



RAPPORTO SUGLI IMPATTI ESG 2023

Questo rapporto misura la capacità dell'organizzazione ad aderire a quegli standard che sono ormai considerati necessari per uno sviluppo responsabile: l'impegno ambientale (Environmental), il rispetto dei valori aziendali (Social), l'accuratezza e la trasparenza con cui l'organizzazione agisce (Governance) come pilastri fondamentali.

La società, in qualità di società benefit, intende perseguire, nell'esercizio del proprio sviluppo economico, finalità di beneficio comune - da intendersi come il perseguimento di effetti positivi e la riduzione degli effetti negativi su specifiche categorie di portatori di interesse - e operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente.

La società ha un **oggetto sociale** costituito dalle seguenti attività:

- la consulenza direzionale, organizzativa ed amministrativa ad imprese, enti pubblici e soggetti del terzo settore finalizzata alla promozione e diffusione di modelli e sistemi economici e sociali orientati alla cultura della diversità e dell'inclusione, anche con riferimento al modello di B Corp e alla forma giuridica di Società Benefit;
- la gestione delle risorse umane affinché possano esprimere pienamente il loro potenziale attraverso ambienti di lavoro inclusivi, con particolare sensibilità al genere, e la loro valorizzazione mediante processi aziendali che consentano di promuovere il confronto costruttivo, la creatività ed il talento;
- l'elaborazione e la diffusione di ricerche di mercato, sondaggi d'opinione, studi di tendenza e tutto quanto idoneo a supportare imprese, enti pubblici e soggetti del terzo settore finalizzate alla promozione e diffusione di modelli e sistemi economici e sociali che mettano al centro il ruolo e l'impatto sociale dell'impresa;
- la stampa e/o la diffusione e/o la distribuzione, anche online, di pubblicazioni in generale, di libri e di periodici;
- l'organizzazione di workshop e corsi allo scopo di formare imprese, enti pubblici e soggetti del terzo settore su tematiche di responsabilità sociale;



- la promozione e la diffusione della cultura della sostenibilità nel territorio in cui la società opera attraverso un dialogo collaborativo con gli stakeholder.

Le **finalità di beneficio comune** riguardano nello specifico la promozione del valore del capitale umano e verranno perseguite mediante la sponsorizzazione di progetti innovativi che si pongono nell'ottica del rispetto dell'ambiente sociale economico e ambientale e di uno sviluppo sostenibile e che mirino alla piena soddisfazione e al benessere dei collaboratori e dipendenti.

In particolare nel 2023:

- a Gennaio IN-GENERE ha organizzato e moderato l'incontro "Attrarre, inserire, sviluppare, motivare e trattenere professionist* in grado di fare la differenza per lo sviluppo professionale futuro dell'organizzazione" con il CSMT;
- a Febbraio ha organizzato insieme al CSMT un incontro sugli ESG con il sostegno dell'ente certificatore RINA e la partecipazione del gruppo Le Imprenditrici di Confindustria Brescia, dell'Università di Brescia e della Federazione Lombarda BCC
- a Marzo ha firmato la convenzione con il LOG (Laboratorio Osservatorio sugli studi di genere - Centro di Ateneo dell'università di Brescia) e ha sviluppato l'incontro "Talent evaluation. La tecnologia (social, mobile, analytics e cloud) per la ricerca e la selezione del personale", con la partecipazione dell'Università di Brescia, Skill Risorse Umane ed NMT;
- a Maggio ha organizzato e moderato l'incontro "Employee engagement: la motivazione (e la demotivazione) dei collaboratori) insieme a CSMT con la partecipazione dell'Università di Brescia, di SMEUP e del Gruppo Streparava;
- a Ottobre ha partecipato con la docenza a #6Sostenibile, un ciclo di incontri sulla sostenibilità sociale delle aziende organizzato da SAEF;
- a Ottobre ha sponsorizzato e moderato l'incontro "Islam, donne, educazione" durante il festival dell'educazione EduFestival e promosso dall'Università Cattolica, Fondazione ASM, Gruppo La Scuola Sei, innexHUB, Morcelliana Scholé, Fondazione A.I.B.



- convenzione con l'ITS Machina Lonati e con l'Università Cattolica di Brescia per lavorare con studenti e studentesse ad un futuro inclusivo;
- è stato sponsorizzato un importante riconoscimento territoriale She made a difference di EWMD Brescia, un progetto di mesi di analisi dei role model positivi che è atterrato in un meraviglioso evento pubblico a Ottobre presso il Salone Vanvitelliano;
- ha confermato l'adesione al Manifesto Equal Panel di EWMD Italy;
- è stata appoggiata la Dichiarazione di Bruxelles con EWMD International.

Impatto ambientale:

Nelle proprie strutture IN-GENERE ha adottato programmi di riduzione dei rifiuti, incluso il riciclo. In particolare la società attua il recupero e riciclo dei seguenti materiali: carta e cartone, plastica, vetro e metallo, compostaggio. Altresì, per ridurre l'impronta ecologica dovuta a viaggi/pendolarismo, la società ha una politica scritta di limitazione dei viaggi aziendali e le persone sono incoraggiate a utilizzare le tecnologie di meeting virtuale per ridurre le riunioni di tipo tradizionale (vedasi Politica integrata ambiente e impegno sociale, disponibile sul sito

https://www.in-genere.com/doc/politica_integrata_ambiente.pdf). Più del 30% degli acquisti dell'impresa è effettuato presso comunità locali, ovvero presso fornitori situati in un raggio di circa 300 km dalla sede di utilizzo del prodotto finale. Infine, per quanto riguarda l'utilizzo di prodotti ecologici, IN-GENERE, acquista forniture per ufficio con materiali riciclati e/o acquistati dall'elenco dei fornitori preferiti per il rispetto dell'ambiente (carta, penne, quaderni, ecc). Nelle sue politiche di acquisto la Società infatti si ispira a principi di tutela e salvaguardia ambientale con lo scopo di ridurre l'impatto, come stabilito nel proprio Codice Etico.

Impatto sociale:

Il team nel 2023 era composto da un uomo ed una donna, oltre alla CEO. L'azienda ha inoltre accolto diversi tirocinanti in stage curriculare.



Il lavoro dei/delle dipendenti è retribuito con un salario fisso mensile (adeguamento in funzione al costo della vita locale e in linea con i tassi d'inflazione del paese) e la società non affida alcuna delle proprie funzioni ad organizzazioni o individui terzi. A livello di assistenza sanitaria, le/i dipendenti ricevono dal governo una copertura sanitaria di base universale. Sul piano delle opportunità di formazione per lo sviluppo professionale, la società ha un piano della formazione ed un processo di formazione iniziale delle/dei nuovi/e assunti/e e facilita o alloca risorse per opportunità di sviluppo professionale esterno (per esempio per assistere a conferenze e corsi online). Inoltre, nell'ultimo anno IN-GENERE ha offerto formazione continua sulle responsabilità lavorative di base delle/dei dipendenti. In particolare, ogni lavoratrice/lavoratore assunta/o da quando è nata a Maggio 2022 ha ricevuto una formazione on-the-job in misura variabile da un giorno ad una settimana. Per quanto riguarda il processo formale di feedback per le/i dipendenti, esso segue un'agenda regolare e si realizza almeno una volta all'anno in aggiunta ai confronti settimanali informali, include indicazioni sullo sviluppo della carriera, include obiettivi sociali e ambientali, nonché obiettivi chiaramente identificati e raggiungibili. IN-GENERE ha offerto a tutti/e (tirocinanti, dipendenti part-time e full-time, amministratrice) formazione professionale su competenze utili ad ampliare le capacità nelle mansioni e responsabilità del proprio lavoro, opportunità di sviluppo professionale esterne o di aggiornamento continuo. Nello specifico, tutto il personale di IN-GENERE ha seguito un corso di formazione sulla Uni/PdR 125:2022 (Parità di genere) ed uno sulla UNI ISO 30415 (Diversity & Inclusion). Nel Codice Etico è presente una dichiarazione relativa al divieto di lavoro minorile e lavoro forzato/coatto, nonché alla prevenzione di discriminazioni ed abusi di ogni tipo, e la Società si è inoltre dotata di un canale di segnalazione anonima per abusi e molestie; all'interno della Politica di Parità di Genere sono altresì presenti le politiche inerenti le seguenti aree: recruitment, gestione della carriera, equità salariale, genitorialità e cura, work-life balance, prevenzione abusi e molestie. Al di là del congedo di maternità - il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice - dal punto di vista della politica dell'impresa relativa al congedo parentale più in generale, l'azienda si impegna a promuovere l'uso del congedo paterno



consapevole che talvolta i lavoratori non li usano completamente anche se dovuti. Questo processo è fondamentale per passare da un concetto binario ad un concetto il più possibile equo di gestione della maternità. Il numero minimo annuale di giorni di ferie retribuiti (comprese le festività) per le lavoratrici ed i lavoratori a tempo pieno corrisponde a 26 giorni di ferie e 56 ore di permessi retribuiti. Le persone che lavorano per IN-GENERE sono incentivate e responsabilizzate dalla società tramite la formalizzazione di meccanismi di feedback e denunce oltre le linee di segnalazione dirette per affrontare le preoccupazioni delle lavoratrici e dei lavoratori e migliorare le pratiche dell'impresa, nonché tramite processi interni per ricevere input da coloro che vi lavorano prima di realizzare cambiamenti importanti nella politica operativa e/o strategica o nelle pratiche dell'impresa. I meccanismi di segnalazione/input per le lavoratrici e i lavoratori sono revisionati almeno una volta l'anno, con la partecipazione di costoro al processo, come da CCNL Commercio, e la società ne monitora l'utilizzo e la velocità di soluzione e implementazione. Per monitorare e valutare la soddisfazione e il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, IN-GENERE ha somministrato tra la fine del 2023 e l'inizio del 2024 sondaggi di soddisfazione e benessere, che ripeterà periodicamente. Inoltre, essendosi impegnata a monitorare il tasso di abbandono, ha riscontrato per il 2023 un alto tasso di turnover rispetto ai numeri ridotti della struttura, rilevando la motivazione nella novità assoluta dei ruoli e delle mansioni richieste. Con riferimento all'impatto sulla comunità, in particolare per quanto concerne l'aspetto della diversità nella partecipazione societaria e nella leadership dell'impresa, si sottolinea che la stessa è gestita da una donna e la maggioranza delle quote dell'impresa è in mano a una donna. La società non ha risorse inquadrate come manager, la CEO ne fa le veci. Rispetto ai temi di diversità, equità ed inclusione, IN-GENERE li ha inseriti tra i principi generali del proprio Codice Etico, ed implementa le seguenti pratiche: include in tutte le ricerche di lavoro un messaggio che afferma il proprio impegno nei confronti della diversità, dell'equità e dell'inclusione, analizza i requisiti e il linguaggio utilizzato nelle descrizioni delle richieste di lavoro per garantire che siano equi e inclusivi, offre formazione formale e informale a tutti i lavoratori e le lavoratrici su argomenti riguardanti la diversità, l'equità e l'inclusione. L'impresa



monitora in particolare genere ed età, quali attributi di una forza di lavoro diversa. La società si è dotata di una politica per l'equità salariale ed una relativa procedura, al fine di vietare qualsiasi discriminazione retributiva, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. IN-GENERE ha sede a Brescia, opera a livello nazionale. Il 100% della forza lavoro vive nella provincia in cui la società ha sede. Il 100% del costo del venduto della compagnia (comprese attività a valore aggiunto) è stato acquisito nel paese in cui opera da compagnie registrate a livello nazionale e il 90% delle spese della società nell'ultimo anno fiscale (inclusa la manodopera) è attribuibile a fornitori indipendenti che si trovano nella stessa area della sede di IN-GENERE. Inoltre, per quanto riguarda l'istituto finanziario che fornisce servizi bancari all'impresa, si tratta di una banca locale al servizio della comunità. Dal punto di vista della partecipazione civica, la società implementa le seguenti pratiche: donazioni finanziarie o in natura (escluse cause politiche), sostegno per adottare politiche o pratiche che promuovano una migliore performance sociale o ambientale, partnership con organizzazioni benefiche o partecipazione in organizzazioni comunitarie ed uso gratuito delle strutture aziendali per ospitare eventi della comunità. In particolare, IN-GENERE ha firmato una convenzione con l'ASST Spedali Civili di Brescia, l'ITS Machina Lonati e con l'Università Cattolica di Brescia per lavorare con gli studenti ad un futuro inclusivo, è partner dell'Innovative Contamination Hub e di Officina Liberty del CSMT, per creare occasioni di confronto e networking sui temi della sostenibilità ambientale, sociale e di governance, ed ha aderito al Manifesto Equal Panel di EWMD Italy ed appoggiato la Dichiarazione di Bruxelles con EWMD International, nell'ambito dell'empowerment femminile. Nel marzo 2023 ha firmato la convenzione con LOG (Laboratorio Osservatorio sugli studi di genere - Centro di Ateneo dell'università di Brescia) per sostenere le attività di ricerca in materia di studi di genere, sviluppare strategie contro i pregiudizi di genere e contribuire alla conduzione di indagini accademiche su questioni di genere ed eguaglianza. Con riferimento a donazioni e investimenti orientati alla comunità, IN-GENERE permette che le lavoratrici e i lavoratori o le/i clienti scelgano le organizzazioni a cui verranno



destinate le donazioni benefiche. Dal punto di vista della collaborazione con policy-makers per sviluppare o promuovere cambiamenti esplicitamente progettati per migliorare i risultati sociali o ambientali sin dalla nascita, IN-GENERE ha offerto appoggio, ha fornito tempo di lavoro del proprio personale o aiuto finanziario, ha collaborato attivamente alla creazione di nuovi standard sociali e ambientali, sia creando che appoggiando nuovi standard, formulato raccomandazioni o fornito esperienza per far avanzare tali standard. Per quanto riguarda la promozione di una migliore performance sociale ed ambientale, sin dalla nascita l'impresa, anche in osservanza di quanto stabilito nel proprio Codice Etico, ha lavorato insieme ad altri attori del settore per promuovere un'iniziativa comune per stabilire gli standard sociali e ambientali per l'industria, ha partecipato a tavoli di discussione e ad altri dialoghi pubblici riguardanti le questioni sociali e ambientali. I principali fornitori della società sono costituiti da fabbricanti di prodotti e marketing/pubblicità; IN-GENERE valuta o monitora l'impatto sociale e ambientale dei propri fornitori principali, in particolare ponendo attenzione a certificazioni di entità esterne relative alla performance sociale e ambientale positiva degli stessi e condividendo con essi le politiche o regole, come stabilito dal Codice Etico nel paragrafo relativo a materie prime e fornitori, senza tuttavia attuare un processo di verifica (audit di seconda parte). L'impresa affida in outsourcing servizi di supporto (per esempio la consulenza legale piuttosto che di finanza agevolata) come valore aggiunto per il completamento della fornitura dei propri servizi ad altre persone o altre organizzazioni, fissando come requisiti imprescindibili la conformità con tutte le leggi ed i regolamenti locali, nonché il rispetto dei diritti umani e degli standard lavorativi internazionali (per lavoratrici/lavoratori ed appaltatori), così come previsto nel proprio Codice Etico. Inoltre, sta sviluppando un codice di condotta dei fornitori per renderli esplicitamente responsabili per la propria performance a livello sociale e ambientale. La durata media dei rapporti con i fornitori è inferiore ai 12 mesi. Sul piano dell'impatto sociale sulle/sui clienti, i servizi dell'impresa fanno fronte a problemi sociali o economici delle/dei clienti o delle/dei loro beneficiarie/i, in particolare puntando a farli crescere valorizzando le diversità. Inoltre, i servizi della società sostengono organizzazioni che forniscono un servizio in modo diretto a gruppi demografici in



situazione di vulnerabilità. Dal punto di vista delle azioni per gestire l'impatto e il valore generato per le/i proprie/i clienti, IN-GENERE chiede annualmente, feedback, commenti o lamentele da costoro, per monitorarne il livello di soddisfazione; possiede politiche scritte di marketing etico, pubblicità o coinvolgimento delle/dei clienti e ne gestisce la privacy e la sicurezza dei dati, come dichiarato anche nel Codice Etico. Con particolare riferimento a meccanismi messi a disposizione delle/dei clienti per lasciare feedback, domande o reclami, la società ha messo in atto i seguenti: i prodotti e/ o i siti web contengono l'informazione necessaria per contattare l'azienda; viene fornita risposta a tutti i reclami e le richieste entro un mese dalla loro ricezione. Inoltre, rispetto alla soddisfazione e fidelizzazione delle/dei clienti, l'impresa ne monitora la soddisfazione, condivide i risultati dei sondaggi di soddisfazione sia internamente con il proprio personale ed ha obiettivi specifici di soddisfazione. Per gestire l'impatto potenziale dei propri prodotti sulle/sui clienti e beneficiarie/i, l'impresa mette in pratica le seguenti misure: monitora regolarmente i risultati e il benessere delle/dei clienti, ha un programma per incorporare i risultati di test e i feedback nella progettazione dei propri servizi. Per quanto concerne l'uso di dati e privacy, IN-GENERE ha sul proprio sito una politica disponibile al pubblico sull'uso degli stessi, informa tutte/i le/gli utenti sul tipo di informazione raccolta, per quanto tempo la conserva, come è utilizzata e se e come è condivisa con altre entità (pubbliche o private). Infine tutte le strategie di creazione di elenchi di indirizzi email e di email aziendali sono conformi a GDPR. Con riferimento alle beneficiarie e beneficiari o utenti finali dei prodotti o servizi, le caratteristiche tenute in conto per determinare che sono persone appartenenti a una comunità in situazione di vulnerabilità sono le seguenti: donne, giovani ed esperti/e, disabili. In particolare, l'impresa analizza la missione delle organizzazioni o i progetti con cui lavora, per determinare se una parte centrale di essa si centra specificamente sulle persone in situazione di vulnerabilità. Il servizio dell'impresa si rivolge nello specifico ai seguenti gruppi indiretti di beneficiarie/i: persone adulte, persone disabili, donne, donne in gravidanza e minoranze/popolazioni precedentemente escluse. Dal punto di vista, infine, delle pratiche innovative per migliorare l'accessibilità, IN-GENERE utilizza test di personalità predittivi su comportamenti orientati a diversità, inclusione ed equità,



nonché software di raccolta dati per monitoraggio statistiche. Impatto sulla governance: Dal punto di vista del livello di impegno per creare un impatto positivo, si sottolinea che gli aspetti legati all'impatto sociale e ambientale sono considerati come fondamentali per il successo dell'impresa e rappresentano per essa una priorità, anche se non contribuiscono direttamente ad aumentare i profitti. All'interno della mission di IN-GENERE infatti, come evidenziato anche nel Codice Etico, è incluso l'impegno per un impatto sociale positivo specifico, poiché essa consiste nel promuovere tra le imprese, gli enti e le associazioni valori e processi legati alla diversità, all'inclusione e all'equità. Per quanto concerne le modalità con cui l'impresa integra la performance sociale e ambientale nel processo decisionale, si fornisce formazione alle lavoratrici ed ai lavoratori su aspetti sociali e ambientali rilevanti per l'impresa o per la sua missione. L'amministratrice unica revisiona la performance sociale e ambientale, valutando gli indicatori chiave di performance (KPI) riguardanti lo sviluppo sociale o ambientale della società. Inoltre IN-GENERE coinvolge i propri stakeholder su tali temi nei seguenti modi: ha generato meccanismi per identificare e coinvolgere diversi gruppi di stakeholder o gruppi demografici tradizionalmente sottorappresentati, comunica i risultati del coinvolgimento delle/degli stakeholder nella performance sociale e ambientale al livello più alto della supervisione dell'impresa, l'amministratrice unica, ed informa pubblicamente sui meccanismi e i risultati del coinvolgimento delle/degli stakeholder. La società misura gli indicatori chiave di performance/metriche (KPI), o le prestazioni che ha identificato o definito, per determinare se si stanno raggiungendo gli obiettivi sociali e ambientali stabiliti. Dal punto di vista della struttura della governance, il livello di supervisione più alto nella società è un Comitato Esecutivo composto da tutte/i. L'impresa facilita la gestione interna e la buona governance nei seguenti modi: ha un organigramma formale che determina la struttura gerarchica dell'organizzazione, ha descrizioni scritte delle mansioni di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori dove sono definite le responsabilità e l'autorità nel processo decisionale e conduce riunioni del team per pianificare la strategia e prendere decisioni. Inoltre, tramite un codice etico scritto ed una politica scritta di tutela della/del lavoratrice/lavoratore che segnala illeciti, IN-GENERE



promuove un processo decisionale etico e previene così la corruzione;
l'impresa altresì elabora informazioni sulla propria situazione finanziaria verificata dall'amministratrice unica. La società comunica pubblicamente sul proprio sito in modo trasparente le seguenti informazioni: la performance sociale e ambientale (report degli impatti) e il nominativo dell'amministratrice unica.
Oltre alla mission, per garantire legalmente che la propria performance sociale o ambientale faccia parte del processo decisionale nel tempo, indipendentemente dalla proprietà dell'impresa, IN-GENERE come organizzazione indipendente ha adottato una forma giuridica che esige che tutte/i le/gli stakeholder siano tenute/i in conto nel processo di presa di decisioni, si tratta infatti di una Società benefit.

—

Progetti 2024: sviluppo di una progettualità complessa all'interno dell'Open Innovation Lab con CSMT ed eventi in partnership con altri enti.

L'ultimo anno fiscale si è concluso il 31/12/2023.

OBIETTIVI DI IMPATTI ESG 2024

Impatto ambientale:

- Riduzione dei rifiuti: dal 2023 l'acqua in bottiglia è stata sostituita da un sistema di depurazione direttamente dal lavandino della cucina.
- Riduzione dell'impatto causato da viaggi e pendolarismo: il venerdì è inquadrato in generale come giornata di remote working, anche per il 2024 inoltre l'indicazione è di non fare più di due appuntamenti in presenza per cliente e di proporre che più del 70% degli incontri avvengano digitalmente.
- Acquisti a km 0: nel 2023, come per il 2024, selezionare fornitori entro un raggio di circa 300 km



- Forniture ecologiche: nel 2023, come per il 2024, prediligere cartoleria green. Dal 2023 acquistata anche carta per stampante riciclata, colore naturale
- Verifica fornitori: implementare nel 2024 un sondaggio di monitoraggio della sensibilità ambientale e delle certificazioni in possesso

Impatto sociale:

- Promozione del valore del capitale umano (puntando alla piena soddisfazione e al benessere): nel 2022 sono stati organizzati tre incontri formativi gratuiti, nel 2023 ne sono stati programmati quattro. Nel 2024 ne svilupperemo altrettanti in partnership con altre organizzazioni.
- Sponsorizzazione di progetti innovativi orientati allo sviluppo sostenibile: anche nel 2023 è stato sostenuto un evento dedicato alla valorizzazione della leadership femminile, nel 2024 verrà destinato a progetti orientati all'inclusione della diversità e all'equità di genere come minimo il 5% dei compensi, contando di supportare almeno tre iniziative.
- Costruzione di relazioni istituzionali: nel 2023 è stato siglato l'accordo con il LOG e sono stati confermati quelli con gli altri enti formativi.
- Investimenti sulle competenze: oltre alla formazione obbligatoria sulla sicurezza, l'intero team (compresi studenti in tirocinio) approfondisce i temi dell'inclusione delle diversità e dell'equità di genere sia lato valori che standard. Nel 2023 sono stati erogati due corsi da enti esterni e l'obiettivo per il 2024 è farne tre a livello apicale e due per il team operativo.
- Monitoraggio: nel 2023, come nel 2022, sono state monitorate le modalità di selezione attraverso questionari dedicati, con risultati molto positivi. Questa tecnica verrà replicata annualmente anche per quanto riguarda il grado di benessere interno e la soddisfazione dei clienti.

IN-GENERE S.R.L. SOCIETA' BENEFIT

Via dei Mille 18/A
25122 Brescia
PI&CF: 04387500988



IN · G E N E R E
diversity & inclusion

Impatto sulla governance:

- Valutazione degli indicatori chiave di performance (KPI) riguardanti lo sviluppo sociale o ambientale della società: sono stati definiti nel 2022 e rinnovati nel 2023 e 2024 coinvolgendo il team interno (Comitato Esecutivo) di IN-GENERE