

## **PREMESSA**

In linea con le indicazioni del Consiglio di Amministrazione delle Società del Gruppo Calzedonia e in particolare delle Società rientranti nel perimetro di Certificazione UNI PDR 125/2022, ovvero Calzedonia Holding SpA, Calzedonia SpA, Falconeri Srl, Intimo 3 SpA e Atelier Emè Srl, e con le migliori pratiche in materia, le aziende menzionate si impegnano a sviluppare programmi e azioni dedicate alla valorizzazione della diversità, dell'inclusione e della parità di genere nelle sue molteplici accezioni a partire dalla formalizzazione e dall'adozione di una specifica politica quale quella presente.

La politica di **diversità, inclusione e parità di genere per conoscere e valorizzare le nostre persone**, è emessa dall'Amministratore Delegato del Gruppo di concerto con il Comitato Guida per la Certificazione UNIPDR 125/2022 e favorisce l'implementazione dei principi fondamentali del Codice Etico.

La presente politica è rivolta e comunicata a tutte le persone del Gruppo ma anche ai differenti stakeholder esterni. In particolare, i livelli manageriali e coloro che hanno funzioni di gestione e supervisione delle risorse umane, sono investiti di una particolare responsabilità di sostegno ed effettiva difesa della D&I per l'applicazione pratica della Politica di diversità, inclusione e parità di genere.

Siamo consapevoli che le diversità visibili e invisibili siano una risorsa preziosa, un elemento strategico e una chiave d'innovazione.

## **Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione**

*“La risorsa più importante del Gruppo sono le persone che lavorano con noi.*

*I valori del Gruppo ovvero **visione, passione, concretezza, collaborazione ed orientamento al risultato**, materializzano la nostra etica del lavoro e governano le attività e le relazioni all'interno delle aziende. “*

Il Gruppo riconosce l'importanza di promuovere le pari opportunità, apprezza il valore della diversità e valorizza l'unicità delle persone.

Questo perché la diversità favorisce la creatività e arricchisce la collaborazione. Il Gruppo prende in considerazione equamente ogni singola partecipazione e cerca di incoraggiare il personale a sviluppare il proprio potenziale coltivando motivazione e apportando un contributo attivo e gratificante.

Da sempre il genere femminile compone la percentuale maggiore della forza lavoro del Gruppo, ed è anche per questo che ascoltarne i bisogni si è rivelato, fin dall'origine, una naturale inclinazione.

L'intento del Gruppo è cercare di promuovere l'empowerment femminile e garantire la parità di genere (in tutte le direzioni).

## **In cosa ci impegniamo**

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business.

Ciò detto il Gruppo Calzedonia si impegna a:

- contrastare qualsiasi forma di discriminazione in materia di occupazione, attraendo ed assumendo persone con diversi storici e abilità per perseguire la parità di genere sin dalla fase di selezione e assunzione attraverso criteri inclusivi e meritocratici;
- accogliere tutte le differenze relative all'età, al genere, allo stato civile, all'etnia, alla nazionalità, alla religione o ad altre convinzioni, all'orientamento sessuale, al contesto sociale e educativo, alle responsabilità familiari e assistenziali;
- creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, da qualsiasi tipo di violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità individuale, politica e culturale;
- creare uno stile di leadership che faciliti la crescita dei collaboratori meritevoli attraverso l'esempio, la delega, l'attenzione alle motivazioni ed ambizioni personali indipendentemente dal genere;
- adottare un sistema in grado di creare piani di sviluppo del tutto basati sul merito che consentano alle persone di fare un proprio percorso di carriera;
- sfruttare le opportunità offerte dal sistema per la parità di genere e dalla prassi UNI PDR per misurare e monitorare una serie di KPI che aiutino il Gruppo ad adottare politiche sempre più migliorative ed attente al personale;
- offrire un piano di welfare che consenta a tutta la popolazione aziendale, in base alle proprie esigenze del momento, di trovare soluzioni e supporti che rendano più facile bilanciare lo spazio e il tempo dedicato al lavoro e alla vita privata;
- promuovere uno stile comunicativo (in particolare in occasione di iniziative commerciali e di marketing del Gruppo) che sia coerente con i valori dichiarati nella presente politica e che quindi utilizzi linguaggi e immagini inclusive e rispettose delle differenze di genere, che non promuovano stereotipi legati al genere ma valorizzino la parità tra tutti i generi;
- migliorare la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) dei propri dipendenti attraverso l'adozione di strumenti di lavoro flessibile (es. smart working), evitando, altresì, qualsiasi

discriminazione durante periodi di lunga assenza dal lavoro, mantenendo un contatto costante e favorendo il reinserimento al termine degli stessi e vigilando sull'integrità psicofisica di tutti i dipendenti;

- coinvolgere tutti gli stakeholders e supportare iniziative esterne volte a favorire la valorizzazione delle diversità, dell'inclusione e della parità di genere, sostenendo attività sportive, culturali, assistenziali. Inoltre, un supporto costante è destinato alla Fondazione S. Zeno, dall'origine generatrice di progetti e cammini virtuosi portatori di cambiamento.

### **Il Comitato Guida**

Marco Carletto

Silvia Falconi

Stefano Modena

Alice Rossi

Federico Fraboni

Pietro Torresan

Elisa Zavarise

Monica Fasoli

Alessandro Bertolini

Rita Civarelli

Laura Brunelli