

POLITIQUE POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES ET POUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Cette politique pour l'égalité des genres et pour la diversité et l'inclusion définie par la Direction Générale d'**Oropan Spa**, en collaboration avec le Comité de Pilotage, définit les principes, les objectifs et les lignes directrices qui définissent l'engagement de l'Organisation sur les questions relatives à l'égalité des genres, à la valorisation de la diversité et à *l'autonomisation des femmes*.

Dans ce but, elle garantit que la gestion de toutes les phases du cycle de vie d'une ressource au sein de l'Organisation - sélection, accès à la formation et aux parcours de croissance, y compris la rémunération - soit fondée sur le principe d'égalité des chances, d'inclusion et de méritocratie. Des systèmes de rapport et de surveillance appropriés sont assurés, afin d'identifier et d'éliminer tout désalignement possible.

Oropan Spa a décidé d'adopter une politique d'entreprise visant à réduire *l'écart hommes-femmes* dans tous les domaines jugés les plus critiques : opportunités de croissance professionnelle dans l'entreprise, égalité salariale, politiques de gestion des différences hommes-femmes, protection de la maternité et visant à mesurer, rendre compte et évaluer les données relatives aux diversités dans le but de combler d'éventuels écarts, en prévoyant également un budget spécifique.

Cette politique d'égalité des genres s'applique à tout le personnel interne et externe qui collabore en permanence avec l'organisation.

Oropan Spa s'engage à :

- mettre en œuvre des pratiques de gestion et de développement des ressources humaines qui promeuvent une culture inclusive d'accès à des fonctions de l'entreprise et de croissance professionnelle, en garantissant l'égalité des chances pour tout le personnel et en favorisant le renforcement du genre féminin ;
- respecter et mettre en valeur la culture de la diversité et de l'inclusivité, poursuivre la création des meilleures conditions possibles pour attirer, faire évoluer et retenir les personnes talentueuses et s'est donc fixé comme objectif de définir un plan de *welfare* d'entreprise, qui comprend des initiatives pour améliorer le bien-être des personnes, tant sur le lieu de travail que dans la conciliation entre activité professionnelle et vie privée.

- communiquer de manière transparente, en interne et en externe (y compris les activités de marketing et de publicité), la volonté de poursuivre l'égalité des genres, de renforcer la diversité et de soutenir l'augmentation de l'emploi de personnel féminin ;
- créer un environnement de travail inclusif, collaboratif, solidaire, transparent et à l'écoute de l'ensemble du personnel ;
- assurer l'équité salariale entre les genres, en facilitant la participation et la permanence des femmes sur les lieux de travail, par la prise en charge des frais de garde, en renforçant les compétences, en assurant une rémunération équitable pour des emplois et des professions à valeur socio-économique équivalente ;
- assurer l'égalité des chances dans le développement des compétences et dans l'application des talents individuels, en garantissant une participation équitable aux parcours de formation et de développement, avec la présence des deux sexes.

Oropan **Spa** définit les objectifs détaillés dans le Plan Stratégique à travers des Indicateurs de Performance (KPI) sur la base des 6 domaines thématiques indiqués dans l'UNI/ PdR 125 : 2022 :

- **Culture et stratégie** : Amélioration de l'environnement de travail de l'organisation en favorisant et en soutenant l'inclusion, l'égalité des genres et la valorisation de la diversité des genres.
- **Gouvernance** : mise en place d'un modèle de gouvernance de l'organisation voué à définir les dispositifs organisationnels appropriés et la présence du genre minoritaire dans les organes de direction et de contrôle de l'organisation ainsi que la présence de processus visant à identifier et résoudre tout événement de non-inclusion.
- **Processus RH** : mise en place de processus RH relatifs aux différentes étapes qui caractérisent le cycle de vie d'une ressource dans l'organisation selon des principes d'inclusion et de respect de la diversité.
- **Opportunités de croissance et d'inclusion des femmes dans l'entreprise** : amélioration de la capacité de l'organisation à créer des accès neutres des genres aux parcours internes de carrière et de croissance et son accélération.
- **Équité de rémunération selon le genre** : mise en place de processus d'équilibrage des rémunérations.
- **Protection de la parentalité et conciliation vie privée-vie professionnelle** : mise en place de politiques d'accompagnement du personnel dans leurs activités parentales et d'aidants.

Oropan **Spa** prépare et diffuse auprès des parties prenantes un plan de communication relatif à son engagement sur les thèmes concernant l'égalité de genre et la diversité et d'inclusion, en veillant à ce que la communication soit cohérente avec les principes de la Politique et avec les objectifs fixés et mis en œuvre à travers le plan stratégique.

Le personnel est tenu de respecter, pour les activités sous sa responsabilité, ce qui est indiqué dans le système de gestion et dans les politiques qui y sont liées, ainsi que d'appliquer au quotidien les principes contenus dans cette politique.

La pertinence de cette politique est réexaminée chaque année lors des activités de révision du système de gestion de l'entreprise.

La responsabilité de la mise en œuvre de cette politique est confiée au Comité directeur pour l'égalité des genres.

Altamura, le 24 mai 2023