La presente Politica per la Parità di Genere definita dall'Alta Direzione di **FIORENTINI FIRENZE SPA**, in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che manifestano l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

FIORENTINI FIRENZE SPA, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125, ha verificato il proprio percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione, al fine di raggiungere e mantenere la più equa parità di genere possibile per la nostra realtà.

FIORENTINI FIRENZE SPA crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

FIORENTINI FIRENZE SPA si impegna:

- Ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano 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 ove possibile;
- A comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- A creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente, e aperto all'ascolto di tutto il personale.

FIORENTINI FIRENZE SPA si pone i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:

- *Cultura e strategia:* miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole 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 di 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 umana nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- *Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:* miglioramento delle capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi nei percorsi di carriera e crescita interni e la relativa accelerazione.
- *Equità remunerativa per genere:* attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente anche i compensi non monetari quali sistemi di wellfare.

- *Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:* attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

La presente politica si integra con le altre politiche di Qualità, Sicurezza e Ambiente.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida

Barberino Tavarnelle V.P. (FI), 22/02/2023

La politica aziendale viene pubblicata e mantenuta aggiornata sul sito internet.