

**POLITICA VOLTA A PROMUOVERE
LA PARITA' DI TRATTAMENTO E
DI OPPORTUNITA' TRA I GENERI**

**(Policy “*Diversity-as Uniqueness &
Inclusion*”)**

Geox S.p.A.

Il Codice di Corporate Governance delle Società Quotate nella versione pubblicata il 31 gennaio 2020 (il “**Codice 2020**”), applicabile a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020 (informandone il mercato nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2022), raccomanda che la Società adotti misure per promuovere la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all’interno dell’intera organizzazione aziendale, monitorandone la concreta attuazione (Raccom. 8).

Pertanto, ai fini dell’adesione al Codice 2020, è approvata dal Consiglio di Amministrazione di GEOX S.p.A. (“**GEOX**” o la “**Società**”), nella riunione del 24 febbraio 2022, la presente politica in materia di parità di trattamento e di opportunità tra i generi (la “**Politica**”).

INTRODUZIONE

Geox si pone l’obiettivo di favorire ed incoraggiare una cultura inclusiva che valorizzi le unicità indipendentemente dal genere, dalla provenienza geografica, culturale, sociale, dall’appartenenza religiosa, dall’orientamento sessuale e dal colore della pelle, per permettere che tutte le risorse possano esprimere al meglio il proprio potenziale e sentirsi valorizzate come persone e come professionisti all’interno di un ambiente che favorisca pari opportunità di trattamento.

Favorire l’inclusione della diversità in tutte le sue dimensioni permette di coglierne al massimo le opportunità derivanti e di generare valore all’interno degli ambienti di lavoro e verso l’esterno, ottenendo anche un vantaggio competitivo.

L’inclusione della diversità è un valore che deve essere incoraggiato attraverso azioni e iniziative concrete che coinvolgono tutti i soggetti dell’organizzazione, agendo su processi, policy, politiche di sviluppo, attività gestionali e di formazione volti a valorizzare le differenze e abbattere i pregiudizi.

Geox si impegna quindi a favorire un ambiente aperto, a coltivare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé, traendo altresì beneficio dalla condivisione delle esperienze e delle diversità.

Geox promuove l’equilibrio di genere favorendo la cultura del merito e del talento come guida delle scelte aziendali.

Geox valorizza il potenziale femminile come elemento di accelerazione nella ricerca delle pari opportunità tra i generi.

Si impegna quindi a garantire che tutte le persone abbiano parità di accesso alle opportunità di sviluppo, indipendentemente dal loro genere o da quali siano le loro caratteristiche personali (“*equity opportunity*”).

E’ stato quindi previsto un piano di azioni volte a raggiungere tali obiettivi.

Verranno analizzati di seguito i **Soggetti coinvolti**, le **Aree di Contenuto** con i relativi **Strumenti** e i possibili **Interventi** individuati dalla Società per l’attuazione di tale Politica.

SOGGETTI COINVOLTI

La definizione della Politica è il risultato di un processo che vede coinvolte la Popolazione Aziendale, la Direzione Risorse Umane & Organizzazione, Servizi Corporate (la “**Direzione Risorse Umane**”), l’Amministratore Delegato e il Consiglio di Amministrazione.

PIANO DI AZIONE, STRUMENTI E CONTENUTI

Sulla base di quanto sopra riportato e, tenendo in considerazione anche le strategie e gli obiettivi che la Società vuole perseguire, si intende implementare un piano di azioni specifiche che, partendo dall’analisi della composizione della popolazione aziendale e dalla raccolta dei relativi *needs*, agisca principalmente sulle politiche di gestione che hanno un impatto diretto nello sviluppo e nella gestione delle persone: **piani di Sviluppo, politica meritocratica, attività di Formazione, Wellbeing, ambiente di lavoro.**

A tal fine, la Società dispone di un **sistema di gestione della popolazione aziendale** che raccoglie tutte le informazioni dei dipendenti, disponendo di dati da poter utilizzare nelle analisi necessarie alla definizione delle iniziative previste.

La Società si avvale inoltre di un sistema di valutazione delle competenze, conoscenze e dei comportamenti organizzativi e delle *performance* (***Performance & Behaviour Appraisal***) basato sulla classificazione dei ruoli organizzativi.

Il processo di *Performance & Behaviour Appraisal* permette di:

- valutare annualmente tutta la popolazione aziendale;
- identificare le *Key People*, ovvero quelle risorse che possiedono competenze tali da renderle un valore irrinunciabile per il presente e il futuro dell’azienda;
- verificare la copertura dei *Key Role* (Ruoli che contribuiscono fortemente alla costruzione del vantaggio competitivo aziendale e che hanno una considerevole rilevanza (strategica/di business), oggi e/o nel futuro.

Tale sistema permette un equo accesso alle opportunità di sviluppo, in termini di percorsi di crescita, formazione, rewarding.

L’accesso alla formazione in particolare è garantito a tutta la popolazione aziendale attraverso una piattaforma digitale (“***My training Card***”) con percorsi formativi profilati per ciascun dipendente e legati al processo di *Performance & Behaviour Appraisal*.

La Società utilizza **Benchmark** di mercato al fine di verificare il posizionamento retributivo dei ruoli aziendali e perseguire una politica retributiva equa e trasparente.

Geox potrà avvalersi della consulenza di primarie Società esterne specializzate nelle tematiche di **Total Reward**, con un focus specifico su ***Diversity (as Uniqueness) & Inclusion***.

La Società considera le persone la risorsa più importante e si impegna a garantire in ogni fase del percorso professionale in azienda pari opportunità e un ambiente di lavoro inclusivo.

La Direzione Risorse Umane ha un ruolo fondamentale per assicurare l'attuazione di queste politiche su tutti i livelli dell'organizzazione aziendale. E' necessario quindi che le politiche di *Diversity-as Uniqueness & Inclusion* siano integrate con il sistema di *People Management*.

Vengono perseguiti:

- una **politica di selezione** del personale volta al riconoscimento dei meriti e all'individuazione dei talenti, garantendo il principio di pari opportunità ed imparzialità.
- Un accesso a **Piani di Sviluppo Individuali** secondo una politica meritocratica, partendo dall'analisi dei risultati di *Performance & Behaviour* e dall'ascolto delle aspirazioni delle persone. Viene inoltre promosso un maggiore scambio tra le diverse culture che compongono la popolazione aziendale worldwide, anche con l'introduzione di un sistema di **Mentorship** e di scambio di competenze tra le diverse generazioni presenti in azienda.
- L'**equità di trattamento** e la **parità salariale** tra donne e uomini in tutti i livelli dell'organizzazione, la rappresentatività delle donne nelle posizioni manageriali ed una remunerazione equa ed adeguata, dando alle persone lo stesso accesso alle opportunità, indipendentemente dal loro genere o da quali siano le loro caratteristiche personali.
- Un **piano di Formazione** che coinvolge tutti i livelli dell'organizzazione anche con l'obiettivo di diffondere una cultura dell'inclusione attraverso programmi di *leadership* volti allo sviluppo di uno stile manageriale inclusivo. Sono previsti inoltre percorsi di rafforzamento e sensibilizzazione sul tema della *uniqueness* mirati a superare i pregiudizi "*unconscious bias*" che rappresentano un ostacolo alla costruzione di relazioni aperte ed inclusive.

I piani formativi dedicati hanno l'obiettivo di facilitare lo sviluppo di competenze come ad esempio, l'ascolto, la *cognitive diversity*, l'apertura e la capacità di collaborare tra le persone, oltre allo sviluppo della *leadership* femminile attraverso programmi specifici.

Relativamente allo sviluppo di un programma sulla *leadership* femminile il percorso ha l'obiettivo di sviluppare la consapevolezza sulle proprie unicità e potenzialità. Permetterà di acquisire competenze di negoziazione, comunicazione, assertività, fondamentali per lo sviluppo di una *leadership* strategica femminile.

- Un piano di iniziative con la finalità di migliorare il **benessere organizzativo** attraverso la creazione di un ambiente di lavoro aperto ed accessibile a tutti ("*Digital workplace*").

Proseguono e si ampliano le iniziative previste dal Piano di *Welfare* mirate principalmente al sostegno della famiglia, oltre a pacchetti di tutela della salute a scopo preventivo.

Le politiche sopra riportate e attuate dalla Società saranno valorizzate, comunicate e veicolate a tutti i livelli dell'organizzazione tramite un'attività di comunicazione interna che assume un ruolo fondamentale nella diffusione di una cultura dove la diversità e l'inclusione rappresentano un valore per l'azienda.