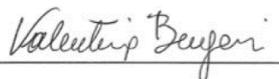


Politica per la Parità di Genere, Diversità, Equità e Inclusione



0	Prima Emissione	Michela Picco	Valentina Bergonzi	Raul Mattaboni	06/11/2023
					
		Responsabile Payroll & Administration Gruppo F2A	Direttore Risorse Umane, Organizza- zione & Operations	Vice Presidente e Amministratore Delegato	
Rev.	Oggetto	Redatto	Verificato	Approvato	Data

F2A crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali e intende sottolineare il suo forte impegno nei confronti della parità di genere e dell'equità salariale come pilastri fondamentali della sua cultura aziendale.

Questo include un'applicazione inequivocabile di questi principi in tutte le aree dell'azienda, dalla gestione delle risorse umane alle decisioni di promozione e alla cultura aziendale.

Il Comitato di Direzione, in coordinamento con il comitato guida di F2A, ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.

Riconosciamo che la diversità in termini di genere, etnia, orientamento sessuale, abilità, religione, età e background è una risorsa preziosa e contribuisce al successo dell'azienda.

La presente politica è in linea con il perseguimento degli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals - SDGs*) definiti dalle Nazioni Unite, in particolare, l'obiettivo 5 (SDG 5 - Uguaglianza di genere) e l'obiettivo 10 (SDG 10 - Ridurre le disuguaglianze) verranno trattati nella presente Policy e nella Policy per la Diversità e l'Inclusione.

1. Ambito di applicazione

La presente Policy si applica alla Società F2A SpA ed è punto di riferimento per tutto il Gruppo.

2. Parità di genere e inclusione

F2A ha deciso di adottare sistemi innovativi che permettano di valutare costantemente la direzione e l'andamento dei propri progressi, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

F2A è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra Organizzazioni, la Direzione Generale ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti

individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

F2A si adopera affinché i salari e i benefici siano basati sull'esperienza, sulle competenze e sul contributo individuali, indipendentemente dal genere.

L'equità salariale è parte integrante della cultura aziendale e permea le linee guida dei processi di gestione delle Risorse Umane, a titolo di esempio:

- nel processo di Recruiting, nel momento in cui viene attivata una selezione, si stabilisce la Compensation prevista per tale figura, indipendentemente dal genere della persona che verrà poi effettivamente scelta ed inserita in azienda;
- nel processo di revisione salariale, attraverso l'identificazione e la correzione di eventuali disuguaglianze retributive basate sul genere.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, F2A si impegna a:

- Garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver;
- Implementare la governance ed il monitoraggio della diversity e della gender parity in azienda;
- Formare e tenere aggiornati i propri dipendenti in modo continuativo divulgando la Policy di Genere all'interno del contesto aziendale, le informazioni relative alla gender parity diffondendo una cultura aperta, inclusiva ed equa, anche attraverso il Bilancio di Sostenibilità e le newsletter pubblicate sulla Intranet F2Agile
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming;
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

F2A non tollera alcuna forma di discriminazione e individua il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) all'interno del proprio sistema di gestione per Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro.

Sono considerati comportamenti inaccettabili il linguaggio offensivo o i pregiudizi di genere e si pretende da parte di tutti i dipendenti un comportamento consono ed in linea con questi principi.

Infine, F2A predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Nelle attività di comunicazione, F2A presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che l'Amministratore delegato e la Direzione Risorse Umane, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

3. Comunicazione e revisione

La presente politica:

- è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;

- è oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- viene pubblicata sul sito web dell'organizzazione.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere, in collaborazione con la direzione Risorse Umane & Organizzazione, che è chiamata, ove possibile, a garantire la parità di genere ed equità salariale, in coordinamento con l'Amministratore Delegato.