



CORPORATE PROCEDURE P&O 008

Policy HR per la parità di Genere

Azienda: *Gruppo OTB*

Rilasciato da: *People & Organization*

Approvato da: *Comitato Governance*

Tipo: *Corporate Procedure*

Effettivo dal: *Luglio 2024*

Destinatari: *Dipendenti del Gruppo OTB*

Versione N: 02 – Luglio 2024

INDICE

1 PREMESSA	3
2 PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	3
2.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	4
2.2 SISTEMI DI PERFORMANCE E TALENT MANAGEMENT	4
2.3 FORMAZIONE E SVILUPPO	5
2.4 RETRIBUZIONE	6
2.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA - LAVORO (WORK - LIFE BALANCE)	6
2.6 ANALISI DEL TURNOVER	7
2.7 GENITORIALITÀ, CURA	7
2.8 PREVENZIONE E DENUNCIA DEI CASI DI MOLESTIA SUI LUOGHI DI LAVORO	8
2.9 LINGUAGGIO	8
3. RESPONSABILITA' E MONITORAGGIO	9

1. Premessa

Il Gruppo OTB (di seguito anche “il Gruppo”) è impegnato a promuovere la cultura della parità di genere in tutte le sue attività, riconoscendo il valore e il contributo di ogni persona, indipendentemente dal suo genere, orientamento sessuale, età, nazionalità, religione, abilità fisiche, cognitive o di altra natura ostato di salute.

La Policy HR sulla parità di genere, definita dall’Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Diversity, Equity & Inclusion (in seguito anche “Comitato DEI”) mira a garantire un ambiente di lavoro equo, sicuro e stimolante per tutti i dipendenti, collaboratori e partner.

L’inclusione è un principio fondamentale a cui il Gruppo si ispira, promuovendo la diversità quale aspetto strategico per l’innovazione, creatività e competitività, e si impegna a valorizzarla e a tutelarla in ogni ambito.

La Policy e il rispetto della stessa sono responsabilità del dipartimento *People & Organization* in coordinamento con il Comitato DEI e dalla figura responsabile delle tematiche DEI per il Gruppo, nominata dal Comitato.

1. 1 Destinatari e normativa di riferimento

La presente Policy si rivolge a tutti i collaboratori del Gruppo OTB, è comunicata e diffusa internamente a tutti i dipendenti del Gruppo nonché resa disponibile sulla piattaforma di intranet aziendale del Gruppo OTB a tutte le parti interessate.

La Capogruppo e le altre Società soggette a direzione e coordinamento di Gruppo OTB si impegnano a recepire e adottare la presente Policy, nel rispetto delle proprie caratteristiche di peculiarità e indipendenza.

La Politica rimanda e si affianca ai seguenti documenti interni:

- Codice Etico;
- Policy DEI;
- Piano Diversity, Equity & Inclusion;

- Regolamento del Comitato Diversity, Equity & Inclusion;
- Policy di gestione delle segnalazioni

Le normative esterne di riferimento sono:

- Uni/PdR 125:2022
- ILO (International Labour Organization)
- UNGC (UN Global Compact)
- Legge 162/2021 in merito alla parità di genere aziendale

-

1.2 DEFINIZIONI E RIFERIMENTI UTILIZZATI

TERMINE	SIGNIFICATO
Gruppo OTB	E' l'insieme di <i>legal entity</i> composto dalla Capogruppo OTB e dalle società da questa direttamente o indirettamente controllate (<i>Headquarters</i> del Mondo di <i>Business</i> , Filiali, <i>sourcing</i> , <i>manufacturing</i> , <i>business unit</i> , finanziarie, ONLUS, ecc.).
Diversity, Equity & Inclusion (DEI)	Questi tre termini sono i pilastri delle policy in materia di diritti umani delle aziende: il primo rappresenta l'accettazione di tutti i generi, età ecc., il secondo un trattamento uguale per tutti e il terzo il coinvolgimento di tutte le categorie nelle dinamiche aziendali.
Codice Etico del Gruppo OTB	Documento che definisce l'insieme di principi di comportamento e dei valori del Gruppo OTB da osservare da parte di tutti i dipendenti del Gruppo nei contesti professionali.
Policy DEI	Documento che definisce le indicazioni guida che determinano l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità, dell'equità e dell'inclusione.
Policy di gestione delle segnalazioni	Policy per la gestione delle Segnalazioni Whistleblowing, che definisce le procedure da seguire nelle fasi relative alla ricezione, all'analisi e alla risoluzione di tali segnalazioni.

Piano Diversity, Equity & Inclusion	Documento che definisce la strategia aziendale a breve, medio o lungo termine in materia di parità di genere, valorizzazione delle diversità, dell'equità e dell'inclusione.
Regolamento del Comitato Diversity, Equity & Inclusion	Documento che definisce le linee guida per il monitoraggio e la gestione del Comitato Diversity, Equity & Inclusion
Comitato Diversity, Equity & Inclusion	Organo interno all'Organizzazione che ha il compito di svolgere le valutazioni relative alla gestione e al monitoraggio delle tematiche legate alla diversità, equità ed inclusione e alla parità di genere.
Alta Direzione	Si riferisce all'Amministratore Delegato della Capogruppo ed ai suoi primi riporti, nonché agli amministratori delegati dei BW e delle Region
Caregiving	Servizio di cura e assistenza nei confronti di altre persone

2. Principi di comportamento

Il Gruppo opera nel rispetto della normativa applicabile con riferimento alla diversità, equità e promozione dell'inclusione.

Il Gruppo OTB, all'interno della presente Policy, identifica i principi di comportamento da adottare al fine di garantire il rispetto della parità di genere nei processi aziendali di gestione delle risorse umane. Le aree che identificano suddetti principi sono riportate e valorizzate nel presente documento, e riguardano nello specifico:

- Selezione e assunzione (recruitment);
- Sistemi di Performance e Talent Management;

- Formazione e Sviluppo;
- Retribuzione;
- Conciliazione dei tempi vita - lavoro (work - life balance);
- Analisi del Turnover;
- Genitorialità, Famiglia e Cura;
- Prevenzione e denuncia dei casi di molestia sui luoghi di lavoro;
- Linguaggio inclusivo.

2.1 Selezione e Assunzione (Recruitment)

Il Gruppo OTB si impegna ad attrarre ed assumere persone provenienti da contesti e realtà differenti e a garantire assunzioni bilanciate per genere ad ogni livello organizzativo. In ultimo, il Gruppo predispone che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere.

Nel corso dell'iter di selezione sono adottate pratiche volte a evitare la discriminazione di genere, in particolare focalizzate a eliminare i pregiudizi e promuove il bilanciamento di genere nelle *short-list* di candidati, e ad una definizione e comunicazione neutra del ruolo e delle mansioni.

Il Gruppo OTB valuta i candidati in base al loro percorso professionale, alle loro capacità, competenze e qualifiche, senza discriminazioni di genere. Durante i colloqui non sono poste domande riguardanti tematiche potenzialmente discriminanti, come il matrimonio, la gravidanza o le cure familiari. Inoltre, l'azienda garantisce che gli attori coinvolti nell'iter di selezione, siano adeguatamente formati sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono influenzare negativamente la valutazione dei candidati.

2.2 Sistemi di Performance e Talent Management

Il Gruppo OTB si impegna a valorizzare le potenzialità delle persone, garantendo pari opportunità di crescita professionale senza distinzioni di genere. Per questo, adotta criteri trasparenti e uniformi nei processi di Performance Management e di Talent Management.

Il sistema di Performance Management promuove il dialogo tra responsabili e collaboratori, creando una cultura orientata alla valorizzazione delle competenze delle persone, senza alcuna distinzione di genere. Nella fase di consuntivazione finale delle valutazioni, il dipartimento People & Organization si impegna a controllare che le valutazioni non siano influenzate da pregiudizi di genere.

Inoltre, il Gruppo OTB inserirà la dimensione *Diversità, Equità e Inclusione* all'interno del proprio modello di competenze di leadership, il quale costituisce uno dei parametri di valutazione del sistema di performance.

Il sistema di Talent Management è fondato sulla valutazione delle competenze, performance e potenziale di crescita dei dipendenti, senza alcuna discriminazione o disparità di trattamento in base al genere, al fine di garantire opportunità di crescita professionale e promuovere i migliori talenti.

Attraverso attività di *succession planning* e avanzamento di carriera bilanciate per genere, il Gruppo OTB sostiene lo sviluppo di carriera delle donne, al fine di promuoverne la presenza nei ruoli di responsabilità e leadership e raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

2.3 Formazione e Sviluppo

La progettazione e assegnazione dei percorsi formativi e di sviluppo, a tutti i livelli, segue principi di inclusione e parità in modo da evitare condizionamenti dovuti a pregiudizi e stereotipi di genere. Inoltre, i processi e le opportunità di formazione devono assicurare una partecipazione equa e paritaria di entrambi i generi.

Sono 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 e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, tutta la popolazione aziendale partecipa a sessioni formative focalizzate sui temi legati agli *unconscious bias* e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

2.4 Retribuzione

Il Gruppo OTB riconosce che una retribuzione equa e trasparente è essenziale per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e meritocratico, nonché per attrarre, motivare e trattenere i migliori talenti.

Il Gruppo OTB ritiene che tutti i dipendenti debbano essere retribuiti in base alle loro competenze e qualifiche e valutati rispetto al loro contributo e potenziale, senza discriminazioni di genere o qualsiasi altro fattore discriminante.

Per garantire l'equità remunerativa, si applicano criteri trasparenti e oggettivi nei processi di revisione retributiva annuale, sistemi di performance e talent management.

Il Gruppo OTB monitora i dati relativi alle retribuzioni e ai benefit dei dipendenti, impegnandosi a correggere progressivamente eventuali disparità salariali a parità di mansione o ruoli equivalenti che appaiono ingiustificate o potenzialmente dovute a pregiudizi di genere.

In ultimo, il Gruppo si impegna a informare periodicamente i/le dipendenti in merito alle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus e programmi di welfare. Pertanto, le iniziative di welfare considerano le esigenze delle persone di ogni genere ed età.

2.5 Conciliazione dei tempi vita - lavoro (work - life balance)

Il Gruppo OTB si impegna a dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita - lavoro rivolte a tutti/e i/le dipendenti, anche attraverso accordi specifici per consentire, ove applicabile e nel rispetto delle esigenze, possibilità organizzative e del contesto normativo di riferimento, il lavoro part - time a chi ne fa richiesta e a offrire flessibilità di orario comunicando regole e procedure semplici e accessibili per usufruirne.

Il Gruppo si fa carico di effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti, offrendo la possibilità di smart working o di altre forme di lavoro flessibile, promuovendo, ove possibile e sulla base del ruolo ricoperto dal dipendente all'interno dell'organizzazione, lo svolgimento delle riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale.

2.6 Analisi del Turnover

Il Gruppo monitora regolarmente i dati di Turnover per genere al fine di analizzare trend, verificare la presenza di cessazioni anomale dei rapporti di lavoro e garantire tempestivamente azioni di miglioramento e prevenzione. Particolare attenzione è riservata alle casistiche di cessazioni per motivi che potrebbero essere ricondotti a tematiche di genere, (come il mancato rientro dalla maternità, la difficoltà a conciliare gli impegni familiari con la vita professionale, etc.), al fine di monitorare e prevenire comportamenti potenzialmente discriminatori. Il Gruppo OTB ha pertanto definito un processo di Exit Interview finalizzato all'individuazione tempestiva della presenza di cessazioni di rapporto di lavoro per comportamenti non in linea con i principi inclusi all'interno della presente Politica e della Politica di Diversity, Equity & Inclusion.

2.7 Genitorialità, Cura

Il Gruppo OTB adotta una politica di lavoro flessibile (es. smart working, orario flessibile) che mira a favorire il benessere dei suoi dipendenti in ogni ambito e fase della loro vita, garantendo al contempo il raggiungimento degli obiettivi lavorativi e di crescita professionale.

Il Gruppo OTB promuove inoltre la genitorialità come elemento di valore e fonte di acquisizione di nuove competenze e incoraggia la condivisione delle responsabilità familiari. Il Gruppo OTB si impegna dunque ad attuare

iniziative e formazione a supporto della maternità, paternità e più in generale del *caregiving*, assistendo nelle diverse fasi del congedo parentale sia i neogenitori sia i people manager, con erogazione di incontri *back to work* per i neogenitori al rientro al lavoro.

2.8 Prevenzione e denuncia dei casi di molestia sui luoghi di lavoro

Il Gruppo OTB si propone di contrastare le molestie sul posto di lavoro con un piano di monitoraggio, prevenzione e formazione, al fine di promuovere una cultura del rispetto e della responsabilità tra i dipendenti e educare la popolazione aziendale, ad ogni livello, sull'inammissibilità di qualunque forma di violenza.

Il Gruppo OTB garantisce ai suoi dipendenti la possibilità di segnalare ogni forma di non inclusività e comportamento non conforme al Codice Etico attraverso un canale di Gruppo dedicato per le segnalazioni. Queste ultime possono essere effettuate in forma scritta o orale. In entrambi i casi il canale è idoneo ad assicurare la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, nonché a garantire l'anonimato della segnalazione; come indicato nella Policy di Gestione delle Segnalazioni. Le modalità di segnalazione sono descritte anche nel Codice Etico di Gruppo.

Le segnalazioni relative alla violazione del rispetto della parità di genere o ad eventuali non conformità del sistema di gestione sulla parità di genere, se fondate, sono portate al Comitato DEI al fine di individuare azioni di rimedio.

2.9 Linguaggio

Per comunicare in modo efficace e rispettoso, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, il Gruppo OTB richiede di adottare, in ogni forma di linguaggio (scritto, orale e non verbale), un registro inclusivo, che consideri il

punto di vista e la sensibilità di ogni persona nonché le diverse caratteristiche identitarie e personali di ogni individuo, evitando l'uso di espressioni poco inclusive e potenzialmente offensive. Viene suggerito, ove possibile, l'impiego di un linguaggio neutro. Il Gruppo promuove iniziative formative per diffondere la cultura del linguaggio inclusivo tra i dipendenti.

3. Responsabilità e Monitoraggio

Questa Policy ha lo scopo di fare evolvere la cultura aziendale al fine di favorire la parità di genere in tutta l'organizzazione. Tutti i dipendenti sono, quindi, coinvolti e svolgono un ruolo attivo nel raggiungimento dei loro obiettivi.

Il dipartimento People & Organization, l'Alta Direzione del Gruppo e il Comitato Diversity, Equity & Inclusion (DEI) hanno la responsabilità per la diffusione e l'implementazione della presente Politica, integrata a tutti gli effetti nella più ampia strategia di Diversity, Equity & Inclusion, nonché nella strategia di Sostenibilità del Gruppo OTB. Il dipartimento People & Organization, in collaborazione con il Comitato DEI, monitora e verifica annualmente l'aderenza alla Policy per la Parità di Genere dei processi elencati nei paragrafi precedenti, anche attraverso l'utilizzo di specifici indicatori e il monitoraggio periodico degli stessi. Prevede inoltre la definizione di piani di azione per il riallineamento alla prassi e agli obiettivi prefissati nel caso in cui emergessero distorsioni o criticità a garanzia del miglioramento continuo.

