



## Politica per la Parità di genere

ENGIE si impegna a costruire un futuro energetico sostenibile per tutti, promuovendo la diversità e l'inclusione come vettori di innovazione e di prestazioni e in qualità di leader nel suo settore, svolge un ruolo di rilievo nel promuovere un rinnovamento culturale, alla lotta allo stereotipo di genere.

ENGIE afferma il proprio convincimento che le donne e gli uomini costituiscono una ricchezza essenziale per l'azienda e per il suo sviluppo e che la qualità della vita sul lavoro contribuisce al benessere dei dipendenti e alla loro performance lavorativa.

Pertanto, per assicurare un ambiente di lavoro in cui tutti i dipendenti siano trattati con rispetto e dignità adotta una politica di sviluppo della diversità di genere che si fonda, in particolare, sulle pari opportunità e sulla pari retribuzione, in un'ottica di progresso sociale e di performance economica, come elemento determinante dell'uguaglianza tra gli uomini e le donne nella società.

ENGIE ha individuato nelle norme **D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e s.m.i. (L. 162/2021)**, **ISO 9001, ISO 19011, ISO 26000, ISO 30415, SA8000** e nell'**Accordo Quadro Mondiale sui diritti fondamentali e la Responsabilità Sociale** del Gruppo Engie e nei CCNL applicati nelle società di Engie in Italia le linee guida a cui ispirare e conformare tutte le scelte che riguardano la Responsabilità Sociale Aziendale e gli interventi aziendali in ambito Diversity Equity & Inclusion.

La presente Politica per la Parità di Genere, trasmessa a tutti i livelli dell'organizzazione di ENGIE in Italia ed a tutte le parti sociali interessate in coerenza con la Carta Etica e i valori del Gruppo, è basata su un insieme di principi a cui devono attenersi strategie ed obiettivi ed assicura l'applicazione di questi principi per tutta la vita professionale dei suoi dipendenti, uomini o donne (assunzione, evoluzione della carriera, formazione e remunerazione).

Tutto il personale di ENGIE è pertanto chiamato a conformarsi allo spirito ed ai principi della presente Politica. Il senso di responsabilità, il comportamento e la sensibilità dimostrati verso le tematiche della presente Politica sono elementi significativi della valutazione delle prestazioni del singolo dipendente e di quelle rese da terzi.

### **Principi:**

I principi a cui ENGIE fa riferimento riguardano:

- il rispetto delle normative vigenti nazionali e locali, delle convenzioni internazionali relative alla gestione del personale, delle linee guida del Gruppo, degli obblighi di conformità derivanti dall'analisi del contesto e delle parti interessate;
- il rispetto delle norme di salvaguardia della salute e della sicurezza, della qualità e della responsabilità etica e sociale;
- la partecipazione dei dipendenti al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e di terzi;
- la soddisfazione dei requisiti applicabili e delle aspettative di tutti gli stakeholder aziendali, come presupposto fondamentale alla creazione di valore per i propri clienti e per l'organizzazione.

## Impegni:

ENGIE assicura:

- Una maggiore consapevolezza e sensibilizzazione alla **lotta allo stereotipo di genere**, come strumento primario per diffondere una cultura aziendale inclusiva, in tutti gli ambiti del rapporto di lavoro;
- **Il principio di uguaglianza e non discriminazione di genere nelle attività di ricerca e selezione;**
- un luogo di lavoro in cui ogni persona si senta protetta, libera di esprimersi, indipendentemente dalle differenze, senza timore per la propria carriera o integrità fisica e/o psicologica;
- la promozione di una dinamica di miglioramento della qualità della vita sul lavoro attraverso il dialogo sociale, la negoziazione collettiva e il coinvolgimento di tutti gli stakeholder dell'azienda, centrato sulle diverse dimensioni collettive e individuali. I manager sono sensibilizzati anche attraverso mirati interventi formativi al miglioramento della qualità della vita sul lavoro (organizzazione degli orari di lavoro, conciliazione tra vita privata e vita professionale, ambiente fisico, ecc.) e alla prevenzione dei rischi psicosociali (stress da lavoro, molestia, ecc.);
- **la prevenzione e la lotta contro qualsiasi forma di molestia morale o sessuale e qualsiasi forma di discriminazione**, sia diretta che indiretta, mettendo a disposizione risorse necessarie a garantire formazione e sensibilizzazione su tali questioni, allo scopo di favorire un ambiente di lavoro esente da molestie e violenza;
- l'adozione di misure che permettano di garantire un **livello adeguato di protezione sociale** a tutti i suoi dipendenti, tra cui le prestazioni minime (quali congedo di paternità e di maternità, garanzia di coperture assicurative integrative) e il lavoro agile;
- **nessuna discriminazione** può essere operata nei confronti delle **donne in stato di gravidanza**. L'assenza dal lavoro correlata alla maternità o alla paternità, prima e dopo la nascita di un figlio, non può avere ripercussioni negative sulla remunerazione o sull'evoluzione della carriera;
- un **sistema di retribuzione trasparente** e verificabile, per genere, che riguardi tutti i dipendenti, che trasmetta segnali positivi sui valori e i metodi di lavoro aziendali. Un sistema equo e non discriminatorio che rifletta le buone pratiche manageriali e che contribuisca efficacemente alla realizzazione degli obiettivi in merito;
- che tutti i suoi dipendenti abbiano accesso a **programmi di formazione** e di aggiornamento permanente delle conoscenze (lifelong learning) che rafforzano le competenze, al fine di sviluppare l'occupabilità di tutti i suoi dipendenti, **senza distinzione di genere;**
- un monitoraggio costante e continuativo dei KPI specifici per il raggiungimento di obiettivi prefissati, al fine di adempiere a piani di azione coerenti con i risultati ottenuti;
- le risorse necessarie (anche in termini di budget) per raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere stabiliti;

  
Monica Iacono  
Milano, 10-11-2022