

# POLITICA DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

nh0<sup>od</sup>



nh0od



## INDICE

01

Diversità,  
equità e inclusione

02

Le persone,  
prima di tutto

03

I principi  
generali

04

Tutte le dimensioni  
della diversità

05

Il nostro impegno  
quotidiano

06

Le nostre azioni  
e le politiche D.E.I.

# 01

Diversità, equità  
e inclusione



02 Le persone,  
prima di tutto

03 I principi  
generali

04 Tutte le dimensioni  
della diversità

05 Il nostro impegno  
quotidiano

06 Le nostre azioni  
e le politiche D.E.I.

Ogni persona è unica e diversa, con la propria storia,  
le proprie esperienze, caratteristiche, capacità e qualità.



In linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n.5 (Parità di genere) e n.10 (Ridurre le disuguaglianze), Nhood con il presente documento definisce, riconosce e accoglie il valore dei principi di **diversità, equità e inclusione**, sia all'interno del sistema organizzativo di Nhood sia all'esterno, per favorire un ambiente di lavoro inclusivo, aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale.

nh0od



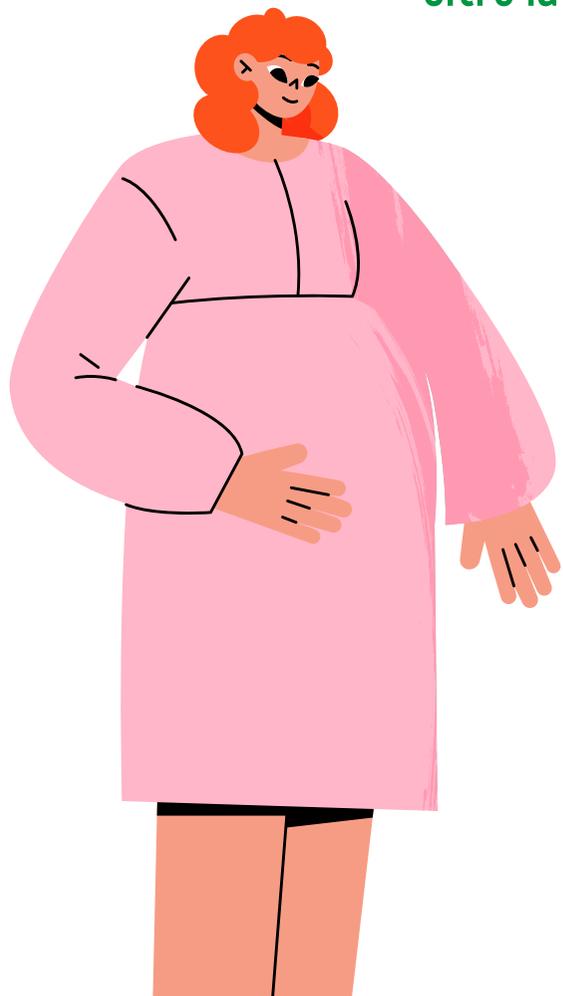
La diversità è il manifesto del nostro essere e del nostro agire,  
è il motore del nostro pensiero libero che ci porta a guardare il mondo  
oltre la sua apparenza e a coglierne, nelle sue mille sfaccettature,  
la complessità e la bellezza.



Valorizzare le diversità, garantire l'equità e creare le migliori condizioni affinché ciascuno possa esprimersi liberamente sono fattori prioritari e strategici per Nhood, che ha nelle persone il proprio asset più importante.

Per garantire la piena espressione di ciascuno, **Nhood incoraggia una cultura open mind** e il rispetto delle pari opportunità in tutte le funzioni e ambiti di operatività, senza distinzioni di genere, stato civile,

identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità. Questa cultura riflette un'organizzazione in cui pluralità, equità e inclusione contribuiscono ad aumentare la fiducia e il senso di appartenenza delle persone, a rendere l'azienda più coesa nell'affrontare le sfide lavorative e a creare valore nella società in cui viviamo.



01 Diversità, equità  
e inclusione

02 Le persone,  
prima di tutto

03

I principi  
generali



04 Tutte le dimensioni  
della diversità

05 Il nostro impegno  
quotidiano

06 Le nostre azioni  
e le politiche D.E.I.



**Nhood si impegna a rispettare e a promuovere attivamente i principi** previsti dalla normativa interna, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali, tra cui:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals (SDGs);
- Global Compact delle Nazioni Unite;
- Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- 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 otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie.

A conferma del proprio impegno su questi temi, **Nhood si impegna altresì a dotarsi di presidi e iniziative** volti a garantire il monitoraggio, la rendicontazione e la valutazione di KPI specifici su obiettivi D.E.I. prefissati.

nh0od

**In Nhood crediamo che la diversità sia il più genuino degli ingredienti per fare del cambiamento la nostra costante, in un mondo in continua evoluzione la diversità è il seme del rinnovamento.**

La diversità è un valore che alimenta la creatività, la produttività e la generazione di idee, capace di migliorare il clima lavorativo e favorire un'ambiente culturale stimolante e eterogeneo e, pertanto, la diversità va tutelata e protetta in tutte le sue forme:

- **GENERE**

Nhood promuove un'ambiente che favorisca la parità di genere a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo. Si impegna ad eliminare il gender gap e a rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave e in iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio dei generi.

- **ETÀ**

Nhood si impegna a facilitare il dialogo, la convivenza e la trasmissione delle conoscenze tra persone di età diversa, promuovendo così l'integrazione lavorativa e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale, in cui poter valorizzare e promuovere lo sviluppo dei singoli professionisti.

- **ABILITÀ**

Nhood promuove strumenti e spazi lavorativi privi di barriere che possano garantire un'accessibilità totale a tutti i dipendenti e stakeholder diversamente abili per agevolarne l'accesso ai luoghi fisici, agli strumenti informativi (es. applicativi aziendali) e alle attività formative, mettendo tutti nelle condizioni di contribuire al meglio ai processi aziendali.



01 Diversità, equità e inclusione

02 Le persone, prima di tutto

03 I principi generali

04

Tutte le dimensioni della diversità

05 Il nostro impegno quotidiano

06 Le nostre azioni e le politiche D.E.I.

- **CULTURA**

Nhood favorisce, sostiene e incoraggia l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente, considerandola fonte di conoscenza, innovazione e creatività.

- **IDENTITÀ DI GENERE E ORIENTAMENTO AFFETTIVO-SESSUALE**

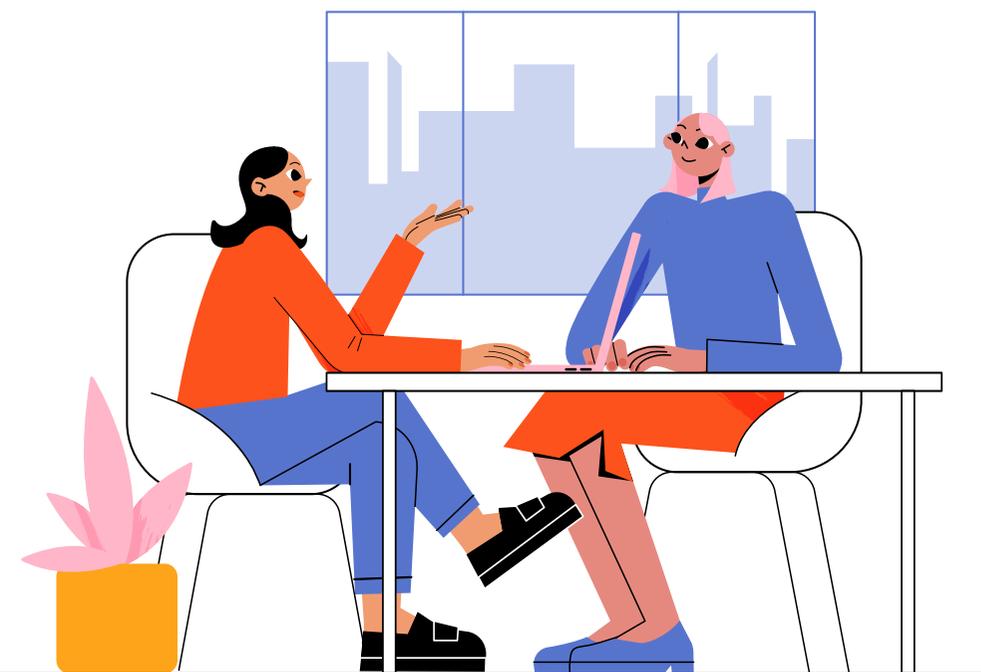
Nhood promuove la creazione di ambienti inclusivi dove ciascuno si senta rispettato e apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, rifiutando e impegnandosi a eliminare ogni discriminazione.



## Investire sul capitale umano e sull'unicità del singolo, in Nhood, vuol dire promuovere iniziative e buone pratiche del fare impresa e tradurle in un impegno quotidiano e concreto.



- Abbattere ogni tipo di stereotipo e pregiudizio e identificare in modo proattivo gli elementi che costituiscono un freno all'oggettiva eliminazione di discriminazioni, quali bias cognitivi anche inconsci;
- Creare relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco per permettere alle persone di esprimersi liberamente senza il timore di essere giudicate/penalizzate;
- Promuovere la dignità e il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di intimidazione, bullismo o molestia;
- Sviluppare iniziative dedicate al sostegno della diversità e alla rimozione delle barriere esistenti;
- Utilizzare uno stile di comunicazione rispettoso e inclusivo;
- Creare un'ambiente in cui le unicità e il contributo di tutti siano riconosciuti e apprezzati, diffondendo stili manageriali e di leadership inclusivi a tutti i livelli;
- Favorire la conciliazione vita privata-lavoro;
- Promuovere la pari opportunità offrendo possibilità di crescita e sviluppo in base al merito e al potenziale, indipendentemente dall'età e dal percorso pregresso, e riconoscendo adeguate opportunità di realizzazione professionale sia per i giovani che per le fasce di età più avanzate coerentemente con la combinazione di esperienza/motivazione/ duttilità di ciascuno.



- **RECRUITING, SELEZIONE E ASSUNZIONE: DAL BLIND CV AI PANEL MISTI**

Nhood riconosce il valore del merito nel reclutare, selezionare e assumere nuove risorse, senza alcun tipo di discriminazione, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle disposizioni dettate dalle procedure interne. Per questo si impegna affinché le campagne di assunzione siano improntate su criteri di oggettività, competenza e professionalità e trasmettano il valore delle pari opportunità, assicurando, ogni qualvolta possibile, la rappresentanza dei generi e di ogni altra eventuale forma di diversità all'interno delle long e short list delle candidature, così da garantire un processo di selezione equo e imparziale. Nel rafforzare i concetti di trasparenza e imparzialità, viene introdotta un'ulteriore fase di valutazione condotta da panel misti composti da manager di funzioni diverse.

- **COMPENSATION**

Il processo di compensation è basato sui principi della trasparenza e dell'uguaglianza e prende in considerazione, con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio, criteri quali il merito, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto. Nhood si impegna ad analizzare e monitorare annualmente il divario retributivo di genere e a sviluppare strategie e iniziative per colmare gli eventuali gap rilevati, allo scopo di promuovere attivamente il raggiungimento dell'equità salariale.

- **FORMAZIONE**

Nhood si impegna a diffondere una cultura della formazione garantendo a tutti un'equa partecipazione, senza distinzione alcuna con l'obiettivo di far evolvere le competenze delle singole persone. I programmi formativi, infatti, sono progettati in funzione della crescita professionale di ciascun collaboratore, così da permettere a ciascuno di raggiungere il pieno potenziale. Inoltre, nell'ottica di sviluppare sempre di più la cultura della non-discriminazione in azienda, Nhood si impegna a strutturare una formazione che aiuti a riconoscere e rimuovere gli stereotipi di ogni tipo. Tale formazione è erogata a tutti i dipendenti e prevista all'interno del processo di Induction per i nuovi ingressi: (Es. Uncoscious Bias/Valore D/Pwn, ecc.).



- **SVILUPPO PROFESSIONALE**

Nhood si avvale di un processo di assegnazione degli obiettivi, valutazione delle performance e identificazione dei piani di successione basato sul rispetto dei principi di trasparenza, diversità, inclusione e pari opportunità, imparzialità, proporzionalità e competenza.

Obiettivo di tale processo è quello di promuovere l'ascolto e il confronto, garantendo l'allineamento tra obiettivi individuali e aziendali.

Per garantire a tutti i dipendenti un trattamento equo, è prevista per tutti i responsabili una formazione sui bias cognitivi inconsci.

- **CONCILIAZIONE VITA PRIVATA-LAVORO**

Nhood riconosce l'importanza del bilanciamento vita privata-lavoro, per non penalizzare le categorie più vulnerabili, garantire a tutti eque opportunità lavorative, permettere a ciascuno di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e garantire il rispetto di uno stile di vita sano. In quest'ottica, Nhood si impegna a fornire strumenti concreti e a implementare iniziative ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro.



01 Diversità, equità  
e inclusione

02 Le persone,  
prima di tutto

03 I principi  
generali

04 Tutte le dimensioni  
della diversità

05 Il nostro impegno  
quotidiano

06

Le nostre azioni  
e le politiche D.E.I.



### REGOLE DI DIFFUSIONE, MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE D.E.I.

Nhood si impegna a diffondere i contenuti di questa Politica e a renderla disponibile a tutti gli stakeholder sulla intranet aziendale e sul sito internet istituzionale in ottica di trasparenza e collaborazione.

In questo contesto, Nhood si impegna a promuovere un dialogo costante sui temi di DEI con i propri stakeholder (clienti, investitori, agenzie di rating e organizzazioni della società civile), ai fini di una migliore comprensione delle loro legittime aspettative sui temi di diversità e inclusione.

A tal fine, è previsto un sistema di segnalazione delle violazioni tramite i seguenti canali:

- piattaforma informatica accessibile sul sito istituzionale **www.NHOOD.it**, al seguente link:  
**<https://ewhistleNHOOD.azurewebsites.net/>**;
- e-mail (criptata): **[segnalazioni@odvnhood.it](mailto:segnalazioni@odvnhood.it)**;

# POLITICA DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

nh0<sup>od</sup>

