

Consul Group S.r.l. attraverso il presente documento, considerato il contesto evolutivo ed in collaborazione con il Comitato di Guida a tale scopo nominato, definisce i principi e gli obiettivi che determinano l'impegno dell'Azienda nei confronti dei temi di parità di genere, valorizzazione delle diversità ed empowerment femminile, assumendo formalmente l'impegno per l'applicazione di una apposita Policy come di seguito determinato.

La Società intende garantire la gestione di tutte le fasi del "ciclo di vita" di una risorsa all'interno dell'organico aziendale – selezione, formazione, crescita – improntandola al principio delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia, mediante la predisposizione di sistemi di segnalazione e monitoraggio utili ad identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Presupposto fondamentale è quello di ridurre il cosiddetto gender gap e situazioni similari che possono essere occorse o che occorreranno nel prosieguo della vita dell'Azienda.

In particolar modo saranno monitorate:

- *Le differenze retributive;*
- *Le opportunità di avanzamento di carriera;*
- *La gestione delle differenze di genere;*
- *La tutela della genitorialità.*

Consul Group S.r.l. implementerà le già intraprese azioni volte ad attuare politiche sui *piani di reclutamento*, favorendo e valorizzando le diversità che, come dimostrano numerosi studi, aprono a nuove idee e soluzioni e favoriscono una sana competizione fra il personale e gruppi di lavoro.

Tutto ciò al fine di garantire un costante nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti aziendali, determinando una stabilità in termini di crescita e prosperità in un settore sempre più competitivo.

L'attenzione di Consul Group S.r.l. al tema dell'evoluzione del mercato, delle esigenze del cliente, delle imprese terze e del personale dipendente, si riversa in una profonda ricerca dei migliori presupposti volti a favorire la parità di genere non solo all'interno della propria realtà aziendale, ma anche nelle relazioni e nei rapporti commerciali con altri partner (e clienti) altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità.

In virtù di ciò, Consul Group S.r.l. si impegna:

- ad enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguendo la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento definendo un piano di welfare aziendale che preveda iniziative per migliorare il benessere delle Persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico.

Per l'ottenimento dei risultati ambiti (e sopra indicati) Consul Group S.r.l. definisce i seguenti obiettivi attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) dettagliati nel Piano Strategico, sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e Strategia:** mantenimento di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione del processo di inclusione e di parità di genere.
- **Governance:** messa a punto e introduzione di un iter di governance per la tutela della parità di genere e di inclusività nonché per identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Processi HR:** introduzione di processi che delineino le diverse fasi che caratterizzano il "ciclo di vita" del dipendente all'interno dell'azienda, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita e inclusione:** miglioramento delle performance in tema di parità di genere ed inclusività rispetto ai percorsi di carriera di crescita interni e relative tempistiche.
- **Equità remunerativa:** mantenimento e perfezionamento dei processi per l'equità di remunerazione tra i generi.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** implementazione delle politiche di supporto al personale dipendente nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Non ultimo Consul Group S.r.l. intende individuare i propri punti di forza e di debolezza nel settore dell'inclusione nel proprio contesto lavorativo, lavoratori di genere diverso, di cultura diversa, credo religioso, migliorandone sempre più tutti gli aspetti, con l'obiettivo ultimo di riuscire ad "abolire" simbolicamente dal proprio lessico aziendale il concetto di "diversità".

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Qualità e Sicurezza, nonché con il Codice Etico.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale. La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Torbole Casaglia (BS), 04/12/2023



ConsulGroup s.r.l.

Sede Leg. e Amm.: Via C. F. Ghidini n° 100
25030 Torbole Casaglia (BS)
P.IVA e C.F. 02371010980

