FERALPI SIDERURGICA SPA

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

In linea con **il Codice Etico di Gruppo, la Policy dei Diritti Umani di Gruppo, la Policy DEI,** nel rispetto della **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite**, nell'adesione ai principi del **Global Compact** delle Nazioni Unite, **Feralpi Siderurgica S.p.A.** ha deciso di impegnarsi nella Certificazione per la Parità di Genere UNI PDR 125 2022.

Impegno dell'Alta Direzione e Sistema di Gestione (UNI/PdR 125:2022)

Con l'obiettivo di integrare sistematicamente i requisiti della **UNI/PdR 125:2022**, l'Alta Direzione di **Feralpi Siderurgica S.p.A.** assume un impegno formale per la promozione della **parità di genere** e dell'**inclusione** attraverso un sistema di gestione strutturato, meritocratico, e basato sulle competenze, che prevede:

- la promozione dell'equità e del rispetto in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativo;
- la misurazione e il monitoraggio periodico di indicatori specifici monitorati da un Comitato Guida appositamente designato;
- la definizione di obiettivi annuali di miglioramento continuo;
- l'integrazione della parità di genere nelle strategie aziendali e nei processi decisionali.

Indicatori di monitoraggio

Feralpi Siderurgica S.p.A. definisce, comunica e aggiorna regolarmente obiettivi misurabili riguardanti:

- la rappresentanza di genere nei diversi livelli aziendali;
- le differenze retributive di genere;
- il tasso di utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro;
- la partecipazione alla formazione e allo sviluppo professionale per genere.

Tali indicatori sono monitorati almeno una volta l'anno tramite un sistema strutturato di raccolta e analisi dati.

Politiche e Azioni a Supporto

Il sistema di gestione della parità e inclusione include criteri non discriminatori nei processi di:

- selezione e assunzione del personale;
- sviluppo di carriera e accesso alla formazione (**Allegato 1**);
- valutazione delle performance;
- attribuzione di benefit e premi.

Tutte le procedure delle Risorse Umane saranno oggetto di revisione periodica per garantire la piena coerenza con i principi di parità e inclusione.

Inoltre, **Feralpi Siderurgica S.p.A.** promuove una cultura inclusiva attraverso:

- campagne di sensibilizzazione interne;
- percorsi formativi per le persone su parità, inclusione, prevenzione dei *bias* e degli stereotipi;
- una comunicazione coerente con i principi della presente politica (**Allegato 2**);
- la prevenzione e gestione di molestie e discriminazioni, mediante formazione, canali sicuri di segnalazione e gestione tempestiva delle criticità (**Allegato 3**);
- il coinvolgimento degli stakeholder attraverso la trasparente condivisione dei risultati raggiunti.

Siamo tutte persone uniche nella nostra diversità. Solo riconoscendo il valore di ciascuno, possiamo costruire un cambiamento reale, efficace e duraturo, anche in ottica di parità di genere

Allegati:

1. Linee guida per la gestione dello sviluppo professionale e della carriera
2. Linee guida per la comunicazione interna ed esterna
3. Linee guida per la gestione delle molestie sul luogo di lavoro

Lonato del Garda, 14.07.2025

Il Presidente del Comitato Guida

Cesare Pasini

LINEE GUIDA PER LA GESTIONE DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE E DELLA CARRIERA

In coerenza con i principi sanciti dal Codice Etico, dalla Policy DEI (Diversità Equità e Inclusione), dalla Policy sui Diritti Umani e dalla Politica per la Parità di Genere, **Feralpi Siderurgica S.p.A.** riconosce che la Diversità – in termini di età, orientamento affettivo, identità di genere, abilità, provenienza culturale, etnica o religiosa – rappresenta un valore strategico e irrinunciabile, oltre che espressione dell'unicità di ogni persona e s'impegna attivamente nella sua promozione all'interno della propria organizzazione.

Tale impegno si traduce nell'applicazione di questi principi in tutte le fasi dello sviluppo professionale delle persone, partendo dal processo di selezione, formazione e gestione della carriera all'interno dei vari dipartimenti. **Feralpi Siderurgica S.p.A.** supporta lo sviluppo delle proprie persone, sia da un punto di vista economico sia professionale, nell'ottica delle pari opportunità.

Le persone selezionate nell'ambito del processo di Pianificazione delle Successioni (*Succession Planning*), sono avviate a percorsi di sviluppo delle competenze manageriali che le porta ad acquisire le abilità e attitudini necessarie a ricoprire in futuro ruoli di rilievo all'interno dell'organizzazione.

Queste opportunità sono aperte a tutti e tutte per competenze, meriti e capacità e lasciano spazio a una valutazione delle potenzialità basata su dati oggettivi, quali l'esperienza e le abilità, al di là di differenze di genere o di altra natura.

Per garantire l'efficacia e la coerenza di questi principi, **Feralpi Siderurgica S.p.A.** richiede al Management, a tutti i livelli dell'organizzazione, un impegno attivo e continuativo nel sostegno degli stessi e di essere promotore di un contesto organizzativo in cui ogni persona possa esprimere pienamente le proprie potenzialità.

Lonato del Garda, 14.07.2025

Il Presidente del Comitato Guida

Cesare Pasini

Il Direttore delle Risorse Umane di Gruppo

Antonio Cotelli

LINEE GUIDA PER LA COMUNICAZIONE INTERNA E ESTERNA

Come evidenziato nella Policy DEI (Diversità, Equità e Inclusione), dei Diritti Umani e nella Politica per la Parità di Genere, **Feralpi Siderurgica S.p.A.** diffonde e promuove i principi di inclusione, valorizzazione delle diversità e della parità di genere.

Feralpi Siderurgica S.p.A. si impegna a mantenere uno stile comunicativo che sia inclusivo e non discriminatorio, nel pieno rispetto della sensibilità delle persone coinvolte. In **Feralpi Siderurgica S.p.A.,** viene riconosciuta l'importanza di un linguaggio che promuova l'inclusione, evitando espressioni che possano risultare offensive e/o esclusive. Nell'organizzazione viene assicurato che tutte le comunicazioni interne ed esterne siano formulate con attenzione e nel rispetto delle diversità.

Feralpi Siderurgica S.p.A. conta sull'impegno di ogni persona e delle figure responsabili nel favorire una **sempre maggiore rappresentatività di genere, età, funzione, background socio-culturale,** all'interno di tutte le occasioni pubbliche (ad esempio fiere di settore e non solo, eventi, conferenze, tavole rotonde). L'obiettivo comune è **valorizzare, nel rispetto delle competenze e della meritocrazia, tutte le differenze presenti nell'organizzazione.**

Ogni partecipazione viene monitorata attraverso l'attività di reportistica e programmazione calendario eventi già in corso, oltre che al piano annuale di comunicazione per la parità di genere e l'inclusione, al fine di garantire un effettivo rispetto del principio di non discriminazione di genere e non solo. L'attività di reportistica verrà coordinata dal Comitato Guida per la Parità di Genere. Per ulteriori informazioni restano a disposizione i colleghi e colleghe dell'ufficio comunicazione.

Lonato del Garda, 14.07.2025

Il Presidente del Comitato Guida

Cesare Pasini

Chief Sustainability and Communications Officer

Isabella Manfredi

LINEE GUIDA PER LA GESTIONE DELLE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Feralpi Siderurgica S.p.A. con l'adozione del sistema di gestione in conformità alla norma **UNI/PDR 125:2022** ha deciso rafforzare i propri strumenti a prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro. Nei luoghi di lavoro di **Feralpi Siderurgica S.p.A.** è presente e diffuso il Codice Etico, la Policy dei Diritti Umani, la Policy DEI (Diversità, Equità e Inclusione) e la Politica della Parità di Genere, che condannano ogni tipo di azione di molestia o di discriminazione. L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro sano, privo di fattori di discriminazione e di qualsiasi forma di violenza, fisica o psicologica, anche allo scopo di migliorare la qualità delle prestazioni lavorative.

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Le presenti linee guida si applicano a tutte le persone che lavorano in **Feralpi Siderurgica S.p.A.**

2. TERMINOLOGIA

Le molestie possono essere ricondotte a tre principali categorie, talvolta tra loro connesse:

a) molestie psicologiche;

b) atti sessisti;

c) molestie sessuali.

Inoltre, i trattamenti meno favorevoli subiti da un lavoratore o una lavoratrice a causa del rifiuto di tali comportamenti sono considerati discriminazioni.

a) Molestie psicologiche

Si considerano molestie psicologiche azioni ripetute che deteriorano intenzionalmente o anche involontariamente le condizioni di lavoro e rischiano di influenzare la salute fisica o mentale dei soggetti coinvolti e di danneggiare il loro sviluppo professionale, anche sulla base del genere.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, può costituire molestia psicologica:

- trattare in modo ingiustificato qualcuno con lo scopo di danneggiarlo o umiliarlo;
- utilizzare un tono di voce aggressivo e intenzionalmente intimidatorio, nonché un linguaggio volgare.

b) Atti sessisti

Qualsiasi atto relativo ad una persona è proibito quando, intenzionalmente, mina la dignità di genere o crea un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono atti sessisti:

- reiterate battute incentrate sulle differenze di genere o a sfondo sessuale;
- considerazioni sull'abilità di svolgere determinate abilità in base al genere e della persona;
- commenti sessisti sulla genitorialità o sulle incombenze familiari.

c) Molestie sessuali

Si considerano molestie sessuali commenti o comportamenti con connotazione sessuale, di natura lasciva od oscena, nonché provocazioni, insulti o atti oltraggiosi, in base al genere e all'identità sessuale.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo può costituire molestia sessuale:

- fare osservazioni sessuali esplicite ed implicite, indipendentemente dal mezzo usato;
- fare apprezzamenti sull'aspetto fisico di qualcuno;
- proporre ripetutamente inviti per occasioni extra-lavorative a seguito di un precedente rifiuto;

- ricercare contatto fisico deliberato e inappropriato;
- mimare un atto sessuale;
- mettere in atto ricatti sessuali.

3. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE

Lo strumento individuato è costituito dalla procedura di segnalazione anonima **Whistleblowing,** sviluppata dall'azienda in data 31 ottobre 2023. La procedura prevede la possibilità di effettuare segnalazioni su argomenti definiti, tra i quali anche **eventuali inadempimenti al Codice Etico**. Eventuali molestie si inquadrano direttamente in questa casistica e saranno trattate in accordo alla normativa italiana vigente, garantendo la massima tutela e risposta al segnalante.

La persona segnalante può decidere se utilizzare il canale del Whistleblowing o rivolgersi direttamente al proprio o alla propria responsabile o al dipartimento Risorse Umane per gestire eventuali segnalazioni.

4. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione interna sui comportamenti in azienda, sul **Codice Etico**, sulle procedure di segnalazione, su come individuare e segnalare molestie, costituiscono uno strumento indispensabile per prevenire possibili situazioni di molestia sul luogo di lavoro.

Feralpi Siderurgica S.p.A. pone in essere eventi di formazione e informazione continua per tutto il personale, sia in fase di assunzione sia durante il percorso lavorativo

Formazione sul linguaggio, i *bias* di genere e più in generale sul Codice Etico è specificatamente rivolta ai e alle manager quali soggetti che possono intercettare e gestire eventuali episodi di molestie.

5. MONITORAGGIO

Feralpi Siderurgica S.p.A. ha implementato il canale del **Whistleblowing** a disposizione dei propri dipendenti per questo tipo di **segnalazioni in forma anonima** e incoraggia le proprie persone a farne

uso. Una figura terza imparziale è predisposta alla raccolta delle segnalazioni in forma anonima. Il Comitato Guida per la Parità di Genere inoltre è la struttura organizzativa aziendale per attuare, monitorare e rendicontate alla Direzione sulle azioni attuate e previste per prevenire le molestie. Dalle prime valutazioni effettuate, il rischio molestie può ritenersi complessivamente basso.

6. CONCLUSIONI

Complessivamente le azioni individuate rendono **Feralpi Siderurgica S.p.A.** confidente di aver predisposto un quadro di riferimento per la prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro. Eventuali altre azioni necessarie saranno coordinate dal Comitato Guida e inserite nel Piano Strategico per la Parità di Genere di **Feralpi Siderurgica S.p.A.**

Lonato del Garda, 14.07.2025

Il Presidente del Comitato Guida

Cesare Pasini

Il Direttore delle Risorse Umane di Gruppo

Antonio Cotelli