

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**-Diversità, Equità e inclusione**

La presente politica per la Parità di Genere definita da Fidente S.p.A. definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Principi ed impegni

Fidente S.p.A. tramite l'implementazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere più equa parità di genere. Fidente S.p.A. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità ed orientamento sessuale.

Fidente S.p.A. si impegna:

- ❖ Ad applicare prassi di gestione e di sviluppo delle risorse umane che promuovono una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- ❖ A comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese attività di marketing e pubblicità), la propria volontà a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- ❖ Creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Obiettivi

Fidente S.p.A. definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- ❖ *Cultura e strategia*: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo la capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole (unconscious bias), fondato su questioni di genere.
- ❖ *Governance*: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere in minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- ❖ *Processi HR*: attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- ❖ *Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda*: miglioramento delle capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali di genere ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- ❖ *Equità remunerativa per genere*: attuazione dei processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare.
- ❖ *Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro*: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e caregiver.

La presente politica si integra con le politiche aziendali di Qualità, Sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale

Genova, 05/05/2023

L'Amministratore

FIDENTE S.p.A.
Marcello Mirabelli
Legale Rappresentante