

POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE SECONDO UNI/PdR 125:2022

La Direzione Viasat S.p.A. da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze dell'impresa, ha adottato e attuato una politica volta a favorire la parità di genere.

Dal rilievo dei correlati valori deriva la scelta di istituire e implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere", che a sua volta prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap riscontrati, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere all'interno delle organizzazioni, in modo da supportare un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

In effetti, la previsione dell'adozione e strutturazione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere, in aderenza con le caratteristiche proprie di ciascuna organizzazione, consente di definire e massimizzare obiettivi specifici tesi a favorire la valorizzazione e la tutela delle diversità, le pari opportunità sul luogo di lavoro, il perseguimento della parità di genere, il potenziamento dell'empowerment femminile.

A questo riguardo, viene definito e rivisto periodicamente un Piano Strategico che dettaglia gli obiettivi identificati e indica le modalità per il loro perseguimento.

Viene, inoltre, istituito un comitato aziendale per la promozione della parità di genere, denominato Comitato Guida o *Comitato della Parità*, a cui compete la realizzazione e il mantenimento di un adeguato sistema di gestione dedicato. Il Responsabile del sistema riferisce periodicamente alla Direzione in merito alle attività svolte, in corso e previste, incluse le rilevazioni (KPI) periodicamente svolte.

La Direzione Viasat S.p.A., in collaborazione con il Comitato Guida, ha deciso, pertanto, di adottare una politica sulla parità di genere, quale riferimento per la definizione del quadro generale all'interno del quale vengono individuate le strategie e gli obiettivi concernenti l'uguaglianza di genere.

L'approccio di Viasat si fonda sull'attribuzione di ruoli e responsabilità sulla base di valutazioni derivanti dalla formazione, dalle competenze, dalle esperienze, dall'attitudine mostrata nello svolgimento delle attività, dal potenziale di sviluppo.

In questo contesto, le diversità, sul piano delle caratteristiche personali e delle estrazioni culturali, rappresentano un valore per l'azienda, agevolando le occasioni di confronto, lo sviluppo di plurime strategie e modalità operative, l'adozione di scelte basate su di una maggiore ponderazione del contesto di riferimento. Diversità che costituisce una ricchezza per l'azienda e che non può determinare, in alcun modo, disparità a livello di formazione, valutazione dei risultati, retribuzione, livello di carriera.

In ragione di quanto sopra rappresentato, la Direzione Viasat S.p.A.:

- si impegna ad attuare politiche di reclutamento tese a valorizzare esperienze, capacità e competenze in relazione ai ruoli interni da ricoprire; nella scelta dei candidati, attenzione prioritaria viene attribuita alla meritocrazia, con attenzione alla valorizzazione delle diversità; le persone coinvolte nella fase di selezione si impegnano espressamente a evitare pregiudizi che possano impattare negativamente sul processo e ad attuare, in modo efficace, i principi su cui si basa la parità di genere;
- si impegna a garantire al personale pari accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità;
- si impegna a offrire al personale un equo livello retributivo in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale di ogni dipendente, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale; in particolare, il processo di compensation e, in generale, i sistemi di incentivazione nel breve e nel lungo periodo, si fondano sul riconoscimento dei risultati conseguiti, delle competenze, delle responsabilità, tenendo a riferimento i livelli del mercato;
- si impegna ad attuare processi di valutazione delle prestazioni fondati sul dialogo costante tra responsabili e collaboratori, con la definizione di piani di sviluppo privi di elementi di discriminazione, ma fondati esclusivamente sulle competenze personali e, in genere, sul merito;
- si impegna a garantire meccanismi di protezione del posto di lavoro e di mantenimento dello stesso livello retributivo nel post-maternità;
- definisce e attua specifiche attività di monitoraggio delle opportunità di carriera e delle retribuzioni;
- si impegna concretamente nel welfare familiare del proprio personale, sia in termini economici, sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile; risulta, così, agevolata la conciliazione vita privata – lavoro, fattore chiave per il supporto alla genitorialità e all'assistenza familiare in genere;
- si impegna a formare e sensibilizzare il personale su temi inerenti alla parità di genere, quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing; la promozione della consapevolezza sulla parità di genere, in tutti gli ambiti aziendali, costituisce un valore per Targa Telematics, e la relativa responsabilità è distribuita tra tutto il personale e i collaboratori, a vario titolo, dell'azienda;
- attiva specifici momenti di formazione in tema di promozione della inclusività;
- rende disponibili meccanismi sicuri per le segnalazioni di eventuali anomalie o criticità che possano mettere a rischio il perseguimento della parità di genere, quali fenomeni di molestie, mobbing o discriminazione;
- si impegna a comunicare, sia al proprio interno che all'esterno, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La Direzione Viasat S.p.A. crede fortemente che un approccio orientato alla parità di genere, secondo le azioni sopra riportate, porti con sé significativi vantaggi: in primo luogo, in termini di

possibilità di accesso, in modo incondizionato, a personale competente e qualificato, nonché di aumento della capacità di trattenere i propri dipendenti e collaboratori, in particolare in ragione del supporto alla conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro.

La presenza di persone aventi genere diverso, oltre che di culture ed etnie differenziate, favorisce la creazione di un ambiente in cui trova ampio spazio la crescita personale di ogni singolo individuo. Ne risultano agevolate, inoltre, anche le prestazioni dei gruppi di lavoro interni.

Una visione differenziata e la presenza di molteplici punti di vista costituiscono elementi strategici per una più efficace ed efficiente gestione del rischio e per il compimento di scelte operative e strategiche maggiormente ponderate. Infine, la previsione di modalità oggettive di assegnazione dei ruoli interni e di valutazione delle performance consente di compiere analisi più equilibrate riguardo all'articolazione interna delle funzioni e dei risultati, di volta in volta, dalle stesse conseguiti.

La Direzione Viasat S.p.A. si impegna, inoltre, affinché la presente politica sia:

- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- aggiornata o confermata periodicamente, in fase di revisione, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Come anticipato in apertura, al fine di perseguire la propria politica per la parità di genere, Viasat S.p.A., in collaborazione con il Comitato della Parità di Genere, ha definito un piano strategico necessario per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca, nel tempo, il mantenimento dei requisiti definiti, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI. Questi ultimi sono stati individuati sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022, ovvero le seguenti:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere, il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli) relativi a questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro quali assunzione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di offrire percorsi di carriera e di crescita interni neutrali rispetto al genere.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per l'equità della remunerazione tra genere, comprendendo anche benefit e sistemi di welfare.

- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Diversità e pluralità, per Viasat, rappresentano una fonte di idee innovative e di approcci strategici di alto livello, oltre che fattori tesi a consentire pari opportunità di crescita, a livello personale e professionale, in termini oggettivi e meritocratici.

Un approccio che favorisce lo sviluppo delle competenze interne, l'inserimento di figure responsabili aventi competenze qualificate, la creazione di una cultura interna fondata sui valori della diversità e dell'inclusione, elemento a sua volta imprescindibile per la crescita sostenibile dell'azienda e, più in generale, della società nella quale quest'ultima si inserisce.

Roma, 06/06/2024



POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE SECONDO UNI/PdR 125:2022

La Direzione Targa Telematics S.p.A. da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze dell'impresa, ha adottato e attuato una politica volta a favorire la parità di genere.

Dal rilievo dei correlati valori deriva la scelta di istituire e implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere", che a sua volta prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap riscontrati, nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere all'interno delle organizzazioni, in modo da supportare un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

In effetti, la previsione dell'adozione e strutturazione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere, in aderenza con le caratteristiche proprie di ciascuna organizzazione, consente di definire e massimizzare obiettivi specifici tesi a favorire la valorizzazione e la tutela delle diversità, le pari opportunità sul luogo di lavoro, il perseguimento della parità di genere, il potenziamento dell'empowerment femminile.

A questo riguardo, viene definito e rivisto periodicamente un Piano Strategico che dettaglia gli obiettivi identificati e indica le modalità per il loro perseguimento.

Viene, inoltre, istituito un comitato aziendale per la promozione della parità di genere, denominato Comitato Guida o *Comitato della Parità*, a cui compete la realizzazione e il mantenimento di un adeguato sistema di gestione dedicato. Il Responsabile del sistema riferisce periodicamente alla Direzione in merito alle attività svolte, in corso e previste, incluse le rilevazioni (KPI) periodicamente svolte.

La Direzione Targa Telematics S.p.A., in collaborazione con il Comitato Guida, ha deciso, pertanto, di adottare una politica sulla parità di genere, quale riferimento per la definizione del quadro generale all'interno del quale vengono individuate le strategie e gli obiettivi concernenti l'uguaglianza di genere.

L'approccio di Targa Telematics si fonda sull'attribuzione di ruoli e responsabilità sulla base di valutazioni derivanti dalla formazione, dalle competenze, dalle esperienze, dall'attitudine mostrata nello svolgimento delle attività, dal potenziale di sviluppo.

In questo contesto, le diversità, sul piano delle caratteristiche personali e delle estrazioni culturali, rappresentano un valore per l'azienda, agevolando le occasioni di confronto, lo sviluppo di plurime strategie e modalità operative, l'adozione di scelte basate su di una maggiore ponderazione del contesto di riferimento. Diversità che costituisce una ricchezza per l'azienda e che non può determinare, in alcun modo, disparità a livello di formazione, valutazione dei risultati, retribuzione, livello di carriera.

In ragione di quanto sopra rappresentato, la Direzione Targa Telematics S.p.A.:

- si impegna ad attuare politiche di reclutamento tese a valorizzare esperienze, capacità e competenze in relazione ai ruoli interni da ricoprire; nella scelta dei candidati, attenzione prioritaria viene attribuita alla meritocrazia, con attenzione alla valorizzazione delle diversità; le persone coinvolte nella fase di selezione si impegnano espressamente a evitare pregiudizi che possano impattare negativamente sul processo e ad attuare, in modo efficace, i principi su cui si basa la parità di genere;
- si impegna a garantire al personale pari accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità;
- si impegna a offrire al personale un equo livello retributivo in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale di ogni dipendente, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale; in particolare, il processo di compensation e, in generale, i sistemi di incentivazione nel breve e nel lungo periodo, si fondano sul riconoscimento dei risultati conseguiti, delle competenze, delle responsabilità, tenendo a riferimento i livelli del mercato;
- si impegna ad attuare processi di valutazione delle prestazioni fondati sul dialogo costante tra responsabili e collaboratori, con la definizione di piani di sviluppo privi di elementi di discriminazione, ma fondati esclusivamente sulle competenze personali e, in genere, sul merito;
- si impegna a garantire meccanismi di protezione del posto di lavoro e di mantenimento dello stesso livello retributivo nel post-maternità;
- definisce e attua specifiche attività di monitoraggio delle opportunità di carriera e delle retribuzioni;
- si impegna concretamente nel welfare familiare del proprio personale, sia in termini economici, sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile; risulta, così, agevolata la conciliazione vita privata – lavoro, fattore chiave per il supporto alla genitorialità e all'assistenza familiare in genere;
- si impegna a formare e sensibilizzare il personale su temi inerenti alla parità di genere, quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing; la promozione della consapevolezza sulla parità di genere, in tutti gli ambiti aziendali, costituisce un valore per Targa Telematics, e la relativa responsabilità è distribuita tra tutto il personale e i collaboratori, a vario titolo, dell'azienda;
- attiva specifici momenti di formazione in tema di promozione della inclusività;
- rende disponibili meccanismi sicuri per le segnalazioni di eventuali anomalie o criticità che possano mettere a rischio il perseguimento della parità di genere, quali fenomeni di molestie, mobbing o discriminazione;
- si impegna a comunicare, sia al proprio interno che all'esterno, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La Direzione Targa Telematics S.p.A. crede fortemente che un approccio orientato alla parità di genere, secondo le azioni sopra riportate, porti con sé significativi vantaggi: in primo luogo, in termini di possibilità di accesso, in modo incondizionato, a personale competente e qualificato, nonché di aumento della capacità di trattenere i propri dipendenti e collaboratori, in particolare in ragione del supporto alla conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro.

La presenza di persone aventi genere diverso, oltre che di culture ed etnie differenziate, favorisce la creazione di un ambiente in cui trova ampio spazio la crescita personale di ogni singolo individuo. Ne risultano agevolate, inoltre, anche le prestazioni dei gruppi di lavoro interni.

Una visione differenziata e la presenza di molteplici punti di vista costituiscono elementi strategici per una più efficace ed efficiente gestione del rischio e per il compimento di scelte operative e strategiche maggiormente ponderate. Infine, la previsione di modalità oggettive di assegnazione dei ruoli interni e di valutazione delle performance consente di compiere analisi più equilibrate riguardo all'articolazione interna delle funzioni e dei risultati, di volta in volta, dalle stesse conseguiti.

La Direzione Targa Telematics S.p.A. si impegna, inoltre, affinché la presente politica sia:

- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- aggiornata o confermata periodicamente, in fase di revisione, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Come anticipato in apertura, al fine di perseguire la propria politica per la parità di genere, Targa Telematics S.p.A., in collaborazione con il Comitato della Parità di Genere, ha definito un piano strategico necessario per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca, nel tempo, il mantenimento dei requisiti definiti, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI. Questi ultimi sono stati individuati sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022, ovvero le seguenti:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere, il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli) relativi a questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro quali assunzione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di offrire percorsi di carriera e di crescita interni neutrali rispetto al genere.

- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per l'equità della remunerazione tra genere, comprendendo anche benefit e sistemi di welfare.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Diversità e pluralità, per Targa Telematics, rappresentano una fonte di idee innovative e di approcci strategici di alto livello, oltre che fattori tesi a consentire pari opportunità di crescita, a livello personale e professionale, in termini oggettivi e meritocratici.

Un approccio che favorisce lo sviluppo delle competenze interne, l'inserimento di figure responsabili aventi competenze qualificate, la creazione di una cultura interna fondata sui valori della diversità e dell'inclusione, elemento a sua volta imprescindibile per la crescita sostenibile dell'azienda e, più in generale, della società nella quale quest'ultima si inserisce.

Treviso, 06/06/2024

