





## STORIA DELLE MODIFICHE

| Ver. | Redazione                                                                           | Descrizione                                                               | Verificato                                                              | Approvato                                      | Data       |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------|
| 1.0  | Sicurezza & Privacy<br>+ Consulente<br>Esterno (Ing.<br>Almerico Fedele)            | Prima Emissione del<br>documento                                          | Comitato Guida<br>per la Parità di<br>Genere<br>(Resp. Marta<br>Savino) | Amministratore<br>Delegato<br>(Paolo Riccardi) | 07/11/2022 |
| 2.0  | Sustainability &<br>Compliance<br>+ Consulente<br>Esterno (Ing.<br>Almerico Fedele) | Modifica che recepisce i<br>temi della ISO 30415<br>Diversity & Inclusion | Comitato Guida<br>per la Parità di<br>Genere<br>(Resp. Marta<br>Savino) | Amministratore<br>Delegato<br>(Paolo Riccardi) | 02/10/2024 |
|      |                                                                                     |                                                                           |                                                                         |                                                |            |
|      |                                                                                     |                                                                           |                                                                         |                                                |            |
|      |                                                                                     |                                                                           |                                                                         |                                                |            |
|      |                                                                                     |                                                                           |                                                                         |                                                |            |



## SOMMARIO

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| 1. POLITICA .....              | 4 |
| 2. ADOZIONE E DIFFUSIONE ..... | 8 |



# 1. POLITICA

Aubay Italia S.p.A (di seguito << Aubay>>) ha deciso di adottare la presente Politica per la parità di genere, diversità e inclusione globale che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

A tale scopo ha deciso di definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui renderà conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantiene e verifica le azioni pianificate.

Aubay ha deciso di riferirsi ai KPI di cui al punto 5 della prassi UNI/PdR 125:2022 (molti dei quali trovano applicazione in alcuni temi della Diversità e Inclusione di cui alla ISO 30415:2021), che costituiranno una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come l'organizzazione progredirà verso gli obiettivi prefissati.

La presente politica di parità di genere, diversità e inclusione aziendale, è:

- a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La presente politica di parità, diversità e inclusione è resa disponibile sul sito di Aubay.

In Aubay 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 di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.



Creare una cultura di parità di genere, diversità e inclusione in Aubay 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 Aubay 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.

Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi aziendali per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere, diversità e inclusione nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

## **1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)**

Aubay si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere, diversità e inclusione in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, Aubay si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere, diversità e 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 di genere e diversità favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo. Nella fase di "Valutazione Finale" la Direzione HR si impegna a verificare che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere e diversità.

Aubay si è impegnata ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management.



### **3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione**

Aubay si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere e diversità, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, la diversità e l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, Aubay si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

Aubay Italia si impegna affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

### **4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera**

Aubay promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere e dalle diversità. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali. Aubay si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

### **5. Definizione politiche retributiva di breve (MBO) e medio-lungo**

La politica di remunerazione di Aubay contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, diversità e inclusione, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico della società. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.



## 6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

Aubay si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, Aubay si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

## 7. Conclusione del rapporto di lavoro

Aubay si è dotata di un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda. A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere ed alla diversità (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).

## 8. Misurazione KPI

Aubay adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una Dashboard, per garantire che la parità di genere e le diversità siano gestite in maniera adeguata. La Dashboard contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Questa dashboard viene aggiornata periodicamente e condivisa con il Comitato per la Parità di Genere Diversità e Inclusione.



## 2. ADOZIONE E DIFFUSIONE

La Politica per la Parità di Genere, Diversità & Inclusione di Aubay è pubblicata sul sito internet aziendale ed è visionabile all'indirizzo: [www.aubay.it](http://www.aubay.it).

Aubay ha istituito il Comitato per le Pari Opportunità e Diversità & Inclusione; ogni istanza potrà essere inoltrata al comitato all'indirizzo e-mail appositamente creato:

[pariopportunita@aubay.online](mailto:pariopportunita@aubay.online)

Aubay Italia S.p.A.  
Amministratore Delegato  
Paolo Riccardi

PAOLO RICCARDI  
AUBAY ITALIA S.p.A.