

POLICY DIVERSITY AND INCLUSION

Approvata dal Consiglio di Amministrazione

Sommario

a. L'impegno del Gruppo Lottomatica sulle politiche di Diversity and Inclusion..... 2

b. Principi generali: le dimensioni della diversità..... 2

c. Applicazione delle politiche di Diversity and Inclusion 4

d. Monitoraggio e reporting 6

e. Diffusione e Aggiornamento 6

REVISIONE	MOTIVO / MODIFICHE DELLA REVISIONE	DATA
Rev. 1	Prima emissione	13 maggio 2022
Rev. 2	Aggiornamento paragrafo "Principi generali"	27 febbraio 2023

a. L'impegno del Gruppo Lottomatica sulle politiche di Diversity and Inclusion

Valorizzare l'unicità e tutelare l'integrità psicofisica, morale e culturale di ogni persona costituisce, per il Gruppo Lottomatica, un impegno di primaria importanza.

In coerenza con questi principi, viene dedicata particolare attenzione ai temi della diversità e dell'inclusione, attraverso un approccio che promuove la "diversity" all'interno di una più ampia strategia volta a creare un ambiente di lavoro sempre più plurale, inclusivo e rispettoso dei diritti e delle libertà individuali e una cultura aziendale scevra da pregiudizi e stereotipi.

Il Gruppo Lottomatica non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, multipla e interconnessa, in relazione a genere, età, disabilità, appartenenza etnica, sociale e geografica, sindacale, lingua, religione, orientamento politico o sessuale, identità di genere, nazionalità, stato civile o socioculturale, e si adopera per individuare e rimuovere eventuali ostacoli culturali, organizzativi e materiali che possono limitare la piena espressione e la valorizzazione delle persone all'interno dell'organizzazione.

L'inclusione è parte integrante del DNA di Gruppo e costituisce una delle cinque Attitudini aziendali. Includere per il Gruppo Lottomatica significa valorizzare l'unicità: ogni persona porta con sé un vissuto e una ricchezza che devono essere valorizzate e messe a fattor comune.

Da queste premesse è nato il programma **Become Younique** che ha l'obiettivo di promuovere e favorire una D&I culture diffusa ed un mindset aperto, accogliente ed inclusivo.

La presente Politica, redatta in conformità con quanto già presente nel Codice Etico, riconosce la valenza di un ambiente di lavoro basato sul rispetto e sulla reciproca fiducia, libero da ogni forma di discriminazione e molestia. Tale politica ribadisce l'impegno dell'organizzazione a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento (es. Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals - SDGs -, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; 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 del giugno 2019).

b. Principi generali: le dimensioni della diversità

L'impegno del Gruppo si sostanzia in una strategia volta a promuovere una cultura plurale ed inclusiva e a garantire a tutte le risorse che lavorano in azienda equo accesso alle medesime opportunità, a prescindere da genere, età, disabilità, appartenenza etnica, sociale e geografica, sindacale, lingua, religione, orientamento politico o sessuale, identità di genere, nazionalità, stato civile o socioculturale.

Un focus e un'attenzione specifica vengono dedicate ad alcune aree e dimensioni della diversity, come di seguito riportato.

Equità di genere

Il Gruppo Lottomatica dà valore all'equilibrio di genere e promuove iniziative di formazione, informazione e sensibilizzazione volte a superare bias, discriminazioni e pregiudizi legati al genere e si fa altresì promotore di politiche e azioni a favore delle pari opportunità, della conciliazione dei tempi di vita e lavoro e della condivisione delle responsabilità familiari.

In questo contesto, i programmi di learning e di development, le politiche retributive e di crescita sono orientate a garantire la gender equality e un'equa rappresentanza di genere nei programmi finalizzati allo sviluppo della managerialità e della leadership, nei percorsi di carriera e nelle posizioni di responsabilità di strutture complesse.

Il Gruppo dedica da sempre particolare attenzione al tema della violenza di genere e si è pertanto dotata di un protocollo sulle molestie, con una politica di tolleranza zero verso ogni forma di violenza.

Orientamento sessuale e identità di genere

Il Gruppo si adopera per eliminare ogni forma di discriminazione e auto-discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere: ogni persona deve sentirsi libera di esprimere pienamente sé stessa nel proprio contesto lavorativo.

Questo impegno si sostanzia in attività di formazione, informazione e sensibilizzazione sull'importanza dell'uso di un linguaggio inclusivo, non discriminatorio e rispettoso di tutte le persone LGBT+ e attraverso azioni e politiche volte a garantire pari accesso a diritti ed istituti. Il Gruppo, ad esempio, riconosce il congedo parentale alle coppie omogenitoriali.

Valorizzazione intergenerazionale

La presenza di differenti generazioni all'interno dell'organizzazione viene riconosciuta e valorizzata nella strategia di D&I aziendale.

In tale ottica, le politiche interne di Diversity and Inclusion puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale e tengono conto delle prospettive demografiche e i relativi impatti sul turnover aziendale.

L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e la seniority professionale delle persone che lavorano nel Gruppo, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per favorire lo scambio di

saperi e la contaminazione di esperienze, abilità, conoscenze e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

Disabilità e accessibilità

Il Gruppo riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente da disabilità sensoriali, cognitive o motorie, impegnandosi a creare ambienti di lavoro accessibili e realizzando misure concrete volte a favorire l’inserimento e l’inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze, contribuendo in tal modo all’abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

Promozione di una visione interculturale

Favorire un contesto plurale e multiculturale, aperto al confronto, allo scambio di idee, a prospettive e punti di vista differenti è alla base della strategia di Diversity and Inclusion aziendale.

Il Gruppo, attraverso attività di formazione, informazione e sensibilizzazione e tramite progetti e programmi ad hoc volti a favorire, ad esempio, l’inserimento di risorse internazionali, vuole sostenere e promuovere un approccio aperto e multiculturale che sia anche funzionale a supportare l’innovazione e accelerare la crescita aziendale.

c. Applicazione delle politiche di Diversity and Inclusion

Il modello sopra descritto mira alla diffusione di una cultura aziendale volta all’inclusione e alla valorizzazione delle diversità negli ambienti di lavoro, attuata attraverso la progettazione, lo sviluppo e la promozione di iniziative di people care e diversity management.

La strategia aziendale di Diversity and Inclusion si propone pertanto di:

- costruire una solida base di conoscenza e consapevolezza rispetto ai temi della diversità e dell’inclusione attraverso momenti formativi, gruppi di discussione, workshop e attività di comunicazione interna;
- essere un luogo di lavoro che valorizzi l’unicità e in cui la diversità di idee, prospettive e punti di vista sia considerata un valore; dove rispetto e tutela della persona siano al centro e dove ogni persona possa sentirsi libera di esprimere pienamente sé stessa;
- creare opportunità per le nostre persone e per le comunità, attraverso programmi volti a favorire equity, inclusione, self-empowerment a tutti i livelli;
- individuare e rimuovere eventuali ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa;
- promuovere campagne di sensibilizzazione verso i temi della Diversity and Inclusion.

La definizione dei contenuti di un sistema integrato di regole e interventi presuppone il coinvolgimento di tutte le figure che hanno delle responsabilità verso la diversità.

In tale quadro, il management riveste un ruolo nevralgico affinché sia garantita l'equità, l'inclusione e la non discriminazione, intervenendo ogni qualvolta sia a conoscenza di comportamenti non ispirati al rispetto dell'altro. I comportamenti manageriali devono pertanto essere orientati a creare le condizioni per cui ciascun componente del team possa esprimere appieno il proprio contributo e il proprio potenziale, anche nel rispetto di eventuali esigenze personali. Il management deve inoltre adoperarsi per creare un clima aperto che favorisca l'innovazione e la generazione di nuove idee e progettualità.

Il ruolo della funzione Risorse Umane è parimenti cruciale per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e per garantire l'attuazione delle relative politiche aziendali.

La funzione Risorse Umane opera come attivatore e promotore del cambiamento culturale ed organizzativo, in stretto collegamento con le funzioni di staff e di business che a loro volta avranno il compito di far propri ed interiorizzare, nelle relazioni di lavoro, i valori della diversità e dell'inclusione. In particolare, ha il compito di:

- perseguire una strategia di selezione che tenga conto dei principi di Diversity & Inclusion e che garantisca per tutte le aree dell'organizzazione l'individuazione dei migliori talenti disponibili, rispettando, al tempo stesso, il principio di pari opportunità e imparzialità al fine di facilitare la creazione di un contesto plurale e orientato al raggiungimento degli obiettivi aziendali, in risposta alle sfide di un mercato in costante evoluzione;
- ampliare la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività di employer branding, realizzate in sinergia con scuole, università ed istituti di formazione;
- garantire alle risorse interne equo accesso alle medesime possibilità di formazione, sviluppo e crescita professionale;
- definire un action plan per prevenire il divario retributivo di genere, favorire lo scambio generazionale e la disclosure delle performance aziendali 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 e generare un mindset che faciliti l'accoglienza, l'integrazione e la massima espressione da parte delle categorie più svantaggiate (es. esigenze genitoriali, caregivers, persone con disabilità, ecc.);
- migliorare il benessere organizzativo, il dialogo e la motivazione delle persone rafforzando l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale a sostegno delle esigenze di conciliazione vita - lavoro e delle situazioni di fragilità individuale;

- individuare, all'interno del programma di Diversity and Inclusion aziendale, ogni altra iniziativa funzionale al raggiungimento degli obiettivi sopra citati.

Nell'ambito dell'attuazione delle politiche di Diversity and Inclusion viene attribuita alla comunicazione interna un ruolo fondamentale nel promuovere e facilitare lo sviluppo di una cultura organizzativa aperta e attenta all'inclusione alla valorizzazione delle diversità, e per promuovere le iniziative e i servizi di Diversity Management e People Care realizzati all'interno del Gruppo Lottomatica, in linea con i principi ESG.

d. Monitoraggio e reporting

Lottomatica verifica l'efficacia dell'approccio adottato principalmente attraverso strumenti dedicati, che consistono in procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno del Gruppo, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e attività di dialogo con gli stakeholder.

Inoltre, l'azienda si impegna a verificare l'efficacia dell'approccio adottato attraverso l'introduzione di specifiche iniziative di ascolto rivolte alla popolazione aziendale.

e. Diffusione e Aggiornamento

La presente Politica viene comunicata a tutto il personale dipendente ed è resa disponibile sulla intranet di Gruppo e sul sito internet aziendale di Lottomatica a tutti gli stakeholder, compresi soggetti o ditte che collaborano con il Gruppo, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione della diversità e dell'inclusione come parte integrante del sistema dei valori del Gruppo Lottomatica.

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.