



**DIVERSITY
EQUITY
INCLUSION
BELONGING
POLICY**

amplifon

INDICE

SCOPO	2
<hr/>	
PILLAR 1 • DIVERSITY	4
<hr/>	
PILLAR 2 • EQUITY	4
<hr/>	
PILLAR 3 • INCLUSION	5
<hr/>	
PILLAR 4 • BELONGING	6
<hr/>	
IMPEGNO	6
<hr/>	
GOVERNANCE	7

SCOPO

L'obiettivo di questa Diversity, Equity, Inclusion e Belonging (DEIB)¹ Policy è di stabilire le priorità e l'impegno di Amplifon, nei confronti dei suoi stakeholder e a ogni livello organizzativo, in materia di diversità. Questa Policy è l'espressione naturale del nostro valore "Senso di responsabilità" e il suo scopo è di stabilire i principi guida del Gruppo Amplifon e dei suoi dipendenti.

Il Gruppo Amplifon si impegna a consolidare la consapevolezza rispetto ai temi di diversità, uguaglianza, inclusione e appartenenza adottando iniziative a livello corporate, nonché a livello operativo e gestionale, basate sul rispetto dei diritti dei dipendenti, delle loro opportunità e della loro libertà.

Questa Policy mira ad essere un quadro di riferimento globale in termini di definizioni dei Pilastri (*Pillars*) della Diversity, Equity, Inclusion e Belonging e delle buone prassi per trasformare questi Pilastri in una strategia proattiva, volta al superamento di stereotipi e preconcetti, a individuare e risolvere i fattori che impediscono alle persone di sentirsi parte di una comunità e permettere loro di accedere alle opportunità che meritano. Scopo di questa Policy è altresì la creazione di un ambiente di lavoro collaborativo e motivante, aperto ai contributi di tutti i dipendenti Amplifon, che permetta di aumentare la fiducia reciproca, la fiducia dei clienti e la fiducia degli stakeholder.

L'obiettivo è di favorire la diversità, l'uguaglianza, l'inclusione e l'appartenenza, in tutte le loro dimensioni, per sfruttare al meglio le opportunità che ne derivano e per generare valore nell'ambiente di lavoro. Per noi **DEIB** non è uno slogan, ma è come portiamo la nostra azienda a essere più **agile, adattabile, innovativa** e **performante**. Per fare sì che i nostri dipendenti comprendano che le **LORO DIFFERENZE** sono la **NOSTRA FORZA**, poniamo grande attenzione a mettere in atto prassi finalizzate a creare un **ambiente di lavoro imparziale, equo e inclusivo**, a cui tutti sentano di **"appartenere"**.

Questa Policy si basa sui valori che già fanno parte del bagaglio culturale della nostra azienda, contenuti nel nostro **Codice Etico** e nella nostra **Policy di Sostenibilità**, oltresì che nel **Global Compact delle Nazioni Unite** e nei **Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite** che ci siamo impegnati a rispettare diventando firmatari. Soprattutto, il Gruppo Amplifon non tollera alcuna forma di discriminazione o molestia diretta o indiretta, e garantisce la massima tutela ai suoi dipendenti, indipendentemente da background culturale (nazionalità e religione), genere, etnia, disabilità, età e da altre caratteristiche o preferenze individuali (situazione familiare, orientamento e/o identità sessuale, stato di salute).

1. Diversità, Uguaglianza, Inclusione e Appartenenza.

Diamo valore alle differenze umane, che comprendono i seguenti aspetti, ma non vi sono limitate:

Background culturale

In Amplifon attribuiamo grande valore a riunire persone con culture, background, etnie, lingue, religioni e/o nazionalità differenti, poiché questa diversità favorisce l'innovazione, accelera la crescita e migliora la capacità decisionale.

Genere

Crediamo nell'uguaglianza di genere e promuoviamo principi e azioni volti a migliorare le pari opportunità, eliminando ogni potenziale ostacolo, inclusi quelli legati all'orientamento e/o all'identità sessuale e al bilanciamento tra vita privata e lavoro.

Popolazioni ed Etnie

Amplifon si impegna a individuare e combattere ogni forma di razzismo per creare un futuro migliore per le generazioni che verranno. Tutte le popolazioni e le etnie sono benvenute e tutelate in Amplifon.

Disabilità

Ci impegniamo a favorire l'inclusione delle disabilità. Questo è il punto di partenza, e siamo costantemente al lavoro per rendere l'ambiente lavorativo di Amplifon sicuro e inclusivo per tutti.

Età

Valorizzare che il nostro ambiente di lavoro abbracci cinque generazioni, riconoscendo i vantaggi portati da questo mix di valori e di esperienze. La nostra missione è garantire che in Amplifon i dipendenti di ogni età si sentano apprezzati.

Per **garantire la coerenza** del nostro impegno a ogni livello organizzativo, fondiamo il nostro lavoro su quattro Pilastri: Diversity, Equity, Inclusion e Belonging, descritti nel dettaglio qui di seguito.

PILLAR 1 • DIVERSITY

Ci impegniamo a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla diversità, creando una cultura tollerante, flessibile, collaborativa e capace di adattarsi alle sempre nuove esigenze dei contesti professionali.

La diversità è di fondamentale importanza per un'azienda dalle alte prestazioni come Amplifon, poiché arricchisce e facilita la nascita di nuove idee riunendo persone di culture, appartenenza sociale e generazionale diverse, nonché talenti, competenze ed esperienze differenti. Tutte queste caratteristiche rappresentano un valore distintivo, poiché forniscono l'abilità di avere molteplici punti di vista e prospettive di analisi sulle esigenze e i desideri di clienti e stakeholder di ogni provenienza, oltre ad aumentare la tolleranza, la flessibilità e l'adattabilità dell'azienda alle mutevoli esigenze del contesto di riferimento.

Riteniamo che avere un team diversificato sia fondamentale per **un'organizzazione altamente performante**, esperta e capace di adattarsi alle circostanze e di ottenere risultati sempre più performanti, ottenendo esiti positivi. La nostra volontà di diventare un'organizzazione altamente performante è supportata da una **cultura che valorizza i punti di forza delle persone**, e ciò significa focalizzarsi, riconoscere e valorizzare i talenti naturali di ogni dipendente, trasformandoli in punti di forza. L'impegno e la fiducia dei dipendenti aumentano se ciascuno vede riconosciuti i propri punti di forza sul lavoro.

Ecco perché Amplifon:

- Dedica tempo e risorse a incoraggiare la diversità nella nostra corporate governance e nelle posizioni di *leadership*, così come a ogni livello organizzativo.
- Si impegna a continuare a essere trasparente in materia di diversità in tutte le interazioni, aggiornando e documentando i progressi in questo ambito attraverso specifici KPI.
- Revisionerà e implementerà costantemente iniziative in favore della diversità, seguendo l'evoluzione dell'azienda e dell'ambiente esterno.

PILLAR 2 • EQUITY

Il concetto di Equity è strettamente legato all'imparzialità e alla giustizia e lo si può distinguere riconoscendo che non tutte le persone sono uguali a causa di pregiudizi storici o sistemici. Crediamo nell'incoraggiare le persone a sviluppare i propri talenti unici e ad esprimere il proprio potenziale, nonché nell'accogliere chiunque possa fornire un impatto tangibile alla nostra organizzazione, dando le stesse opportunità a tutti i nostri dipendenti. Intendiamo assicurare che tutti i nostri dipendenti abbiano il supporto, l'accesso e le opportunità necessarie per mettere in luce i propri talenti in una situazione di piena parità di diritti e doveri. Crediamo nelle pari opportunità ma senza obbligo di uguaglianza nei risultati: questo significa che il punto di partenza è uguale per tutti.

Trattiamo tutti i dipendenti e i candidati con rispetto e dignità nei luoghi di lavoro, applicando i **principi del Global Compact** e dei **Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite**. Ci impegniamo a evitare ed eliminare barriere inique e inappropriate, formulando i nostri giudizi solo sulla base dei talenti, dell'esperienza e del merito individuali.

Amplifon si impegna ad assicurare un ambiente di lavoro equo e sicuro per tutti, proteggendo e sostenendo lo sviluppo dei dipendenti e dei futuri talenti.

Per questo Amplifon:

- Evita iniquità sistemiche che possano avere conseguenze sui dipendenti a qualsiasi livello, gestendole in base a questa Policy e in conformità alla nostra mission e ai nostri valori.
- Si impegna a migliorare l'educazione sul tema dell'uguaglianza per eradicare i pregiudizi inconsci e altre forme di discriminazione silenziosa.
- Continua ad assicurarsi che tutti i programmi, i processi di selezione del personale, le politiche e i servizi aziendali garantiscano un trattamento equo e giusto per tutti.
- Rafforza l'impegno per l'uguaglianza in ogni ambito aziendale e investe in partnership con organizzazioni impegnate a promuovere l'uguaglianza.

PILLAR 3 • INCLUSION

Amplifon celebra le persone per le loro differenze ed è quindi impegnata a sviluppare un ambiente dove tutti i dipendenti si sentano inclusi, sicuri, liberi di concretizzare l'unicità delle proprie idee e abitudini e dove tutti i dipendenti si sentano responsabilizzati e motivati.

Per essere realmente efficace, la volontà di inclusione deve essere radicata e integrata in tutta la popolazione di Amplifon. Per questo, abbiamo adottato una strategia di sviluppo e gestione delle risorse che mira a promuovere una cultura inclusiva che dia risalto all'unicità di ognuno, e a renderci un datore di lavoro scelto da persone di tutte le abilità. Ci adoperiamo per raggiungere questi obiettivi dando ai nostri dipendenti tutti gli strumenti disponibili per esprimere a pieno le proprie potenzialità e crescere professionalmente.

Per queste ragioni Amplifon si impegna a:

- Infrangere attivamente le barriere che i dipendenti possono incontrare e che ostacolano la creazione di un ambiente di lavoro accessibile a persone di tutte le abilità, celebrando le differenze individuali, il pensiero, le idee e le prospettive di ognuno.
- Continuare con i nostri processi di selezione del personale inclusivi e oggettivi in tutto il mondo.
- Offrire accesso a iniziative di formazione e sviluppo per favorire e accrescere lo sviluppo della carriera professionale e la crescita personale di tutti i dipendenti.

PILLAR 4 • BELONGING

In Amplifon vogliamo che i nostri dipendenti si sentano accettati e inclusi per sviluppare una cultura di appartenenza che permetta a tutti di essere sé stessi, di esprimersi e quindi di essere creativi e innovativi, realizzando il proprio potenziale. Un ambiente di lavoro altamente produttivo e diversificato è parte del nostro DNA; aumenta il coinvolgimento delle persone e attrae i migliori talenti in azienda.

Ci impegniamo a tutelare la salute e il benessere dei nostri dipendenti promuovendo i contatti sociali che rafforzano la capacità delle persone di comunicare, condividendo e imparando l'uno dall'altro per alimentare un senso di appartenenza capace di superare i **pregiudizi inconsci** e le **discriminazioni**.

Per questo Amplifon si impegna a:

- Adottare una leadership fondata sul rispetto e sulla tolleranza, incoraggiando tutti i dipendenti e la rete di Partner Amplifon a fare lo stesso nel proprio ambiente di lavoro.
- Continuare a investire costantemente risorse in iniziative finalizzate a creare un ambiente di lavoro che metta in primo piano il benessere dei dipendenti, lo spirito di squadra e la collaborazione.
- Creare un ambiente libero da discriminazioni e molestie, dove tutti i dipendenti possano esprimere la propria opinione e segnalare comportamenti inappropriati.
- Mantenere il nostro *"Winning Workplace"* sempre adeguato, sicuro e conforme ai più recenti standard. Ci impegniamo a fornire tecnologie d'avanguardia ai dipendenti di tutto il mondo, così che possano svolgere il proprio lavoro nel modo più efficace e integrato.

IMPEGNO

La Policy DEIB di Amplifon si applica a tutti i nostri dipendenti e collaboratori, ma non si limita solo ad essi: impieghiamo gli stessi valori e lo stesso rispetto anche quando interagiamo con clienti, stakeholder e partner.

In Amplifon riteniamo che la Policy DEIB non possa essere fine a sé stessa, ma che debba trovare applicazione in tutti i processi e le attività aziendali. È per questo che assieme a questa Policy abbiamo stilato un Piano d'azione DEIB che illustra le iniziative attuali e future di Amplifon per realizzare concretamente i Pilastri DEIB. Il Piano d'azione DEIB raccoglie le azioni e le iniziative specifiche che Amplifon intende attuare per assicurare l'integrazione dei Pilastri DEIB nella cultura aziendale.

I KPI e i potenziali obiettivi vengono individuati, monitorati e rendicontati a cadenza regolare, secondo il Piano di Sostenibilità di Amplifon.

GOVERNANCE

In linea con la Policy di Sostenibilità, il dipartimento Risorse Umane ha la responsabilità di implementare la Policy relativamente ai temi rilevanti in ambito di Diversity, Equity, Inclusion e Belonging. La DEIB Policy di Amplifon è stata rivista e approvata dal Chief Executive Officer e condivisa con il Consiglio di Amministrazione.

amplifon