



R.M.B. S.p.A. (di seguito RMB), in coordinamento con il Comitato Guida, ha deciso di adottare la presente politica per la Parità di Genere globale con l'obiettivo di perseguire, valorizzare e tutelare:

- la diversità uomo-donna;
- le pari opportunità sul luogo di lavoro;
- l'empowerment femminile.

L'azienda è fermamente convinta che si possa e si debba contribuire ad un cambiamento culturale nella nostra Società al fine di raggiungere una più equa Parità di Genere, anche attraverso iniziative nelle singole organizzazioni che operano nel mondo e in particolare nel nostro Paese. Ogni sforzo è pertanto proteso verso la massimizzazione dei progressi in materia di occupazione e rappresentanza femminile attraverso azioni concrete partendo proprio dalla realtà aziendale. Per questo motivo RMB si impegna quotidianamente per il superamento della visione stereotipata dei ruoli, attivando e auspicabilmente attraendo i talenti femminili, così da stimolare la crescita economica e sociale del Paese.

RMB pertanto crede:

- nei principi di Parità e Uguaglianza affermati e tutelati dalla nostra Costituzione;
- nell'obiettivo di una piena occupazione femminile;
- nella effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- nella valorizzazione della attività di cura familiare verso discendenti e ascendenti quale momento di acquisizione di importanti competenze;
- nella necessità di azioni concrete e programmate per favorire l'uguaglianza sostanziale;
- nello strumento della Certificazione di Parità di Genere quale leva efficace di progresso.

### IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, RMB ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per RMB rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

### I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di RMB sono:

- imparzialità e inclusività;
- correttezza e trasparenza;
- valorizzazione del personale;
- tutela della persona;
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

L'attenzione con la quale RMB concentra i propri impegni, affinché il proprio sistema di gestione soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato, in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea, al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, nell'obiettivo di una piena occupazione femminile;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

### L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di RMB ritiene fondamentale la continua adozione del sistema di gestione al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

RMB si impegna a:

- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

### IL MONITORAGGIO E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica per la Parità di Genere e gli obiettivi in essa contenuti devono essere sottoposti a periodico riesame, con l'ausilio del Comitato Guida per la Parità di Genere, al fine di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni.

Il Comitato Guida verifica il rispetto della pianificazione delle attività ed opera il necessario monitoraggio dei KPI qualitativi e quantitativi stabiliti al Punto 5 delle già citate "Linee guida sul sistema di gestione per la Parità di Genere", così da garantire il progresso organizzativo ed il mantenimento dei requisiti definiti ed attuali.

Qualora si dovesse rilevare un ritardo o un mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati, se non addirittura una involuzione della cultura aziendale in materia di Parità, ovvero rilevati dei cambiamenti o degli accadimenti così rilevanti da richiedere un intervento di revisione, previa disposizione del Comitato Guida, verranno effettuati tempestivamente i dovuti interventi correttivi.



**INTEGRAZIONE CON LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

RMB vigila affinché il Comitato Guida aggiorni opportunamente le modalità di gestione del personale, così che siano coerenti con gli obiettivi della presente Politica per la Parità di Genere, ossia perseguire, valorizzare e tutelare la diversità uomo-donna, le pari opportunità sul luogo di lavoro e l'empowerment femminile.

**INTEGRAZIONE CON LA GESTIONE DELLE COMUNICAZIONI INTERNE ED ESTERNE**

RMB vigila affinché il Comitato Guida aggiorni opportunamente le modalità di gestione per la comunicazione interna ed esterna, marketing e pubblicità affinché siano coerenti con gli obiettivi della presente Politica per la Parità di Genere, ossia perseguire, valorizzare e tutelare la diversità uomo-donna, le pari opportunità sul luogo di lavoro e l'empowerment femminile.

**INTEGRAZIONE CON LE ATTIVITA' DI FORMAZIONE**

La presente Politica è oggetto di formazione e sensibilizzazione del personale aziendale essendo prevista una sua ampia illustrazione nei percorsi formativi interni.

**BUDGET ANNUALE DEDICATO**

RMB assegna al Comitato Guida specifiche risorse economiche destinate all'implementazione, allo sviluppo e all'aggiornamento delle attività previste nel Piano Strategico d'azione per il raggiungimento degli obiettivi descritti nella presente Politica.

**CONDIVISIONE INTERNA E DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

RMB, in collaborazione con il Comitato Guida, dispone la più ampia diffusione della presente Politica all'interno dell'organizzazione ed eventualmente ad altre parti interessate (stakeholders interni ed esterni), mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito web aziendale.

**CONCLUSIONE**

La Politica per la Parità di Genere è un impegno continuo da parte di RMB a creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo per tutti i dipendenti. Crediamo che la parità di genere sia fondamentale per il nostro successo e siamo impegnati a fare la nostra parte per promuovere la diversità e l'inclusione nella nostra organizzazione e nella nostra comunità

L'Amministratore

