

Politica aziendale sulla Parità di Genere

Il Gruppo Peuterey, in rappresentanza di G&P NET Spa, Geo Spirit Srl, Argo Retail Srl, Peuterey Srl, intende attuare un sistema di gestione conforme alla prassi di riferimento UNI PdR 125 al fine di superare qualsiasi stereotipo di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare, e scardinare le fonti di disuguaglianza, promuovendo la parità di genere per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, nel rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza, nell'ambito delle seguenti aree:

- **Cultura e strategia** al fine di definire principi e obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* dell'organizzazione in coerenza con la visione, le finalità e i valori che caratterizzano il Gruppo;
- **Governance:** al fine di definire adeguati presidi organizzativi nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Gestione risorse umane:** al fine di monitorare i principi di inclusione e rispetto delle diversità per tutto il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione dalla fase di recruiting fino alla conclusione del rapporto di lavoro, favorendo l'empowerment femminile in azienda incoraggiando le donne alla partecipazione nei ruoli manageriali e comunicando progressi attuati.
- **Opportunità di crescita ed inclusione:** garantendo l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera, di crescita interni e di accesso alla formazione;
- **Equità remunerativa per genere:** garantendo l'assenza di qualsiasi logica di differenziazione per genere sul differenziale retributivo 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:** attivando politiche a sostegno della genitorialità nelle sue diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino le famiglie delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il Gruppo Peuterey si impegna a:

- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i lavoratori/lavoratrici, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali e internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la parità di genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- rivalutare e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
- estendere l'impegno del gruppo Peuterey verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale e di empowerment femminile;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nell'impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- pianificare e svolgere audit interni volti volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno del Gruppo in materia di Parità di Genere;
- attenzione particolare dell'Alta Direzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale come anche dettagliato in apposita politica contro le violenze e le molestie sul lavoro;
- promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi;
- organizzare periodicamente indagini sulla percezione dei/delle dipendenti sulle pari opportunità e inclusione e/o integrazione;
- definire un Piano strategico annuale di miglioramento sui requisiti della UNI PdR125;
- stanziare un budget annuale per lo sviluppo delle attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere ivi inclusi interventi formativi accessibili a tutto il personale;

- monitorare periodicamente gli indicatori e gli obiettivi aziendali;

Proprio al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento che il Gruppo si è prefissato e, prima ancora, per l'efficace attuazione della presente Politica sulla parità di genere, ha nominato un responsabile del sistema di gestione sulla parità di genere che la coordina e che rappresenta un punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema.

La presente Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro, ritenendo la parità di genere come un percorso che ognuno dovrà percorrere nell'ambito delle proprie responsabilità e attività.

La Direzione