

ALL 01 POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

Premessa

CNP VITA ASSICURA S.p.A., consapevole dell'importanza della parità di genere come valore fondante della propria cultura aziendale, si impegna a promuovere e sostenere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità. Questo impegno è coerente con i principi sanciti dalla normativa nazionale e internazionale, incluse le disposizioni della UNI/PdR 125:2022.

Obiettivi

La Politica qui delineata risponde all'obiettivo di sviluppo Sostenibile sulla parità di genere e alla volontà di fare della parità di genere una priorità trasversale di tutti gli obiettivi di sviluppo Sostenibile:

- Garantendo pari opportunità di accesso, carriera e retribuzione per tutti i dipendenti.
- Riducendo e prevenendo il divario di genere in ogni area aziendale.
- Promuovendo un ambiente inclusivo e valorizzare la diversità come risorsa strategica
- Valorizzando la diversità e l'empowerment femminile.

Principi di riferimento

UNI/PdR 125:2022, per la gestione della parità di genere.

Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006).

Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite, in particolare l'SDG 5 per la parità di genere.

Impegno

CNP VITA ASSICURA S.p.A. considera la parità di genere un obiettivo prioritario per lo sviluppo dell'organizzazione. Crediamo che il rispetto e la valorizzazione delle competenze femminili e maschili, in condizioni di piena equità, siano fattori determinanti per il successo aziendale e per il benessere dei nostri dipendenti.

Per questo motivo, l'azienda adotta un approccio strutturato e concreto per garantire pari opportunità in tutte le fasi della vita lavorativa, favorendo un ambiente in cui ogni persona possa esprimere al meglio il proprio potenziale.

Gli impegni principali includono:

- Adozione di politiche per la parità di genere definendo, regole chiare e linee guida per promuovere la piena equità nei processi decisionali, nei percorsi di carriera e nelle politiche retributive, eliminando qualsiasi forma di discriminazione di genere.
- Pianificazione strategica orientata all'uguaglianza sviluppando un piano strategico volto all'identificazione dei punti di forza e debolezza dell'azienda in tutte le tematiche connesse alla parità di genere e fissare obiettivi misurabili.

- Sviluppo professionale equo garantendo che i percorsi di crescita e formazione siano accessibili a tutti, rimuovendo barriere e stereotipi che potrebbero ostacolare il progresso delle donne in ambito professionale.
- Politiche di conciliazione vita-lavoro mettendo a disposizione strumenti concreti e per agevolare la genitorialità e il bilanciamento tra vita privata e professionale.
- Valorizzazione dei talenti femminili promuovendo il rafforzamento della leadership femminile
- Monitoraggio continuo e misurazione dei progressi, valutando l'applicazione delle politiche per la parità di genere, verificandone l'efficacia e individuando nuove opportunità di miglioramento.
- Formazione interna ed esterna per diffondere una cultura aziendale orientata alla parità e favorendo il superamento di pregiudizi e stereotipi di genere.
- Coinvolgimento degli stakeholder per promuovere la parità di genere e contribuire a creare un impatto positivo anche al di fuori del proprio contesto organizzativo.
- attribuire all'intera organizzazione adeguate risorse e responsabilità

L'impegno per la parità di genere viene costantemente riesaminato per assicurarne la coerenza con gli obiettivi aziendali e le evoluzioni sociali.

Milano, 10/11/2025

La Direzione

Marco Passafiume Alfieri

CEO
