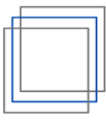


CODRAFİN

**POLITICA DIVERSITÀ E INCLUSIONE:
LA PARITÀ DI GENERE**





CODRAFIN



PREMESSA

L'obiettivo della parità di genere - ormai assunto a livello istituzionale, nazionale e internazionale, a partire dall'Agenda ONU 2030 fino alle linee guida europee - richiede interventi radicali per superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare, e scardinare le fonti di disuguaglianza. Inoltre, l'impatto economico e sociale della pandemia da Covid-19, ha imposto un cambio di paradigma nell'organizzazione del lavoro e reso prioritaria ed essenziale l'inclusione a tutti i livelli della parità di genere.

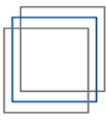
Per realizzare un vero cambiamento di paradigma il GRUPPO CODRAFIN (di seguito anche **"GRUPPO"** o **"PEWEX"**) ha avviato un proprio percorso a supporto della parità di genere ed in particolare ha integrato negli obiettivi aziendali i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità. In tal senso, il GRUPPO sta recependo i principi di gender equality – in linea con quanto richiesto dalla prassi UNI/PDR 125:2022 - con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione

1. PRINCIPI PROMOSSI DA PEWEX

PEWEX riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti nelle società del GRUPPO.

PEWEX crede fortemente che si debba raggiungere la creazione di una *"leadership"* maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

Creare una cultura di parità di genere nel GRUPPO è alla base della strategia di crescita del capitale umano che garantisca una performance eccellente fondata sul talento e sulla



CODRAFIN



sostenibilità nel lungo periodo.

La presente politica è **rivolta a tutti i dipendenti del GRUPPO CODRAFIN** e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento integra il Codice Etico adottato da tutte le Società del GRUPPO e offre le linee guida, da implementare attraverso prassi e processi, per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

2. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

PEWEX si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, PEWEX si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

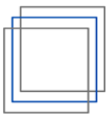
Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire **pari opportunità** in ogni sua fase.

Il GRUPPO assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Direzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e *bias* cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione. Tali aspetti sono formalizzati in apposite procedure organizzative interne.

3. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide del Gruppo.

Nel corso del processo si promuove, inoltre, la creazione di **Piani di Sviluppo** senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione



CODRAFIN



grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo. Nella fase di "Valutazione Finale" l'Area Personale si impegna a verificare che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere.

Il GRUPPO CODRAFIN si impegna ad includere i concetti di "**diversità e inclusione**" all'interno del proprio **modello di leadership** e di conseguenza nel sistema di valutazione delle performance.

4. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

Il GRUPPO CODRAFIN si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di *valutazione e sviluppo professionale dei propri dipendenti*.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche.

Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli *unconscious bias*¹ e la capacità di comunicare in maniera inclusiva tra i dipendenti.

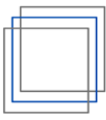
Infine, PEWEX si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.

5. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA

Il GRUPPO CODRAFIN promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di **recruiting** avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere in tutte le posizioni aziendali.

Il GRUPPO CODRAFIN si impegna quindi affinché donne e uomini, in egual misura, siano

¹ "*pregiudizi impliciti*": atteggiamenti e stereotipi che le persone attribuiscono in modo inconsapevole ad un'altra persona o a un gruppo e che influenzano il modo in cui vi si relazionano.



CODRAFIN



rappresentati nei processi di nomina interni e, che anche le *short list* dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

6. DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVA DI BREVE E MEDIO-LUNGO

La politica di remunerazione del GRUPPO CODRAFIN contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura del GRUPPO, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico adottato dalle società del GRUPPO.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

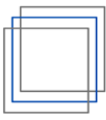
Il GRUPPO si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

7. GENITORIALITÀ E CURA

PEWEX intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- ✓ La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- ✓ La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- ✓ Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali



CODRAFIN



beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;

- ✓ I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- ✓ Il supporto ai padri e alle madri viene effettuato attraverso una serie di convenzioni stipulate dal Gruppo con asili e laboratori clinici della provincia di Roma.

8. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

PEWEX si impegna a migliorare il *work-life balance* dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working ove possibile) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con il GRUPPO durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Infine, PEWEX si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. A tal riguardo è stato predisposto apposito allegato (**Allegato 1 - PEWEX CONTRO LA VIOLENZA E LE MOLESTIE SUL LAVORO**) alla presente politica che è stato diffuso in tutte le bacheche aziendali presenti sia presso i Punti Vendita sia presso le sedi amministrative della Società del Gruppo.

9. MISURAZIONE KPI

Il GRUPPO CODRAFIN adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una verifica periodica dei **KPI** previsti nel documento *“Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”*, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata.

I KPI sono indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Le verifiche sono svolte, formalizzate e condivise dal Comitato Guida di Gruppo sulla Parità di genere.