



GRUPPO FERVO

POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE

REV. 2
DATA: 18/03/2026

La Direzione aziendale e il Comitato Guida riconfermano e definiscono le politiche di Parità di Genere, pianificazione, attuazione e monitoraggio sistema di Gestione attraverso il documento "Politiche di parità di Genere".

La Politica di Parità di Genere aziendale è:

1. definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida;
2. comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
3. oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
4. revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
5. coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Nel definire le Politiche, la Direzione prende in esame:

1. le esigenze e i contributi di tutte le parti interessate;
2. le opportunità e le esigenze di miglioramento all'interno del Sistema;
3. le risorse disponibili e quelle necessarie nate dall'analisi dei dati; In particolare, la Politica per la Parità di Genere aziendale è appropriata allo scopo, alle dimensioni e al contesto dell'organizzazione e alla natura specifica dei rischi e opportunità;
4. comprende un impegno al rispetto delle prescrizioni legali applicabili e delle altre prescrizioni che l'organizzazione sottoscrive, che riguardano le tematiche della Parità di Genere;
5. comprende l'impegno ad eliminare i pericoli e a ridurre i rischi per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (Abusi e Molestie);
6. comprende l'impegno per il miglioramento continuo del sistema di gestione;
7. costituisce un quadro di riferimento per fissare gli obiettivi;
8. include l'impegno ad 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 possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
9. include l'impegno a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
10. include l'impegno a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Le Politiche sono documentate, attuate e mantenute attive, comunicate a tutte le persone che lavorano per l'organizzazione o per conto di essa con l'obiettivo di renderli consapevoli dei loro obblighi rispetto al sistema di gestione ed è disponibile al pubblico ed alle parti interessate. Le politiche aziendali vengono periodicamente riesaminate durante la Revisione Periodica del Sistema e se necessario revisionate per garantire la sua continua adeguatezza a rappresentare l'impegno aziendale per la Parità di Genere. La Direzione Aziendale ha nominato il Comitato Guida, per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere. Il Comitato Guida è composto dal CEO, dal Board, dalla Direzione del Personale e dagli RLS.

Nel Comitato Guida si inserisce anche il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere che ha la responsabilità di:

1. presidiare, gestire e monitorare le tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione;
2. coadiuvare l'Alta Direzione nella definizione della Politica per la Parità di Genere;
3. redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica, obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione;
4. perseguire, raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere stabiliti nella Politica per la Parità di Genere e nel Piano Strategico;

5. verificare che le prassi stabilite siano efficaci e applicate sistematicamente;
6. coadiuvare l'Alta Direzione nella revisione periodica (annuale) del sistema di gestione per la Parità di Genere, affinché questo sia mantenuto congruo, aggiornato a fronte di cambiamenti del contesto normativo e nell'individuazione ulteriori esigenze formative.

Il Comitato Guida è a disposizione per tutto il personale in merito ad approfondimenti in relazione allo standard di riferimento della parità di genere.

Pianificazione

Il Comitato Guida ha il compito di redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione. Il piano strategico per l'attuazione deve essere composto dalle seguenti fasi, tipiche dei processi di pianificazione:

1. identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
2. identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
3. definizione degli obiettivi;
4. definizione delle azioni decise per colmare i gap;
5. definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti (vedere punto 5).

Il piano strategico deve essere condiviso dalla Direzione e mantenuto aggiornato nel tempo. In base alla dimensione dell'organizzazione, il piano strategico può avere una maggior o minor complessità, ferma restando la necessità che siano individuate le frequenze di monitoraggio dei KPI applicabili, come definiti al punto 5.

Attuazione del Piano Strategico e Monitoraggio

L'organizzazione predispone il Piano Strategico secondo i principi, i criteri e i contenuti di seguito descritti e come previsti dalla UNI/PdR 125. L'organizzazione attua le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano, in particolare fornendo:

1. istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile;
2. formazione generale e specifica, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

Per attuare il Piano Strategico vengono predisposti corsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere. Tali corsi sono indirizzati a tutto il personale, come opportuno; in particolare per le persone che occupano posizioni manageriali devono riguardare i principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.

In Sintesi, La presente Politica si applica a:

- Tutto il personale dipendente, a prescindere da ruolo, genere, livello o tipologia contrattuale e/o oraria.
- Collaboratori esterni, consulenti e fornitori, ai quali si richiede di agire in modo coerente con i principi qui esposti.
- Tutti i processi HR e gestionali che rientrano nelle aree di intervento definite dalla UNI/PdR 125:2022.

L'impegno verso la parità di genere, diversità e inclusione

Per promuovere una cultura autentica e solida della parità di genere, il Gruppo Fervo si impegna attivamente a:

- garantire un **ambiente di lavoro libero da discriminazioni, molestie o pregiudizi** di qualsiasi genere, contrastando fermamente qualsiasi comportamento o linguaggio discriminatorio basato su qualsiasi caratteristica personale;
- promuovere la **consapevolezza su diversità e inclusione**, attraverso attività di formazione continua, workshop e seminari rivolti a tutto il personale, con l'obiettivo di sensibilizzare e diffondere una **cultura organizzativa basata su equità, rispetto e valorizzazione delle differenze**;
- incoraggiare un **mondo del lavoro più equo** in termini di **pari opportunità di carriera**, competitività e flessibilità;
- assicurarsi che le **politiche di selezione, assunzione, promozione, formazione e compensation** siano basate esclusivamente su competenze, prestazioni e potenziale individuale, eliminando ogni discriminazione relativa a genere, etnia o altri fattori;
- sostenere l'**incremento dell'occupazione** e della **leadership femminile**, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzando le competenze e supportando la conciliazione tra lavoro e responsabilità di cura;
- garantire **equità retributiva di genere**, assicurando una remunerazione equa per lavori di pari valore socioeconomico e promuovendo l'indipendenza economica per tutte le persone, secondo il principio: **pari**

retribuzione per lavori di pari valore;

- assicurare nel processo di revisione salariale, l'identificazione e la correzione di eventuali disuguaglianze retributive basate sul genere;
- offrire **pari opportunità nello sviluppo e nella valorizzazione dei talenti**, assicurando l'accesso equo alla formazione, inclusi percorsi di leadership e crescita professionale;
- adottare **politiche di mobilità interna e di successione** a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- adottare **misure volontarie a supporto della genitorialità**, anche oltre quanto previsto dal proprio CCNL, per tutelare la maternità/paternità e favorire la **conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa**;
- **valorizzare l'esperienza della genitorialità** come occasione di crescita e di acquisizione di nuove competenze, garantendo la continuità della relazione con l'azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità e mantenendo benefit e tutele connesse;
- assicurare una **rappresentanza di genere equilibrata tra i relatori** di panel, convegni, eventi e iniziative pubbliche promosse o a cui l'azienda partecipa.

Nova Milanese, 18/03/2026

Chief Executive Officer

Ing. Alessandro Belloni

