



UNI/PdR 125:2022
Mod. 01.C
Politica per la Parità di Genere

Rev. **00**
del
18/05/2023

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

In conformità con la norma UNI/PdR 125:2022

	UNI/PdR 125:2022 Mod. 01.C Politica per la Parità di Genere	Rev. 00 del 18/05/2023
---	--	--

Redazione	Membro del Comitato Guida – Diego Comella	Membro del Comitato Guida - Silvia Di Nunzio
<i>Firme</i>		

Elenco delle revisioni

Revisione	Data	Oggetto della Revisione
00	18/05/2023	Prima Emissione

	UNI/PdR 125:2022 Mod. 01.C Politica per la Parità di Genere	Rev. 00 del 18/05/2023
---	--	--

In RS Group riconosciamo 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 in azienda.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione dello sviluppo di una leadership maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di ognuno vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. La creazione di una cultura inclusiva in RS Group è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti di RS Group 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.

1. PROCESSO DI SELEZIONE, ASSUNZIONE E ONBOARDING

RS Group si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo l'obiettivo di inclusione in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica. Allo stesso tempo, RS Group si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'azienda assicura poi, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager ricevano un'adeguata formazione sull'inclusione e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

2. 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 dell'azienda. Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

3. FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

RS Group si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. RS Group si impegna a prevedere momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul

	UNI/PdR 125:2022 Mod. 01.C Politica per la Parità di Genere	Rev. 00 del 18/05/2023
---	---	--

tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, leadership inclusiva e l'impatto sul business che hanno tali tematiche.

In questo contesto, RS Group ha lanciato nel 2021 la piattaforma "My Accademy" con lo scopo di trasportare tutti i programmi già esistenti di sviluppo professionale all'interno di un unico spazio. La piattaforma "My Accademy" contiene tutti i programmi di formazioni obbligatori, conformità e contenuti per i nuovi arrivati.

4. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA

RS Group promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dalle caratteristiche individuali di ognuno. Assicura che nei processi di *Talent Development e Succession Planning* avvenga un'adeguata selezione di candidati, con l'obiettivo di raggiungere, nelle posizioni manageriali, un'adeguata rappresentazione di tutta la popolazione aziendale. Inoltre, la strategia nella ricerca di talenti di RS Group ha subito un'evoluzione negli ultimi anni al fine di comprendere al meglio le aspirazioni di carriera dei propri dipendenti in modo da poter sviluppare i leaders del futuro.

5. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

RS Group si impegna a migliorare il *work-life balance* e la *work-life synergy* dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, con particolare attenzione al momento della maternità/paternità, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. *smart working*) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.

Nello specifico, RS Group ha redatto un'informativa di *smart working* e stipula con i suoi dipendenti un accordo individuale a tempo determinato del lavoro agile che prevede la possibilità di svolgere la propria prestazione di lavoro in modalità agile, con periodi di lavoro all'esterno dei locali aziendali alternati, di norma, ad un giorno alla settimana di lavoro all'interno dei locali della Società; i giorni di presenza presso la sede sono distribuiti anche su base mensile (4 giorni al mese).

La programmazione delle giornate di lavoro in azienda e all'esterno dei locali aziendali avviene settimanalmente in accordo con il proprio responsabile con pianificazione di almeno 48 ore di anticipo, tenuto conto delle esigenze lavorative ed organizzate della struttura di appartenenza.

6. PARTECIPAZIONE AD EVENTI

RS Group si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di eventi e convegni ai quali partecipa o dei quali è organizzatore.

7. TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

RS Group si impegna a prevenire le molestie e il mobbing nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione riguardo suddetti temi che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

	UNI/PdR 125:2022 Mod. 01.C Politica per la Parità di Genere	Rev. 00 del 18/05/2023
---	---	--

I dipendenti del Gruppo, per segnalare un problema, devono rivolgersi, prima, al proprio manager o all'ufficio delle risorse umane. È possibile rivolgersi anche a uno o più dei seguenti organi:

- General Counsel
- Company Secretary
- Vicepresidente del Group Operational Audit and Risk

In alternativa, i dipendenti hanno anche la possibilità di effettuare una segnalazione al servizio esterno di denuncia, dove è possibile segnalare le proprie preoccupazioni a Navex Global, una terza parte completamente indipendente. Le segnalazioni effettuate a Navex Global possono essere in forma anonima, 24 ore su 24, 7 giorni su 7, telefonicamente o attraverso il portale di RS Group dedicato.

RS Group offre supporto anche a individui non dipendenti del Gruppo attraverso la e-mail di segnalazione SpeakUp@RS-Components.com alla quale è possibile inviare segnalazioni, in caso di comportamenti/episodi ritenuti non in linea con le linee guida aziendali relative a molestie e mobbing. Per ulteriori informazioni si faccia riferimento alla "Speak Up Policy" di RS Group.

8. PROTEZIONE DEL POSTO DI LAVORO E DI GARANZIA DEL MEDESIMO LIVELLO RETRIBUTIVO NEL POST-MATERNITÀ

Attraverso strategie lavorative, come ad esempio la possibilità di lavorare in modalità Smart Working o la possibilità di lavorare part-time, RS Group si impegna a garantire la protezione del posto di lavoro e il medesimo livello retributivo nel post-maternità, consapevole che la creazione di posti di lavoro che assicurino una buona qualità della vita e il rispetto della parità di genere sono connessi con la conciliazione tra lavoro, vita privata e famiglia. Inoltre, incoraggiando iniziative a sostegno di varie forme di flessibilità dell'orario di lavoro si produce impatto anche sul grado di soddisfazione dei lavoratori e, di conseguenza, sulla creazione di un posto di lavoro migliore.

La politica per la Parità di Genere viene esposta in modo chiaro e visibile, in forma appropriata e comprensibile sia nel luogo di lavoro che sul sito internet aziendale.