

Immobiliare Grande Distribuzione  
Società di Investimento Immobiliare Quotata S.p.A.  
in sigla IGD SIIQ S.p.A.



## **POLICY DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION**

---

Agosto 2025

## ***Introduzione – La strategia di sostenibilità***

A partire dal 2006 IGD ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, con lo scopo di costruire un sistema strutturato e organico di regole, procedure, strumenti e attività di controllo volto ad assicurare agli stakeholder condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ed allo stesso tempo di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati previste dal Decreto Legislativo 231/2001. La Società ha modificato nel tempo tale Modello, adeguandolo agli aggiornamenti normativi (il più recente adeguamento è stato approvato dal CDA riunitosi in data 1/8/2024, disponibile all'indirizzo web <https://www.gruppoigd.it/governance/etica-dimpresa/modello-organizzativo/>).

IGD ha inoltre intrapreso il proprio percorso di sostenibilità nel 2011 partendo dalla consapevolezza che adottare criteri di responsabilità sociale e ambientale nel settore immobiliare sia il modo per perseguire una crescita sana e duratura nel tempo, lontana da logiche speculative.

A partire dal 2013 è progressivamente cresciuta l'integrazione delle istanze E.S.G. (Environmental, Social, Governance) all'interno della pianificazione strategica, condivisa con gli stakeholder (sia interni che esterni).

Nel 2017 è stata definita la strategia "Becoming G.R.E.A.T.", a testimonianza dell'obiettivo di operare nell'ottica di una crescita sostenibile che ponga attenzione alle tematiche ambientali (Green), alle persone (Responsible), in maniera etica (Ethical), in luoghi attrattivi (Attractive), insieme ai suoi stakeholder (Together). La definizione di tale strategia di sostenibilità si basa sull'identificazione e sul continuo aggiornamento dei temi material, a partire dai quali la società definisce i propri target ed i propri rischi di sostenibilità<sup>1</sup>.

Annualmente IGD monitora i risultati raggiunti all'interno della rendicontazione di sostenibilità, i cui contenuti sono definiti sulla base degli standard internazionali di riferimento, oltre che su quelli specifici del settore del real estate.

A partire dal 2020 IGD aderisce al Global Compact, la più rilevante iniziativa di sostenibilità delle organizzazioni a livello mondiale, promossa dalle Nazioni Unite.

## ***Principi generali e riferimenti esterni ed interni***

Alla base della presente Policy vi sono le seguenti definizioni di **diversità**, **equità** ed **inclusione** nelle quali la Società si riconosce:

- **Diversità:** rappresenta l'insieme delle caratteristiche di ciascuna persona, che la rende ineguagliabile ed unica, includendo ambiti quali l'etnia, l'età, il genere, le differenze fisiche e psicologiche, l'orientamento sessuale ed affettivo;
- **Equità:** fa riferimento al pari trattamento ed alle uguali opportunità che devono essere riservate a tutte le persone;
- **Inclusione:** viene intesa come la valorizzazione ed il riconoscimento delle diversità, con l'obiettivo di garantire una ambiente fisico e sociale che sia equo ed accogliente.

---

<sup>1</sup> Per approfondimenti è possibile consultare il sito web aziendale alle pagine <https://www.gruppoigd.it/sostenibilita/la-nostra-strategia-di-sostenibilita/> e <https://www.gruppoigd.it/sostenibilita/le-nostre-priorita/>

La Società considera il rispetto delle persone un valore imprescindibile e, per questa ragione, ne promuove la tutela e si impegna a valorizzare le diversità, vietando ogni comportamento che leda la dignità individuale.

Si impegna altresì a creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso e ad evitare forme di discriminazione in base alle diversità, senza eccezioni.

La Società intende promuovere tali principi sia nei rapporti con i propri dipendenti e collaboratori sia contribuendo alla loro diffusione nel dibattito pubblico e nei rapporti con tutti gli stakeholder esterni.

La presente Policy individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate dalla Società per incentivare un ambiente di lavoro che permetta di valorizzare le diversità, garantire l'equità e favorire l'inclusione delle persone.

Nella definizione della presente Policy la Società ha utilizzato, come riferimento, la seguente documentazione internazionalmente riconosciuta:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (1948);
- Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile;
- Principi di UN Global Compact, cui IGD aderisce dal 2020;
- Principi guida delle Nazioni Unite (UNPG);
- 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 Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

La Policy assume come riferimenti anche gli esiti del lavoro svolto sulle tematiche DE&I dalla Società negli anni, così come contenuto nei seguenti documenti:

- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- Il Codice Etico con, al suo interno, la Carta dei Valori;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore di riferimento e, adeguati e sottoscritti nel 2025, sia il Contratto integrativo di secondo livello che il "Protocollo per lo sviluppo delle azioni positive nel campo delle pari opportunità, della solidarietà e di conciliazione tempi di lavoro e di vita", rivolti a tutto il personale del Gruppo che opera in Italia.

### ***Campo di applicazione***

La presente policy si applica ai **dipendenti** all'interno della loro collaborazione contrattuale con IGD, in tutti gli Stati in cui la Società opera.

Per quanto di comune applicazione, la sua validità è inoltre ricompresa all'interno della "Responsible Supply Chain Policy" e della "Responsible Tenancy Policy" di cui IGD si è dotata a partire dal 2024.

### ***Ambiti di attuazione e modalità attuative***

La Società promuove nei seguenti ambiti un ambiente solidale ed inclusivo, che riconosca e tuteli i valori DE&I in tutte le funzioni ed ambiti di operatività, senza alcuna distinzione:

### 1. **Genere**

La Società si impegna a prevenire ogni possibile forma di discriminazione in merito al genere in tutti gli ambiti di lavoro e ad eliminare e superare pregiudizi, stereotipi e discriminazioni. La Società si impegna inoltre ad individuare tutte le misure necessarie per evitare il divario di genere in merito alla crescita in azienda ed alla parità salariale

### 2. **Orientamento sessuale ed affettivo**

La Società si impegna a creare un ambiente di lavoro sicuro, accogliente e privo di discriminazioni per tutte le persone, senza considerare il loro orientamento sessuale o affettivo. Al fine di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, la Società si impegna a riconoscere “l'identità alias” alle persone in transizione di genere

### 3. **Età**

La Società si impegna sia a creare un ambiente lavorativo che accolga e valorizzi le prospettive e le competenze di tutte le generazioni, da quelle più giovani ai *senior*, che ad attuare politiche che favoriscano il dialogo e il confronto intergenerazionale

### 4. **Disabilità**

La Società garantisce un ambiente di lavoro equo ed accessibile, in grado di rispondere alle esigenze fisiche e psicologiche di tutte le persone. Riconosce inoltre le pari opportunità in tutti gli ambiti della vita dell'organizzazione (dalla selezione del personale allo sviluppo formativo ed alla crescita della carriera)

### 5. **Interculturalità**

La Società riconosce l'importanza offerta dall'integrazione fra diverse culture ed esperienze. Promuove, di conseguenza, una visione interculturale e aperta al confronto, consapevole che la convivenza fra persone con tradizioni differenti favorisca l'innovazione e la crescita

In riferimento agli ambiti sopra riportati, la Società adotta misure volte a dare attuazione ai principi DE&I nello svolgimento delle proprie attività:

#### ○ **Ricerca e selezione del personale**

In linea con i principi di Diversity & Inclusion, i processi di ricerca e selezione del personale sono strutturati al fine di garantire l'individuazione delle persone più adatte al ruolo professionale ricercato, per tutte le aree dell'organizzazione, assicurando imparzialità e, al tempo stesso, rispettando pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale.

#### ○ **Inserimento, on-boarding e sviluppo delle competenze**

In linea con il principio di inclusività, le persone che entrano in azienda ricevono il Codice Etico e le principali informazioni per iniziare proficuamente l'attività lavorativa. La Società si impegna inoltre a dare a tutti l'opportunità di sviluppare le competenze ed accrescere le proprie responsabilità in azienda.

#### ○ **Formazione**

Programmazione di percorsi di formazione improntati su principi di inclusione e parità, estesi a tutti i livelli e ruoli a seconda delle necessità, al fine di portare cambiamenti tangibili sia all'interno che all'esterno dell'azienda;

#### ○ **Welfare**

Sostegno al benessere delle persone con ricadute positive sul clima aziendale. Per questa ragione l'Azienda ha attivato un Piano di Welfare che mette a disposizione dei dipendenti servizi e benefit in materia di educazione, ricreazione, previdenza pensionistica ed assistenza sanitaria;

- **Work-life balance**  
Supporto alla conciliazione tra vita personale e lavorativa. In questa ottica la Società adotta un modello organizzativo e di gestione del personale in cui tale equilibrio viene tutelato attraverso forme di flessibilità di orario o di lavoro ibrido, in funzione del ruolo.
- **Genitorialità**  
In linea con il principio di uguaglianza, a tutti i genitori vengono garantiti gli stessi diritti, applicate le norme a tutela della genitorialità (aspettative, congedi, permessi) ed il diritto all'assistenza, indipendentemente dalla tipologia di famiglia di riferimento.
- **Iniziative aziendali**  
Supporto all'organizzazione e/o partecipazione ad eventi ed attività che promuovono i principi di diversità, equità ed inclusione. La Società, inoltre, organizza e sostiene, nei Centri Commerciali, iniziative volte a sensibilizzare i visitatori su tali ambiti. Al contempo si fa promotrice della definizione di un Comitato per la promozione di politiche di pari opportunità, al fine sia di monitorare le attività volte a garantire l'uguaglianza di genere, che a perseguire politiche ed attività finalizzate all'inclusione di persone fragili, con disabilità, migranti o collegate ad esperienze di violenza di genere.
- **Monitoraggio clima aziendale**  
Verifica periodica del benessere aziendale attraverso indagini specifiche. Sulla base dei risultati ottenuti, la Società identifica attività di miglioramento.
- **Linguaggio**  
Utilizzo, a tutti i livelli, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto del contesto, della percezione soggettiva di tutte le persone e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale.

## ***Approvazione, gestione e controllo***

La presente Policy è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione.

**Aggiornamento:** per garantirne la rilevanza ed efficacia nel tempo, i suoi contenuti vengono periodicamente aggiornati dalla Società in relazione alle esigenze ed alle evoluzioni dell'azienda, agli sviluppi culturali ed ai cambiamenti legislativi relativi alla diversità, all'equità ed all'inclusione.

L'implementazione, l'aggiornamento, la comunicazione ed il monitoraggio della presente Policy sono a cura del Comitato di Indirizzo Strategico. Annualmente la Società rendiconta nel proprio Bilancio di Sostenibilità in merito ai risultati delle iniziative realizzate.

**Segnalazioni:** le segnalazioni di violazioni, discriminazioni e comportamenti ritenuti in contrasto con i contenuti della presente Policy sono affidate alla procedura di **whistleblowing**, che assicura riservatezza, garantisce il divieto di ritorsione e stabilisce precise tempistiche per le varie fasi della segnalazione, che viene gestita da un soggetto esterno designato dalla Società. Le segnalazioni possono essere effettuate utilizzando l'apposita piattaforma informatica rinvenibile al Link: <https://whistleblowing.gruppoigd.it/#/>.

**Pubblicazione:** il presente documento è presente e consultabile nel sito internet aziendale. Per i dipendenti, in particolare, è inoltre a disposizione nella intranet.