

## Politica per la Parità di Genere

La presente Politica per la Parità di Genere, ratificata dal Consiglio di Amministrazione, definisce i principi e gli obiettivi che stabiliscono l'impegno di CPR SYSTEM s.c. e FCLog S.p.A. (di seguito CPR SYSTEM e FCLog) nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile.

### PRINCIPI ISPIRATORI

CPR SYSTEM e FCLog credono in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, estrazione sociale, credo religioso, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

CPR SYSTEM e FCLog, tramite l'implementazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, si impegna a:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali opportunità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto;
- promuovere la "tolleranza zero" verso qualsiasi forma di intimidazione, bullismo, molestie sessuali o maltrattamenti a danno dei dipendenti sul posto di lavoro e a sanzionare coloro che violano tale principio;
- adottare un approccio basato sul dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della parità di genere;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità.

### OBIETTIVI

L'attenzione e l'impegno di CPR SYSTEM e FCLog nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento dei principi sopra elencati, si focalizzano nelle aree previste dalla prassi di riferimento UNI / PdR 125:2022, ovvero:

- 1. Cultura e strategia**
- 2. Governance**
- 3. Processi Human Resources (HR)**

CPR System s.c.

Sede Legale Via Verdi 8 - 40051 Malalbergo BO – Cod. Fisc. e P. IVA 01436840381

Sede Amministrativa Via Nazionale 3 - 44028 Gallo FE – T +39 0532 823912 – F +39 0532 823938

REA BO 487756 – RI BO 01436840381 – Albo Cooperativo A129988 sez. Coop a mutualità prevalente

info@cprsystem.it – cprsystem.it  

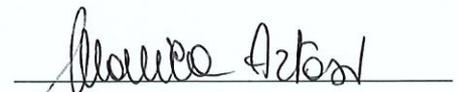
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**
5. **Equità remunerativa per genere**
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

Per ciascuna di queste aree, CPR SYSTEM e FCLog hanno definito specifiche politiche che traggono ispirazione dai seguenti principi e obiettivi:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo principi quali inclusione, parità di genere, valorizzazione della diversità di genere, lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio — anche inconsapevole (*unconscious bias*) fondato su questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance volto a definire adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Gestione del Personale:** miglioramento della capacità di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni, promuovendo una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere, affinché donne e uomini, in egual misura, siano equamente rappresentati nei processi di nomina interni.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i generi ricevano un salario equo in base alla mansione svolta e all'anzianità aziendale maturata e applicazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e benessere.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche finalizzate a supportare il personale nell'attività genitoriale e di assistenza a familiari "fragili".

Al personale è richiesto di rispettare quanto previsto dal Sistema di Gestione della Parità di Genere nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

14 Ottobre 2024



Direttore Generale di CPR SYSTEM s.c.  
e Amministratore Delegato di FCLog S.p.A