



La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti di **Alpina S.p.A.** ed è condivisa con i principali stakeholder, inclusi collaboratori, fornitori e clienti, con l'obiettivo di estendere il proprio impatto positivo lungo la catena del valore e contribuire alla diffusione di una cultura orientata all'equità, al rispetto e all'inclusione.

**Alpina S.p.A.** riconosce la diversità, l'inclusione e la parità di genere come valori fondanti della propria cultura organizzativa e si impegna a promuoverli attraverso modelli societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti fondamentali, delle libertà individuali e della dignità di ogni persona. La Società promuove inoltre l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna, nonché nella documentazione aziendale.

Il percorso di Inclusione, Diversità ed Equità di **Alpina S.p.A.** è pienamente integrato nella strategia aziendale e si rivolge non solo alla popolazione aziendale, ma anche ai clienti e alla comunità di riferimento. Tale approccio è finalizzato a creare pari opportunità, valorizzare le differenze individuali e favorire un contesto lavorativo e relazionale in cui ciascun individuo possa sentirsi accolto e messo nelle condizioni di esprimere appieno il proprio potenziale.

In questo quadro, **Alpina S.p.A.** ha scelto di assumere la parità di genere come uno dei pilastri strategici della propria visione di sviluppo, nella consapevolezza che essa non costituisce un mero adempimento normativo, bensì un fattore chiave per l'innovazione, la competitività e la crescita sostenibile nel lungo periodo. La Società si impegna pertanto a garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, nel quale politiche e pratiche organizzative tengano conto delle diverse esigenze delle persone, favoriscano il benessere organizzativo e contribuiscano al superamento di ostacoli e barriere, sia esplicite sia implicite.

Nel definire e attuare il proprio impegno, **Alpina S.p.A.** si ispira a standard, convenzioni e linee guida emanati da organismi nazionali e internazionali di riferimento, tra cui:

- **Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro** e le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), con particolare riferimento alla Convenzione n. 190, finalizzata alla prevenzione e all'eliminazione di ogni forma di violenza e molestia nei luoghi di lavoro, resa esecutiva nell'ordinamento italiano con la Legge 15 gennaio 2021, n.4;
- **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**, e successive modifiche e integrazioni, che disciplina i principi di non discriminazione e di promozione dell'uguaglianza sostanziale nei diversi ambiti della vita lavorativa e sociale;
- **Guida ai CEO sui diritti umani elaborata dal World Business Council for Sustainable Development**, quale strumento di indirizzo strategico rivolto alle imprese orientate a generare un impatto sociale positivo, fornendo indicazioni operative per l'integrazione dei diritti umani nelle politiche di responsabilità sociale e nei processi decisionali aziendali;



- **Global Compact** delle Nazioni Unite, che in collaborazione con UN Women ha definito nel 2010 i **Women's Empowerment Principles (WEPs)**, articolati in sette principi:
  1. Creazione di una cultura di conduzione che favorisca la parità.
  2. Trattamento equo di tutti gli uomini e le donne nella vita lavorativa - rispetto e promozione dei diritti umani e della non discriminazione.
  3. Garanzia della salute, della sicurezza e del benessere di tutti i collaboratori.
  4. Promozione dell'istruzione, della formazione e dello sviluppo professionale delle donne.
  5. Promozione dell'imprenditorialità femminile, rafforzamento del ruolo delle donne nel mercato degli acquisti, rispetto della loro dignità in tutte le attività di marketing.
  6. Promozione della parità attraverso iniziative comunitarie e lobbying.
  7. Misurazione e pubblicazione dei progressi nel campo della parità tra sessi.

Tali principi sono coerenti con l'Agenda 2030 e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), in particolare:

- **SDG 5 – Parità di genere**, volto a eliminare ogni forma di discriminazione nei confronti di donne, bambine e ragazze e a garantire una partecipazione piena ed effettiva delle donne, inclusa la parità di accesso ai ruoli decisionali e di leadership in ambito politico, economico e pubblico;
  - **SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica**, che promuove un'occupazione piena e produttiva, condizioni di lavoro dignitose per tutti, inclusi giovani e persone con disabilità, e la parità di retribuzione a fronte di lavori di pari valore;
  - **SDG 10 – Riduzione delle disuguaglianze**, finalizzato a contenere le disparità economiche e sociali sia all'interno dei singoli Paesi sia tra Stati, favorendo l'inclusione sociale, economica e politica indipendentemente da età, genere, disabilità, origine, religione o condizione economica;
- **Iniziativa "Equal by 30"**, che impegna organizzazioni pubbliche e private ad assumere un impegno concreto e misurabile per il raggiungimento della parità salariale, della parità nelle posizioni di leadership e delle pari opportunità per le donne entro il 2030;
  - **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) 2021–2026**, strutturato lungo i tre assi strategici della digitalizzazione e innovazione, della transizione ecologica e dell'inclusione sociale; in particolare, la **Missione 5** mira a favorire l'accesso e la permanenza nel mercato del lavoro, il rafforzamento delle politiche attive e la coesione sociale, con un'attenzione specifica alla riduzione dei divari di genere e generazionali;



- **UNI ISO 30415:2021 – Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione**, che fornisce un quadro di riferimento per l'implementazione di un percorso di miglioramento continuo delle capacità inclusive delle organizzazioni, applicabile all'intero ciclo di vita delle risorse umane, alla progettazione e fornitura di prodotti e servizi, alla catena di fornitura e alle relazioni con gli stakeholder esterni, al fine di garantire equità, imparzialità e pari trattamento;
- **UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere**, che introduce un modello basato su **indicatori di performance (KPI)** per monitorare e valutare le politiche di genere, consentendo la misurazione e la rendicontazione dei dati relativi al genere, con l'obiettivo di ridurre i divari esistenti, integrare la parità di genere nei processi organizzativi e generare un cambiamento strutturale e duraturo nel tempo.

Per rendere strutturale e misurabile il proprio impegno, **Alpina S.p.A.** si impegna ad integrare i principi della UNI/PdR 125:2022 all'interno del proprio Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente e Sicurezza, già adottato e attuato dalla Società.

Tale impegno è coerente con quanto espresso nella Politica per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza, che definisce i principi guida e gli obiettivi generali dell'organizzazione in materia di sostenibilità e tutela delle persone, all'interno dei quali la parità di genere si inserisce come elemento trasversale e qualificante.

La Direzione ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, coordinato dalla Presidente della Società, con il compito di indirizzare, presidiare e monitorare le politiche e le azioni in materia.

È stata inoltre nominata una Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, cui è affidata la gestione operativa, il monitoraggio e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Qualità, Ambiente, Sicurezza e parità di Genere.

Attraverso la presente Politica, la Direzione e il Comitato Guida definiscono i principi e le linee di indirizzo cui tutte le funzioni aziendali sono tenute ad attenersi nella gestione dei propri processi, inclusi quelli relativi alla selezione, all'assunzione, alla gestione, allo sviluppo e alla valorizzazione delle risorse umane, garantendo criteri equi, trasparenti e non discriminatori.

In particolare, **Alpina S.p.A.** si impegna a sviluppare e attuare iniziative e progetti finalizzati a:

- promuovere l'equità di genere e il superamento degli stereotipi, favorendo la conciliazione tra vita professionale e privata, la tutela della maternità e della paternità, lo sviluppo di percorsi di carriera basati sul merito, la riduzione del gender pay gap e il principio di pari retribuzione per lavoro di pari valore, nonché il contrasto a ogni forma di violenza e molestia;



- garantire pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dalla presenza di disabilità sensoriali, cognitive o motorie, mediante l'adozione di misure volte a rimuovere barriere culturali, organizzative, strutturali e fisiche;
- assicurare pari accesso alla formazione, allo sviluppo delle competenze e alle opportunità di crescita professionale, senza discriminazioni legate al genere, all'età o ad altre caratteristiche personali;
- favorire lo scambio e la collaborazione intergenerazionale, valorizzando le competenze, le esperienze e i talenti delle diverse fasce di età;
- prevenire e contrastare i pregiudizi inconsci (unconscious bias), attraverso iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione periodica rivolte al personale;
- promuovere una rappresentanza equilibrata di donne e uomini nei contesti di visibilità interna ed esterna, inclusi panel, convegni, eventi e iniziative di carattere divulgativo, istituzionale o tecnico, favorendo una partecipazione equa nei ruoli di intervento e rappresentanza;
- tutelare la dignità e l'integrità delle persone, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso e prevedendo canali strutturati di segnalazione, anche riservati, per comportamenti non conformi, discriminazioni, molestie o violenze, in coerenza con le procedure aziendali vigenti.

A supporto di tali impegni, **Alpina S.p.A.** si impegna a definire un Piano Strategico per la Parità di Genere, predisposto, attuato e monitorato in conformità alla UNI/PdR 125:2022 attraverso specifici indicatori di performance (KPI). Il Piano, coordinato dalla Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e supervisionato dalle strutture organizzative competenti, ha l'obiettivo di integrare in modo strutturato le politiche di sostenibilità con la valorizzazione del capitale umano e sostenere il miglioramento continuo dell'organizzazione.

La presente Politica è soggetta a riesame periodico ed è confermata o aggiornata in funzione degli eventi rilevanti, delle evoluzioni intervenute, nonché degli esiti delle attività di monitoraggio e delle verifiche interne. Essa è diffusa a tutto il personale di **Alpina S.p.A.** tramite i canali aziendali ed è resa accessibile al pubblico attraverso il sito web istituzionale, al fine di garantire la conoscenza, la condivisione e la promozione dei valori e dei principi della Società nei confronti di cittadini, fornitori, partner e di tutti gli stakeholder interni ed esterni.

Milano, 02/02/2026

LA DIREZIONE