

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Impegno in favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione

## Vision e obiettivi strategici

SCM FRIGO SpA crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti aziendali e sociali.

Diversity & inclusion costituiscono KPI fondamentali nella strategia di crescita della società.

Recependo principi e valori del Gruppo Beijer, SCM FRIGO opera nella convinzione che tutela dei diritti umani e del lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, parità di genere, qualità, sostenibilità e riduzione degli impatti ambientali costituiscano driver fondamentali per il successo e della propria strategia di crescita e per il benessere delle persone.

Tali valori devono permeare la cultura aziendale a tutti i livelli e

raggiungere gli attori e le funzioni della società.

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'emancipazione di donne e ragazze, tramite la promozione dell'empowerment e l'eliminazione di ogni forma di discriminazione e violenza costituisce inoltre uno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU, che SCM FRIGO si impegna a realizzare nel contesto in cui opera.

Attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, SCM FRIGO intende formalizzare il proprio modello culturale ed organizzativo ai fini di raggiungere gli obiettivi della parità di genere, rafforzando la relazione di fiducia con i propri stakeholders.

## Focalization

L'attenzione della società, nel percorso che assicura il raggiungimento degli obiettivi della parità di genere, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

### CULTURA E STRATEGIA

Definizione di un piano strategico per l'inclusività, di politiche di equità, procedure di comunicazione e promozione della parità di genere.

### GOVERNANCE

Nomina di un Comitato Guida per la Parità di Genere, determinazione di un budget per le attività a supporto, definizione di obiettivi e strategie con il coinvolgimento degli stakeholder.

### PROCESSI HR

Definizione dei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

### OPPORTUNITÀ

Valorizzazione delle opportunità per la crescita e lo sviluppo connesse all'adozione di un modello per la parità di genere, definizione di benchmark per l'industry di appartenenza.

### EQUITÀ REMUNERATIVA

Analisi e raggiungimento di condizioni di equità remunerativa, mitigazione del gender salary gap, anche con riferimento a benefits, premialità ed elementi variabili.

### GENITORIALITÀ

Definizione di politiche a supporto della genitorialità ed al rientro post maternità / paternità, potenziamento delle iniziative di work-life balance.

Con riferimento a tali aree, SCM FRIGO monitora gli indicatori di performance in rapporto al genere e pone in essere azioni volte ad assicurare la parità di genere, con l'obiettivo di garantire centralità e tutela alla vita lavorativa della donna nell'organizzazione.

La società ha quindi stabilito politiche specifiche a cui ha associato

obiettivi di parità predeterminati e misurabili, sui quali è poi articolato il Piano Strategico per la Parità di Genere.

SCM FRIGO ha quindi istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere con il compito di curare l'attuazione delle iniziative di tutela dei diritti e contrasto delle discriminazioni di genere.

Il presente documento costituisce un estratto sintetico della Politica per la Parità di Genere.

Data di emissione: 12.11.2025

# Principi e politiche per la parità di genere

## Non discriminazione nella selezione e assunzione del personale

- Le attività di job selection e recruitment devono avvenire in maniera neutrale rispetto al genere o a questioni inerenti la situazione o le responsabilità familiari dell'individuo, secondo criteri e requisiti di professionalità, expertise, specializzazione e competenza.
- La selezione deve garantire il bilanciamento tra la presenza femminile e maschile all'interno dell'organico.
- I ruoli di riporto al vertice e con delega al budget devono essere distribuiti in maniera equilibrata tra uomini e donne.
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

## Parità di genere nella progressione di carriera

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere.
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere.
- I percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale

## Equità salariale

- SCM FRIGO intende assicurare l'equità salariale contrastando il c.d. gender salary gap considerando simmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso.
- La retribuzione è determinata e riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità, oltre che ai traguardi ed obiettivi raggiunti (MBO).
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefits sono documentate con trasparenza e accessibili al personale.
- I criteri di retribuzione, premialità e benefit sono documentati e accessibili al personale.

## Genitorialità e care giving

- SCM FRIGO supporta la maternità e la paternità con attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove esigenze familiari.
- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento.
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita.
- Il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di orientamento.

## Politiche di work-life balance

- Le misure di work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere, compatibilmente con ruoli e mansioni assegnati.
- La società adotta il part-time per i ruoli ove questo è possibile, la flessibilità degli orari e lo smart-working.
- La società permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno.

## Prevenzione di abusi e molestie

- SCM FRIGO ripudia ogni forma di abuso o molestia ed esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.
- La società pone in essere azioni concrete volte a individuare i rischi, pianificare ed attuare le relative azioni di prevenzione e contrasto.
- SCM FRIGO riconosce la possibilità di segnalare fatti e/o circostanze inerenti ad abusi o molestie, con tutela del segnalante anche da eventuali ritorsioni.



### Segnalazioni

Al fine di garantire l'anonimato è possibile spedire qualsiasi segnalazione mediante comunicazione e-mail a [inclusion@scmfrigo.com](mailto:inclusion@scmfrigo.com) ovvero tramite il sistema di whistleblowing in forma orale mediante linea telefonica dedicata con **numero +39 049 270499**.

