impatto ambientale, integrando la sostenibilità nei processi decisionali e nella cultura organizzativa. IVH SRL si impegna a costruire un futuro responsabile, valorizzando le persone, tutelando l'ambiente e contribuendo allo sviluppo sostenibile del settore in cui opera.

Policy redatta il 18 Marzo 2024 e revisionata in data 25.02.2025

  
IVH SRL  
Roberto De Forzi  
Isola Nuova del Tronchetto, 34  
30135 VENEZIA  
C.F. e P.IVA 04151510270