



Policy per la parità di genere

Gruppo ERG

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di ERG in data 23 febbraio 2024

We ARE #SDGs
CONTRIBUTORS

ERG
EVOLVING ENERGIES

INDICE

1. Premessa.....	3
2. L'impegno di ERG per la Parità di Genere: Finalità dei processi e delle prassi.....	4
2.1. Gruppo di lavoro Diversity & Inclusion.....	4
2.2. People Acquisition	4
2.3. Performance Management	5
2.4. Rewarding ed Equità Salariale	5
2.5. Percorsi di Carriera, Individual Development Plan, Succession Planning	5
2.6. Academy ed Eventi.....	6
2.7. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro (tempi vita-lavoro, supporto alla genitorialità/ care-givers).....	7
2.8. Conclusione del rapporto di lavoro	7
2.9. Contrasto agli episodi di violenza, molestie e bullismo.....	7
2.10. Misurazione KPI.....	8
3. Approvazione e aggiornamento	8
4. Diffusione	8

1. Premessa

In coerenza con il Codice Etico, ERG ha deciso di confermare il suo impegno verso la Parità di Genere attraverso l'emanazione di una Policy specifica che rappresenta un documento esecutivo della policy sulla Diversity & Inclusion. La Policy ispira le Linee Guida riflesse nei processi e nelle prassi che hanno un impatto su valorizzazione e tutela della diversità e delle pari opportunità e si applica a tutte le società del Gruppo. In particolare, ERG vuole promuovere la parità di genere sia dal punto di vista della presenza in organico, che nell'accesso alle opportunità di sviluppo e crescita professionale delle donne nell'organizzazione. Attraverso il piano ESG definito nel 2021 e le sue revisioni, ERG ha esplicitato obiettivi e target progressivi per trasformare il suo impegno in linee di azione e raggiungere gli obiettivi definiti. ERG ha altresì deciso di intraprendere il percorso per l'ottenimento della certificazione sulla parità di genere (UNI PDR 125/22) e ispira quindi la presente policy ai KPI richiesti dalle linee guida della certificazione.

L' ESG Committee assume il ruolo di Comitato Guida ai sensi della UNI PdR 125/22.

ERG riconosce il valore dell'impatto delle aziende sui territori e più in generale nella Società e, con riferimento all'obiettivo 5¹ dell'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile e agli Women Empowerment Principles, vuole promuovere l'occupazione e l'employability delle donne, sostenere l'empowerment e l'imprenditorialità femminile, promuovere una cultura della tolleranza zero verso violenza, molestie, bullismo e diffondere l'adozione del linguaggio inclusivo. In questo percorso ritiene fondamentale il coinvolgimento dei suoi stakeholder in iniziative di sensibilizzazione, formazione e sviluppo di progetti comuni.

La Policy definisce le linee guida per promuovere il raggiungimento e sostenere la parità di genere in ERG, evidenziando gli snodi fondamentali di ogni processo per superare i condizionamenti dettati da stereotipi e pregiudizi. L'uniformità nell'applicazione dei processi, che garantisce omogeneità, standardizzazione e trasparenza è data dall'adozione di una specifica piattaforma digitale, accessibile a tutte le persone in ogni fase della loro vita professionale.

La presente policy descrive l'attuazione e il funzionamento delle politiche sulla parità per:

- Favorirne la comprensione a tutto il personale che ne è coinvolto attivamente;
- Far comprendere alle parti interessate il modo in cui l'organizzazione risponde, responsabilmente e in maniera compiuta, alle loro esigenze esplicitate oppure inesprese;
- Sviluppare la consapevolezza del personale, attraverso le attività formative;
- Adottare successivamente il piano strategico UNI PDR 125/22, che sarà parte integrante del Piano ESG.

¹ "Garantire alle donne e alle ragazze parità di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuoverà economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera".

2. L'impegno di ERG per la Parità di Genere: Finalità dei processi e delle prassi

a. Gruppo di lavoro Diversity & Inclusion

Formato da Chief ESG, I.R. & Communication Officer, Chief Human Capital & ICT Officer, Head of D&I, Learning & People Engagement, Head of Human Resources, Head of ESG, Head of Organization, Head of Compensation & Benefit è responsabile della definizione di target e obiettivi sulla parità di genere, che saranno parte integrante del piano ESG e del piano strategico di Gruppo.

Monitora la continua ed efficace applicazione della Policy, l'implementazione delle azioni definite, l'andamento degli indicatori del piano strategico e l'identificazione delle azioni di miglioramento relative.

b. People Acquisition

ERG fonda i suoi processi di recruiting sull'individuazione di esperienze, competenze e capacità quali pilastri per il riconoscimento del merito.

Per ERG, ogni possibilità di inserimento in azienda di una nuova persona è un'opportunità di arricchire le expertise e le competenze del Gruppo e al contempo promuovere diversità e inclusione nei diversi livelli organizzativi.

ERG si impegna a:

1. Coinvolgere Recruiter e People Manager in iniziative di formazione e comunicazione interna sulla parità di genere e sui bias che possono impattare sui processi di recruiting.
2. Utilizzare nella pubblicazione degli annunci di lavoro sui diversi canali un linguaggio neutro e inclusivo nelle job description e nei job requirements.
3. Esplicitare nei testi degli annunci di lavoro l'impegno di ERG a non attuare discriminazioni di alcuna natura (di genere, età, etnia, cultura, abilità, religione e nazionalità di appartenenza, esperienze, stile di pensiero, orientamento e identità sessuale, opinioni politiche e di ogni altra caratteristica soggettiva) e che di conseguenza nei colloqui non saranno poste domande su stato di famiglia e carichi di cura e non sarà necessario trattare tali argomenti.
4. Chiedere a chi partecipa alla selezione la retribuzione auspicata e non quella al momento percepita, per non perpetuare eventuali iniquità dei datori di lavoro precedenti e assicurare pay equity a prescindere dal genere della persona. Le offerte economiche sono definite sulla base dei range retributivi assegnati alle posizioni lavorative ed in base al livello di esperienza maturato.
5. Attivare panel di recruiter dove entrambi i generi sono rappresentati.
6. Inserire nelle short list candidature tendenzialmente bilanciate per genere.

c. Performance Management

In ERG, l'esplicita assegnazione di obiettivi individuali annuali contribuisce ad assicurare il raggiungimento dei risultati aziendali definiti dal piano strategico, l'allineamento operativo delle persone e il loro pieno coinvolgimento nella vita aziendale.

Il sistema di Performance Management rafforza il dialogo costante tra persona e People Manager, dando la possibilità di esplicitare le reciproche aspettative e feedback sui risultati e sulle modalità operative. Lo Human Capital Committee monitora la partecipazione ai programmi annuali di Performance Management verificando che non vi siano discriminazioni di genere nell'attribuzione di obiettivi e della valutazione dei risultati.

d. Rewarding ed Equità Salariale

ERG si è dotata della Global Rewarding Policy che si basa sul principio: garantire pari opportunità di accesso ai percorsi di sviluppo e di riconoscimento economico a tutte le persone, ciascuna in funzione delle rispettive caratteristiche e capacità professionali. Le politiche e procedure previste sono volte a prevenire qualsiasi comportamento a carattere discriminatorio incentrando la politica retributiva ed i percorsi di crescita sul riconoscimento del merito e sulle ulteriori potenzialità di sviluppo.

Con la Global Rewarding Policy, ERG ha definito i criteri rispetto ai quali sono ancorate le revisioni salariali, i sistemi di incentivazione di breve e di lungo periodo, quali: il riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, l'analisi del contesto e dei benchmark di mercato/ settore per ruoli di livello assimilabili per responsabilità e complessità.

Il Comitato Nomine e Compensi e lo Human Capital Committee nel verificare la consistenza e l'efficacia del sistema di rewarding, garantiscono equità e opportunità di accesso ai trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, attraverso il monitoraggio di specifici KPI.

ERG vuole promuovere l'equità retributiva nei diversi segmenti di inquadramento e pertanto monitora attraverso il Gruppo di lavoro Diversity & Inclusion semestralmente l'eventuale Gender Pay Gap e definisce le azioni di breve e medio-lungo periodo per il suo superamento.

Le evidenze sono condivise in Comitato Nomine e Compensi.

e. Percorsi di Carriera, Individual Development Plan, Succession Planning

La Global Rewarding Policy esplicita i criteri meritocratici (peso posizione, storico performance, valutazione competenze, stile di leadership, potenzialità di sviluppo, conoscenze linguistiche) che guidano i percorsi di promotion a Manager e Senior Manager e il ruolo dello Human Capital Committee di garante anche delle pari opportunità.

Con l'obiettivo di promuovere il raggiungimento della parità di genere nelle posizioni di leadership, ERG si impegna a:

- definire annualmente target di Diversity ed Inclusion su un orizzonte temporale di breve e medio periodo che possono essere inseriti anche nei sistemi di incentivazione del Management;
- coinvolgere le persone nel loro percorsi di crescita attraverso la costituzione di Individual Development Plan che prevedano esperienze per sostenere lo sviluppo di competenze e skills, percorsi formativi (possibilmente integrati con le esperienze), sistemi di feedback strutturati, riflessioni sulle aspettative di crescita e motivazioni;
- verificare che nei Succession Plan siano valutate candidature di entrambi i generi.

Le risultanze sono condivise dallo Human Capital Committee e presentate al Comitato Nomine e Compensi.

f. Academy ed Eventi

ERG ritiene che la formazione sia uno strumento fondamentale per:

- l'evoluzione culturale del Gruppo;
- lo sviluppo di competenze e capacità utili per il raggiungimento dei target del piano strategico nel breve e nel medio-lungo periodo;
- la gestione consapevole del proprio percorso di crescita personal -professionale gestendo parimenti la coerenza con i propri valori e con il personal mission statement.

Per questa ragione ERG si impegna a:

- attivare iniziative formative e di comunicazione che includano ogni persona sulle tematiche chiave determinate annualmente, ricorrendo a strumenti e modalità accessibili dal punto di vista sensoriale e della fruizione temporale (incontri da remoto/ in presenza, asincroni...).
- attivare sessioni formative e/o campagne di comunicazione su D&I, empowerment, sicurezza psicologica, la lotta alle molestie, alla violenza e al bullismo nei luoghi di lavoro, evidenziando anche l'impatto sul business di queste tematiche.
- sensibilizzare i people manager sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.
- coinvolgere ogni persona in almeno un corso di formazione all'anno.
- organizzare eventi, convegni, tavole rotonde in cui tutti i generi siano rappresentati.
- perseguire anche tra i docenti il bilanciamento di genere.
- utilizzare un linguaggio inclusivo nelle sue comunicazioni interne ed esterne.

ERG è inoltre consapevole del ruolo che le aziende possono occupare nella diffusione di una cultura capace di sviluppare talenti, valorizzare le unicità delle persone e di promuovere l'inclusione nei confronti della Comunità. Attraverso le iniziative di ERG

Academy dedicate in particolar modo alla Next Generation, ERG si impegna a mettere a disposizione contenuti, esperienze, percorsi di *mentorship* per valorizzare anche la parità di genere.

g. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro (tempi vita-lavoro, supporto alla genitorialità/ care-givers)

ERG si impegna a:

- migliorare la conciliazione dei tempi di vita-lavoro in tutte le fasi della vita personale e professionale attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working, flessibilità oraria,) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.
- supportare i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda, favorendo il reinserimento al termine ed evitando ogni forma di discriminazione durante e dopo il congedo.
- favorire per i dipendenti di entrambi i sessi l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei congiunti che necessitano cure speciali.
- sostenere il well-being delle persone che lavorano in ERG attraverso programmi rivolti alla salute e alla prevenzione sanitaria, l'organizzazione di eventi sportivi a fini non competitivi.
- promuovere uno stile di vita sostenibile attraverso la promozione della mobilità sostenibile.

h. Conclusione del rapporto di lavoro

ERG conduce "exit interview" per esplorare le motivazioni che inducono le persone a lasciare l'azienda e utilizza le risultanze come feedback per identificare processi o altri aspetti da migliorare.

Un focus particolare è prestato alle persone che escono dall'azienda in periodi della vita personale che spesso costituiscono un ostacolo di genere nel proseguimento dell'esperienza professionale (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, ecc).

i. Contrasto agli episodi di violenza, molestie e bullismo

ERG si è dotata di una policy specifica sul contrasto agli episodi di violenza, molestie e bullismo nei luoghi di lavoro, adottando un approccio tolleranza zero e recependo tutte le indicazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e si è inoltre dotata di un sistema di whistleblowing per le segnalazioni.

j. Misurazione KPI

ERG si impegna altresì all'adozione di un piano strutturato come richiesto dalla Uni PDR 125/22 che crei un sistema di gestione per il plan, do, check e act con riferimento ai KPI richiesti dalla certificazione.

ERG ritiene che un sistema di monitoraggio sia fondamentale per garantire che la parità di genere sia gestita in coerenza con le indicazioni di questa policy e in caso contrario, il fenomeno sia oggetto di una puntuale valutazione.

ERG si impegna ad implementare una dashboard dedicata al monitoraggio degli indicatori e alla condivisione delle evidenze.

3. Approvazione e aggiornamento

Il Consiglio di Amministrazione di ERG, su proposta del Comitato ESG, previo parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato Nomine e Compensi, approva la Policy e le eventuali successive modifiche e integrazioni che si dovessero rendere necessarie.

L'Amministratore Delegato di ERG, su proposta del Comitato ESG, sentito il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ed il Comitato Nomine e Compensi, è peraltro autorizzato ad apportare alla Policy ogni modifica di carattere puramente formale e che non alteri, nella sostanza, il contenuto della Policy stessa, dandone successivamente informazione al Consiglio di Amministrazione di ERG in occasione della prima riunione utile di tale organo.

4. Diffusione

Il Gruppo ERG si impegna a comunicare la presente Policy a tutta l'organizzazione e a diffonderla in tutte le lingue del Gruppo attraverso la intranet. La Policy è inoltre pubblicata sul sito www.erg.eu.

www.erg.eu

