

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

PLUXEE ITALIA crede fortemente nel valore di trattare tutte le persone in modo equo, inclusivo e dignitoso; riconosce e valorizza le diversità e ritiene che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia fondamentale per il successo dell'azienda e il benessere delle proprie persone.

Questi principi sono fortemente richiamati anche a livello globale da **Pluxee International** nell'**Ethics Charter**, condiviso e raccontato a tutti i dipendenti.

Per questo, la Direzione di **PLUXEE ITALIA** si impegna a mantenere certificato e migliorare un **Sistema di Gestione per la parità di genere secondo la norma UNI PDR 125:2022**.

PLUXEE ITALIA tramite l'implementazione di un 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 tale obiettivo.

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

PLUXEE ITALIA si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e 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 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.

PLUXEE ITALIA definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso indicatori di prestazione (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 capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della 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 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 nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare le risorse nella loro attività genitoriali e di caregiver.
- **Sostenere Valorizzare l'Empowerment femminile** – l'azienda vuole realizzare e/o rafforzare un contesto lavorativo nel quale le donne siano ascoltate, nel quale le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute; nel quale le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione; nel quale possano partecipare ai processi decisionali aziendali.

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

Milano, 01.07.2024

La Direzione