

Politica per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione (DE&I)

Introduzione

La presente Politica per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione del Gruppo Miramis nasce con l'intento di promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, in cui ogni persona, indipendentemente da genere, orientamento sessuale, identità di genere, età, origine etnica, disabilità, fede religiosa o condizione personale, possa esprimere pienamente le proprie potenzialità e contribuire al successo dell'organizzazione. Coerentemente con i principi della UNI/PdR 125:2022, essa si inserisce all'interno della strategia di sostenibilità del gruppo, quale leva fondamentale per l'innovazione, il benessere organizzativo e l'impatto sociale positivo.

La DE&I viene considerata una componente strategica per la competitività aziendale, contribuendo alla creazione di valore condiviso e a una cultura fondata sul rispetto, sulla collaborazione e sulla valorizzazione della diversità come risorsa.

Miramis riconosce la DE&I come uno dei pilastri trasversali della propria governance ESG, impegnandosi a integrare tali valori in tutte le dimensioni operative e decisionali. L'adozione di questa politica è il risultato di un percorso partecipativo che ha coinvolto funzioni interne, momenti di ascolto e workshop formativi, con l'obiettivo di consolidare una visione condivisa e orientata al miglioramento continuo.

Questo percorso ha posto al centro le esperienze e i bisogni delle persone, promuovendo un cambiamento culturale che va oltre la conformità normativa e si traduce in un impegno concreto, misurabile e responsabile.

Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a tutte le società del brand Miramis, incluse le sedi operative di Erqole S.r.l., Erqole Properties, Erqole Hospitality, Erqole Community e La Capitana, e coinvolge dipendenti, collaboratori, consulenti, clienti, fornitori e stakeholder esterni. Le sue disposizioni si applicano a tutti i luoghi e le occasioni di lavoro, comprese le attività aziendali online, gli eventi pubblici e le interazioni commerciali.

Obiettivi e principi generali

Attraverso l'adozione della propria Politica DE&I, il Gruppo Miramis intende:

- Garantire pari opportunità in tutte le fasi della vita lavorativa, rimuovendo barriere sistemiche e individuali, e favorendo condizioni di equità nei processi di selezione, assunzione, promozione e sviluppo;
- Assicurare accesso equo a percorsi di formazione e aggiornamento professionale, valorizzando la formazione continua come leva di inclusione, crescita e autodeterminazione per tutte le persone;
- Favorire un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e collaborativo, che riconosca e valorizzi le differenze personali, culturali e identitarie;
- Promuovere una rappresentanza equa e inclusiva nelle posizioni decisionali, con attenzione specifica all'equilibrio di genere, generazionale e alla valorizzazione di minoranze sottorappresentate;
- Favorire una rappresentazione equilibrata nei contesti pubblici, garantendo la presenza di donne e persone appartenenti a minoranze nei panel, nei gruppi di lavoro e negli eventi ufficiali;
- Rafforzare le competenze in materia di DE&I attraverso percorsi formativi strutturati rivolti a tutta la popolazione aziendale e alla leadership;

- Monitorare l'equità retributiva e attivare misure correttive per il superamento di eventuali differenziali ingiustificati di genere o altro;
- Diffondere una comunicazione interna ed esterna rispettosa, accessibile e rappresentativa della pluralità aziendale, contrastando stereotipi e linguaggi escludenti;
- Favorire una cultura del rispetto attraverso l'adozione di strumenti per la prevenzione e la gestione di episodi di discriminazione, molestie e micro-aggressioni, introducendo un sistema strutturato di prevenzione e gestione dei comportamenti contrari ai principi DE&I, attraverso l'adozione di un Codice Disciplinare interno;
- Sostenere l'equilibrio vita-lavoro e il benessere psicosociale con misure concrete come il lavoro flessibile, il part-time, il sostegno alla genitorialità e ai caregiver;
- Valorizzare le competenze maturate anche in contesti non tradizionali, la disoccupazione di lungo termine o i percorsi di vita non lineari;
- Integrare i principi DE&I nella catena del valore, nei criteri di selezione dei fornitori e nei progetti di impatto sul territorio;
- Agire in modo trasparente, misurabile e partecipativo, coinvolgendo le persone interne ed esterne nell'ideazione e nel monitoraggio delle politiche di inclusione;
- Garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso per le persone LGBTQIA+, in linea con i principi internazionali sui diritti umani.

Attuazione e responsabilità

L'attuazione della Politica DE&I è affidata alla leadership che adotta un approccio coordinato e strategico. L'Alta Direzione è responsabile della definizione della politica e dell'assegnazione delle risorse adeguate. Il Comitato Guida cura l'adozione e l'applicazione efficace della politica. Il Responsabile per la Parità di Genere coordina l'implementazione delle iniziative specifiche in materia ed è incaricato della definizione e del monitoraggio dei KPI, della raccolta documentale prevista dalla UNI/PdR 125:2022 e della verifica delle attività previste dal piano di azione. Le responsabilità individuali sono diffuse a ogni livello dell'organizzazione: ciascun lavoratore e lavoratrice è chiamato/a a contribuire attivamente al mantenimento di un ambiente di lavoro rispettoso, collaborativo, aperto e sicuro. Il rispetto della Politica è parte integrante del Codice Disciplinare aziendale, che prevede sanzioni per comportamenti contrari ai principi enunciati.

Allineamento con la strategia di sostenibilità

La Politica DE&I si inserisce nel più ampio *Sustainability Workplan 2025* di Miramis. Tale piano prevede obiettivi misurabili, legati sia al benessere delle persone sia all'impatto sociale. Nell'ambito di questo percorso, il Gruppo ha realizzato una matrice di materialità, condotto consultazioni con gli stakeholder e individuato ambiti prioritari come la salute mentale, l'equità intergenerazionale, la sicurezza e l'inclusione nei processi decisionali. L'impegno verso la DE&I è inoltre in linea con l'adesione del Gruppo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, in particolare il Goal 5 – Parità di genere e il Goal 10 – Riduzione delle disuguaglianze.

Tali obiettivi sono perseguiti attraverso una governance ESG che valorizza la partecipazione, il miglioramento continuo e il coinvolgimento del personale nei processi trasformativi. In questo senso, la DE&I non è un insieme di misure accessorie, ma una componente strutturale del modello organizzativo di Miramis. La DE&I viene interpretata come fattore abilitante per l'innovazione, la competitività e la resilienza organizzativa, in linea con il principio *"sustainable business is good business"*.

Monitoraggio e revisione

La Politica DE&I è soggetta a revisione periodica per garantirne la coerenza con le evoluzioni normative, i cambiamenti organizzativi e i feedback raccolti tramite gli strumenti di ascolto attivati. I risultati delle azioni intraprese saranno oggetto di monitoraggio continuo e comunicati in modo trasparente agli stakeholder interni ed esterni, attraverso report periodici, dashboard accessibili, campagne di sensibilizzazione e momenti di confronto con il personale, garantendo il principio di partecipazione attiva.

L'aggiornamento della presente Politica è a cura del Dipartimento People Experience, in collaborazione con il Comitato Guida e con l'Alta Direzione.

Data: 11/08/2025

Approvata da: Alta Direzione