

## ***POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, LA DIVERSITÀ, L'EQUITÀ E L'INCLUSIONE***

La Direzione di **Rosenfire s.r.l.** considera l'uguaglianza e l'inclusione non solo come scelte etiche, ma anche valori aziendali fondamentali, nonché asset strategici vincenti; credendo nel valore delle persone e delle loro differenze, si impegna ad assicurare a tutti le stesse possibilità di crescita professionale.

La Direzione di **Rosenfire s.r.l.**, con il supporto del Comitato Guida per la Parità di Genere, assume formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che favorisca la parità di genere (tutti i generi), l'empowerment femminile, le pari opportunità, l'inclusività, il rispetto e a valorizzazione delle diversità e, conseguentemente, definisce le seguenti linee strategiche e di indirizzo rispetto a cultura, prassi e processi organizzativi:

- Offrire pari opportunità in ogni aspetto della vita lavorativa, nelle fasi di selezione, così come nelle decisioni che riguardano la retribuzione, l'attribuzione delle mansioni, la formazione e la progressione della carriera e la valutazione delle prestazioni; questi processi e decisioni sono guidati da criteri basati esclusivamente su competenze, esperienza e potenziale professionale di cui le persone dispongono e sui risultati conseguiti, senza alcuna distinzione di genere, identità ed espressione di genere, orientamento sessuale, stato civile, stato di gravidanza, condizione di genitorialità o di care giving, età, condizione di diversa abilità (mentale o fisica), colore della pelle, origine etnica, nazionalità, credo religioso, background socio-economico e/o culturale, affiliazione sindacale, opinioni politiche o di altra tipologia;
- Favorire, nel reclutamento, la parità di genere, assicurando, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e manager, ricevano un'adeguata formazione legata alla diversità, alla parità di genere e agli stereotipi e pregiudizi che possono impattare negativamente nei processi di selezione;
- Garantire equità retributiva, a parità di complessità del ruolo e competenze acquisite: gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di valutazione delle prestazioni e incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato



applicabili, sono ancorati esclusivamente al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale, senza alcuna discriminazione;

- Assicurare meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali;
- Favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
- Garantire la partecipazione equa, inclusiva e paritaria a percorsi di formazione e sviluppo delle competenze e nell'accesso alle posizioni di leadership;
- Sostenere e valorizzare la genitorialità e cura, attraverso specifici programmi di welfare;
- Consolidare e mantenere politiche di work life balance e di lavoro flessibile;
- Garantire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, candidati, ecc.) relazioni lavorative e commerciali improntate alla dignità e al rispetto reciproco. Non tollerare e impegnarsi a prevenire ogni forma di discriminazione, molestia verbale, digitale,

psicologica, fisica (sessuale o non sessuale), abuso, costrizione o violenza; nel caso si riscontrassero tali comportamenti, impegnarsi ad intervenire per farli cessare e porvi rimedio. Eventuali segnalazioni in relazione ad episodi di molestia, discriminazione, abuso, possono essere effettuate attraverso l'indirizzo di posta elettronica [etica@rosenfire.it](mailto:etica@rosenfire.it); la Direzione si impegna alla riservatezza e alla tutela del segnalante;

- Garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altre iniziative, anche di carattere tecnico o scientifico, ove organizzati dall'azienda;
- Comunicare in modo inclusivo e non discriminatorio, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, evitando stereotipi e utilizzando un linguaggio rispettoso delle diversità.

Brescia, 15/04/2024

L'amministratore Unico  
Alberto Mattia

