



POLICY IN MATERIA DI DIVERSITY, EQUALITY & INCLUSION

Edenred riconosce, promuove e valorizza la diversità in ogni suo aspetto e in tutti i contesti aziendali; garantisce un ambiente sicuro, inclusivo e non-discriminatorio in cui ciascuno possa esprimere la propria unicità e favorendo il confronto, la collaborazione e la partecipazione alla progettualità aziendale.

A tale scopo **Edenred** garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Proseguendo un percorso iniziato nel 2020 con la sottoscrizione della Carta delle Pari Opportunità, **Edenred** adotta una Policy aziendale orientata alla rimozione del *gender gap* e di qualsiasi forma di discriminazione e pregiudizio verso ogni forma di diversità nelle fasi più critiche del ciclo di vita aziendale: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, supporto alla genitorialità.

È ampiamente riconosciuto, infatti, che le imprese che adottano un approccio più inclusivo sono in grado di creare un valore più elevato, abbracciando una visione di lungo periodo, mostrando una maggiore capacità di gestione dei rischi e una spiccata sensibilità ai temi di sostenibilità e di innovazione. È per questo che **Edenred** ha deciso di adottare sistemi innovativi che permettano di valutare costantemente i progressi nell'attuazione della politica. 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 (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Edenred è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere e diversità in senso più ampio all'interno dell'Organizzazione, la Direzione ha adottato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile e delle persone con disabilità;
- Garantire equità retributiva di genere e non solo, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (***pari retribuzione per lavori di pari valore***);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, inclusi corsi sulla leadership senza distinzione di sesso o altre forme di diversità.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, **Edenred** si impegna a:

- Garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver;
- Implementare la governance ed il monitoraggio della *diversity* e della *gender parity* in azienda;
- Adottare prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla *gender parity* e alle tematiche di diversità e inclusione;



- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Favorire la promozione trasversale del principio di equità, inclusa la parità di genere, per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming e di sensibilizzazione sulla diversità;
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste, omofobe/omonegative e offensive di qualsiasi forma di diversità

Infine, **Edenred** predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. Nelle attività di marketing e comunicazione, **Edenred** presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere, di omofobia o omonegatività, di etnicità o di disabilità nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne, persone omo-transgender, persone di diversa etnia e persone diversamente abili, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, di orientamento e identità sessuale, etnicità, religione, disabilità, età e altre forme di diversità.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che la Direzione, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale. La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Fabrizio Ruggiero
Amministratore Delegato
Direttore Generale