



POLITICA DI PARITA' DI GENERE DI AVIO S.p.A.

Avio S.p.A., società quotata sulla Borsa di Milano, listino STAR, è destinataria della Legge Golfo- Mosca del 2011 (Legge 120/2011), la quale ha stabilito l'obbligo per le società quotate e a controllo pubblico di riservare almeno un terzo dei posti nei Consiglio di Amministrazione al genere meno rappresentato. Questa quota è stata successivamente aumentata al 40% con la Legge di Bilancio sia in relazione al Consiglio di Amministrazione che al Collegio Sindacale. Altresì, è destinataria del vigente Codice *Corporate Governance* per le società quotate che, a sua volta, prevede quote per l'equilibrio di genere. Ma, oltre all'ossequio obbligatorio, Avio S.p.A. si impegna a porre grande attenzione ai temi dell'inclusione e dell'equità, sia a livello dei propri organi sociali, che delle risorse umane, sotto tutti gli aspetti, perseguendo un impegno costante verso il superamento del *gap* di genere, età, qualifiche, competenze, profilo formativo e professionali. Al fine dello sviluppo *dell'empowerment women*, ha posto in essere un progetto di *mentorship* e per promuovere la conciliazione maternità-famiglia, ha siglato un contratto integrativo 2024-2026 dove al centro dell'Accordo vi è l'introduzione di un Piano *Welfare* puro e di *Work -Life Balance* di *welfare* aziendale che prevede:

- introduzione, in aggiunta a quanto previsto della normativa vigente, di 5 giorni di permesso retribuiti per padre lavoratore da fruire entro i primi 24 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia del figlio;
- introduzione di un contributo aziendale pari al 20% della retribuzione, per un massimo di 6 mesi, da corrispondere in aggiunta all'indennità INPS del 30%, in caso di congedo parentale.

La Politica di Parità di Genere di Avio S.p.A., per il prossimo triennio, è emanata dalla società in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità, in attuazione al perseguimento delle prescrizioni previste dalle Linee Guida Prassi Uni/Pdr 125:2022.

¹ Procedura emessa in data 13 dicembre 2024



I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Avio S.p.A. sono:

- IMPARZIALITÀ, INCLUSIVITÀ, EQUITÀ’;
- ETICA, CORRETTEZZA E TRASPARENZA;
- VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE IN OSSEQUIO AL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ’;
- TUTELA DEL BENESSERE PSICO-FISICO DELLA PERSONA;
- CONTRASTO ASSOLUTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE DI GENERE.

L’impegno di Avio sarà profuso, affinché, il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere soddisferà i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022. Inoltre, il Sistema di Gestione per la Parità di Genere sarà ispirato, dalla precisa volontà dell’azienda di voler sviluppare un recovery sostenibile di genere, in linea con:

- a) l’Obiettivo cinque dell’Agenda 2030 ONU;
- b) la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall’Unione Europea, prorogata al 2027;
- c) la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021- 2026.

I tre Provvedimenti internazionali sopra citati mirano al:

- Raggiungimento della parità di genere nei luoghi di lavoro entro il 2030;
- Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- Riduzione del *Gender Pay Gap*, inteso come riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche al perseguimento del fine sociale della riduzione significativa della povertà femminile e del prevenire ogni forma di rischio di violenza economica nella donna, permettendo alle donne di conseguire il più possibile un’autonomia finanziaria;



- Promozione della parità tra uomo e donna nei processi decisionali;
- Contrasto agli stereotipi, ad ogni forma di violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi ispiratori ed in linea con gli obiettivi enunciati dai provvedimenti internazionali e nazionali suesposti, la società in coordinamento con il Comitato Guida Per la Parità ritiene fondamentale la creazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, nonché, il perdurare dell'applicazione dello stesso, al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere, ovvero, promuova equità, inclusività e valorizzazione della ricchezza dei talenti femminili. In particolare, Avio S.p.A.:

- adotta 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;
- valorizza la parità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane, alla best practice del *on boarding*, per un'accoglienza inclusiva in caso di nuove assunzioni, all'accesso alla formazione; dalla definizione delle politiche retributive, alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti. Inoltre, presterà molto attenzione alla *supply chain* per la selezione dei fornitori per erogazione dei servizi, scegliendo coloro che valorizzano, a sua volta, la *gender equality*, coloro che non pongono in essere comportamenti discriminatori e che non violano i diritti umani;
- sviluppa un sempre maggiore *welfare* aziendale verso i propri dipendenti, attraverso modalità di lavoro (*smart working, orari di lavoro flessibili*), per favorire sempre di più la conciliazione tra attività professionale, famiglia, maternità, vita privata;
- favorisce azioni di informazione, sensibilizzazione, *engagement* del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, perseguendo il fine di evitare stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile a cominciare dalla valorizzazione del



linguaggio di genere;

- ha nominato la figura del Responsabile, Coordinatore per la Politica di Genere;
- si impegnerà a creare lo sviluppo delle politiche di genere, con un approccio innovativo, ovvero in modo trasversale, tra *people & culture*, sostenibilità, *legal* e *compliance* integrata;
- si impegna a valorizzare la *gender equality* per trasformarla in un *driver* importante dell'Impresa;
- promuove campagne di comunicazione, pubblicità, *marketing* per valorizzare *employer branding* sulla parità, per far conoscere in modo trasparente agli *stakeholder*, al *refence sector*, agli azionisti, trattandosi di società quotata, la volontà di conseguire come scelta etica, la parità di genere e la valorizzazione *dell'empowerment* femminili;
- tratta anche tutti i suoi collaboratori, garantendo loro parità di opportunità e condizioni;
- definisce modalità di progressione professionale delle carriere (mobilità interna) nel rispetto delle pari opportunità tra i generi;
- garantisce un'equa e paritaria partecipazione a percorsi di formazione e di valorizzazione a tutto il personale, sempre, quindi, con la presenza di entrambi i sessi. Promuoverà corsi di formazione finalizzati alla crescita professionale delle carriere delle donne, nonché, corsi per formare ad un approccio di valorizzazione della *leadership* femminile. La scelta di iscrivere o meno dipendenti ad un corso di formazione, sarà dettata da criteri di merito, oppure da corsi di aggiornamento professionale obbligatori (dovuti a norme tecniche specifiche o modifiche a regolamenti cogenti), lasciando comunque ad ogni collaboratore, che voglia accrescere il proprio bagaglio culturale, la libertà di partecipare nel rispetto dell'uguaglianza di genere;
- contrasta ogni forma di discriminazione per motivi di razza, di casta, di nazionalità, di origine, di religione, di *handicap*, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età;
- cerca d'impegnarsi a far partecipare a tavole rotonde, a convegni, i propri dipendenti/e in



rappresentanza di Avio, prettamente dove vi ci sia un approccio all' equilibrio dei generi;

-informa e forma in modo periodico tutta la popolazione aziendale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere e sul principio della tolleranza zero;

- progetti di *mentorship* già intrapresi e ne svilupperà di nuovi;

-valuterà la possibilità di ricorrere nel futuro a figure professionali imparziali esterne all'organizzazione, previste dalle normative europee, come quella della Consigliera di Fiducia, nell'ottica di porre in essere una solida prevenzione e *alert* contro la prevenzione di molestie di genere nei luoghi di lavoro;

-prevede meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità/paternità;

- si impegna a utilizzare il delicato tema dell'intelligenza artificiale con etica per valorizzare *bias* di genere;

-si impegna a garantire a tutti i dipendenti/e, qualora ci fossero dei *benefit*, il mantenimento degli stessi definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità.

POLITICHE SPECIFICHE DI PARITÀ DI GENERE

Prevede politiche più specifiche per la parità di genere che forniranno gli *input* necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere, per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le c.d. *policy* per la parità di genere relative ai temi del Piano strategico e riguarderanno in dettaglio:

1. selezione ed assunzione (c.d. *recruitment policy gender*);
2. gestione della carriera;
3. equità salariale;
4. genitorialità, cura;



5. conciliazione dei tempi vita-lavoro (c.d. *work-life balance*);
6. attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, di molestia online sui luoghi di lavoro;
7. altresì, essendo la Società soggetta all'obbligo del Report di sostenibilità, indicherà nella *disclosure* non finanziaria le *policy* di genere.

DOCUMENTAZIONE NEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE

Avio S.p.A. ulteriormente dettaglierà le proprie politiche di genere specifiche e collegate nella documentazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale di parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevedendo, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente Comitato Guida Per la Parità la definizione e il riesame periodico degli obiettivi per la parità di genere.

SEGNALAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE PARITA'

Al fine di assicurare ai dipendenti dell'Organizzazione, la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Avio predispone un canale di comunicazione anonimo per garantire a tutti la possibilità di inviare eventuali comunicazioni per suggerire il miglioramento.

SEGNALAZIONE CANALE WHISTLEBLOWING PER PREVENZIONE MOLESTIE

Tutti i dipendenti di Avio potranno procedere a segnalazioni in assoluto anonimato attraverso la creazione di uno strumento di compliance integrata, precisamente, un canale di *whistleblowing*, nel quale ogni dipendente potrà segnalare eventuali comportamenti subiti in contrasto con le norme vigenti contro molestie e discriminazioni ed in contrasto con i principi della UNI/PdR 125:2022, nel perseguimento del principio tolleranza zero, nell'ottica di prevenire nel luogo di lavoro, tentativi di molestie verbali o fisiche, sopraffazioni, violenze verbali e tentativi di violenza fisica.



DIFFUSIONE DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

La politica di parità di genere sarà comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate, mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale, in tal senso si ritiene conosciuta anche nelle sue future modifiche.