



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Fater è una joint venture paritetica fra il gruppo Angelini Industries e Procter & Gamble.

La sede legale ed amministrativa è a Spoltore (PE); gli stabilimenti di produzione in Italia sono a Pescara e a Campochiaro (CB), all'estero sono in Portogallo, a Porto e in Turchia a Gebze.

Fater opera nel settore del largo consumo ed è leader nel mercato italiano dei prodotti assorbenti per la persona, con i brand Tampax, Lines, Lines Specialist e Pampers e key player nel mercato europeo dei prodotti per la cura della casa e tessuti con i brand ACE e Neoblanc, che commercializza in Italia e altri 37 Paesi nel mondo. Dal 2020 Fater distribuisce per l'Italia i prodotti per l'alimentazione dell'infanzia a marchio Hero Solo.

Fater è un'azienda dinamica che investe in innovazione circa il 4% del fatturato annuo.

L'innovazione e il driver di sviluppo dell'azienda, l'ascolto costante dei bisogni delle persone genera miglioramento continuo e nuovi prodotti.

Fater sostiene la crescita delle persone all'interno dell'azienda, avendo a cuore le comunità e l'ambiente in cui opera, garantendo trasparenza nelle attività e puntando alla crescita sostenibile di tutti i suoi marchi.

Fater attraverso il Bilancio di sostenibilità, garantisce l'impegno verso i temi della parità di genere facendo proprio uno dei 17 Obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, il goal n. 5 che si prefissa l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Fater sono:

- ✓ IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- ✓ CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- ✓ VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- ✓ TUTELA DELLA PERSONA
- ✓ CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Fater concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ AUMENTO DELLA PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL MERCATO DEL LAVORO;
- ✓ RIDUZIONE DEL DIVARIO RETRIBUTIVO E PENSIONISTICO FRA UOMINI E DONNE, ANCHE PER COMBATTERE LA POVERTÀ FEMMINILE;
- ✓ PROMOZIONE DELLA PARITÀ TRA UOMO E DONNA NEL PROCESSO DECISIONALE;
- ✓ CONTRASTO AGLI STEREOTIPI, ALLA VIOLENZA DI GENERE E PROTEZIONE E SOSTEGNO ALLE VITTIME.

È noto, infatti, come la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo per la società, pertanto, l'azienda vuole conformarsi fin da subito definendo e monitorando specifici KPI e impegnandosi al perseguimento dei suddetti obiettivi attraverso le seguenti attività:

- Rispetto dei principi costituzionali della parità di genere e inclusione;
- Adozione di misure che favoriscano la parità tra uomini e donne all'interno dell'organizzazione, ovvero, pari opportunità nell'accesso al lavoro tramite adozione di specifiche procedure di recruitment, parità retributiva e di accesso alla carriera;
- Promozione delle attività volte alla conciliazione vita lavoro;
- Garantire la SSL e il benessere nei luoghi di lavoro;
- Prevenire le molestie e adottare piani strategici per ridurre il rischio;
- Valorizzazione della diversità ed empowerment femminile;
- Perseguire la parità di genere anche nei canali di comunicazione;
- Formazione del personale circa i temi di parità di genere e inclusione;
- Favorire il back to work;
- Favorire la gender equality nelle attività di formazione, eventi e convegni;
- Attuare meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità;
- Garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- Attuare iniziative che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

In termini di welfare aziendale Fater adotta un programma di conciliazione vita e lavoro, per il quale si impegna nei seguenti ambiti:

- Lavoro ibrido 5 giorni su 5 per le posizioni che lo consentono con flessibilità oraria per un maggior allineamento tra esigenze aziendali e quelle delle persone;
- Misure a sostegno dei lavoratori e delle famiglie (permessi per lutto per familiari non disciplinati dalla legge, fruizione del congedo parentale ad ore, permessi solidali, permesso visita medica, servizi dedicati alle famiglie gestiti attraverso il portale welfare);
- Buon asilo nido;

- Congedo di paternità ampliato a 90 giorni retribuito al 100%;
- Coaching al rientro per i genitori;
- Facilitazione acquisto prodotti (es. pannolini, salviette e prodotti per l'alimentazione dell'infanzia)

Per il raggiungimento degli obiettivi l'organizzazione:

- Effettua riesami periodici del proprio sistema di gestione;
- Coinvolge nel modo più ampio possibile tutti i dipendenti;
- Assegna budget per il perseguimento degli obiettivi e il rispetto delle tematiche di parità di genere;
- Favorisce le nuove idee e le proposte migliorative;
- Attua il miglioramento professionale e culturale delle singole risorse a tutti i livelli tramite un Piano di Formazione volto all'effettiva crescita del personale;
- Definisce e mette in atto programmi di gestione sicurezza volti al miglioramento delle prestazioni relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

**Data firma documento 24/07/2024**

### Rappresentanti legali

---

Massimo Marin

---

Christian Eihausen

### Comitato Guida

Signed by:



9AA7EC3DE3EC42E...

Antonio Fazzari (General Manager, Chief Operating Officer)

DocuSigned by:

*Giulio Natali*

48BCFCB173AC4A3...

---

Giulio Natali (Chief Hr Officer)

Signed by:

*Roberta Di Brigida*

103EDB44F4E64F9...

---

Roberta Di Brigida (Head Of Talent Coe & Tal L&d De&i Ai Talent Coe)

Firmato da:

*Sara Gigliotti*

E6C7060742E44B3...

---

Sara Gigliotti (Talent Acquisition & Employer Branding & DE&I Manager)