



RHIAG – INTER AUTO PARTS Italia S.r.l.

Sede legale:
24122 Bergamo - Italia
via Tiraboschi, 48

Uff. Amministrativi:
20016 Pero (MI)
via Vincenzo Monti, 23
T +39 02 30781
F +39 02 3800 0047
rhiag@rhiag-group.com

Capitale sociale
Euro 30.510.000 int. vers.
Reg. Impr. / R.E.A. Bergamo 378581
Part. IVA 12645900155
C.F. 02394560136 Socio Unico

Società soggetta a direzione
e coordinamento da parte
di LKQ Italia S.r.l.

www.rhiag.com
www.lkqgroup.com

POLICY

PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
0	18/06/2024	Prima emissione	Human Resources	Comitato Guida

INDICE

1.	PREMESSA	3
2.	DESTINATARI E NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
3.	TERMINI E DEFINIZIONI	3
4.	MISSION E VISIONE STRATEGICA.....	5
5.	IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE	6
6.	I PRINCIPI ISPIRATORI	6
7.	L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE.....	8
8.	AREE TEMATICHE E KPI	9
9.	MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLICY	10
10.	DIFFUSIONE DELLA POLICY.....	11

1. PREMESSA

La presente Policy in materia di Parità di Genere, definita dalla Direzione Human Resources di RHIAG, in collaborazione con il Comitato Guida, specifica i principi, gli obiettivi e le linee guida che definiscono l'impegno dell'azienda nei confronti dei temi relativi alla parità di genere e alla valorizzazione delle diversità, dell'equità e dell'inclusione.

2. DESTINATARI E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La presente Policy si applica a tutto il personale interno a RHIAG.

La normativa esterna di riferimento su cui è basata la seguente Policy è la Prassi UNI/PdR 125:2022.

I documenti interni di riferimento della presente Policy sono:

- Codice Etico;
- Piano Strategico per la Parità di Genere;
- Regolamento del Comitato Guida;
- Policy HR per la Parità di Genere.

3. TERMINI E DEFINIZIONI

TERMINE	SIGNIFICATO
Diversity, Equity & Inclusion (DEI)	Il primo termine rappresenta l'accettazione di tutti i generi, età, orientamento sessuale, nazionalità, religione, ecc., il secondo termine definisce un trattamento uguale per tutti e con il terzo si intende il coinvolgimento di tutte le categorie nelle dinamiche aziendali.

Codice Etico	Documento che definisce l'insieme dei principi e regole di comportamento da osservare nel contesto aziendale e professionale.
Policy per la Parità di Genere	Documento che definisce le indicazioni e linee guida che determinano l'impegno dell'azienda nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità, dell'equità e dell'inclusione.
Piano Strategico per la Parità di Genere	Documento che definisce la strategia aziendale a breve, medio o lungo termine in materia di parità di genere, valorizzazione delle diversità, dell'equità e dell'inclusione.
Regolamento del Comitato Guida	Documento che definisce le linee guida per il monitoraggio e la gestione del Comitato stesso.
Comitato Guida	Organo interno all'azienda che ha il compito di svolgere le valutazioni relative alla gestione e al monitoraggio delle tematiche legate alla diversità, equità ed inclusione e alla parità di genere.

4. MISSION E VISIONE STRATEGICA

RHIAG, nata in Italia nel 1962, è leader italiana della distribuzione B2B di parti di ricambio per autovetture e veicoli industriali nel mercato dell'aftermarket indipendente. È presente sul territorio italiano con 17 filiali e 2 magazzini centrali di distribuzione.

Dal 2016 fa parte di LKQ Europe, filiale di LKQ Corporation, il più grande gruppo europeo di distribuzione di ricambi per auto e per veicoli commerciali.

Gli obiettivi del Gruppo si basano su tre pilastri portanti: Customer Growth, Colleague Growth, Product Leadership.

A livello locale, questi pilastri includono iniziative di sviluppo specifiche per le singole società in modo da essere allineate ai bisogni dei clienti di ciascun territorio.

Ecco come si declinano i pilastri per RHIAG:

- **Customer Growth.** Il cliente è al centro della nostra attività lavorativa, in modo da far crescere il nostro Gruppo e il valore del nostro brand, rispettando i più alti standard di mercato e le esigenze dei nostri clienti. Il nostro è un approccio multicanale e sinergico tra i segmenti di business delle nostre aziende, con lo scopo di creare un'offerta più ricca e portare maggiore valore ai clienti.
- **Colleague Growth.** Le persone sono il cuore della nostra organizzazione. Lavoriamo per creare una cultura sempre più inclusiva, in cui ognuno possa sentirsi ispirato a crescere e migliorare. Le indicazioni raccolte attraverso il sondaggio annuale "Your Voice Matters" sono fondamentali per rendere ancora più efficace il nostro piano d'azione nell'ambito della campagna europea "Inspired to Thrive".
- **Product Leadership.** La priorità è rafforzare la nostra offerta di prodotto, attraverso una ottimizzazione del portafoglio dei brand e assicurando un'offerta mirata sulle peculiarità del parco circolante attuale e futuro e sulle esigenze dei clienti dei diversi segmenti che copriamo: automotive, veicoli commerciali e industriali, carrozzeria e moto.

Questi pilastri poggiano su una base di **Operational Excellence** che deve costituire il nostro abituale modo di lavorare e diventare l'approccio che seguiamo in ogni area del business per costituire lo standard qualitativo del servizio ai nostri clienti, garantito da un'organizzazione modellata sulle esigenze del cliente e che consenta a tutti i colleghi di lavorare in modo efficiente ed efficace, assicurando qualità del lavoro, benessere e sicurezza a ogni persona. Infine, questa eccellenza deve riflettersi nell'integrità con cui intratteniamo relazioni di business, nonché con l'incorporazione

della nostra strategia di sostenibilità attraverso la quale ci impegniamo a rispettare le normative e best practice, al fine di contribuire positivamente alle riduzioni di CO₂, così da ottenere un pianeta più pulito e portare valore alle comunità in cui operiamo e benessere alle persone che lavorano all'interno del nostro gruppo.

5. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, RHIAG ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per RHIAG rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare Policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre ad evitare impatti negativi reputazionali ed etici.

6. I PRINCIPI ISPIRATORI

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

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE
- DIVERSITÀ
- EQUITÀ

L'attenzione con la quale RHIAG concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG 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 discriminazione retributiva femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

RHIAG attribuisce uguale importanza a tutti i soggetti che collaborano, a vario titolo, con l'organizzazione, a prescindere dalle seguenti diversità, a titolo esemplificativo e non esaustivo, e ne promuove il rispetto e la valorizzazione all'interno delle proprie pratiche di business, al fine di sviluppare una cultura inclusiva, identificandole come segue:

- genere;
- età;
- disabilità;
- orientamento sessuale;

- religione;
- nazionalità;
- opinioni politiche.

RHIAG si impegna a promuoverne il rispetto e la valorizzazione all'interno delle proprie pratiche di business, con lo scopo di sviluppare e continuare ad implementare una cultura volta all'inclusività.

7. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di RHIAG ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi la diversità, l'equità e l'inclusività.

RHIAG si impegna a:

- adottare strumenti idonei a prevenire ogni forma di discriminazione di genere ovvero per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/fornitura dei prodotti;

- sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- favorire l'informazione, la sensibilizzazione, nonché l'engagement del personale relativamente ai temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- promuovere una comunicazione che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

8. AREE TEMATICHE E KPI

RHIAG ha identificato le aree tematiche (come indicato nella Prassi UNI/PdR 125:2022) per le quali sono stati definiti gli obiettivi per il raggiungimento della parità di genere, dettagliati all'interno del Piano Strategico per la Parità di Genere e per i quali sono stati individuati gli Indicatori di Prestazione (KPI) utili ai fini della misurazione e monitoraggio degli stessi:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere;
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza, nonché l'inclusione di minoranze di genere negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione;
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR relativi alle diverse fasi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;

- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali così da garantire accesso ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione a tutte le persone coinvolte nell'organizzazione aziendale in modo paritetico e paritario;
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione;
- **Tutela della genitorialità e famiglia e conciliazione vita-lavoro:** implementazione di politiche per supportare il personale nelle loro responsabilità genitoriali di cura.

9. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLICY

La Policy generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

La composizione, i ruoli e le modalità di monitoraggio e revisione sono descritti all'interno del Regolamento del Comitato Guida.

Il Comitato Guida, per quanto concerne la presente Policy, si impegna a:

- definire, valutare e monitorarne l'efficacia avanzando proposte di aggiornamento ove necessario;
- revisionare e modificare/confermare l'efficacia dell'approccio adottato sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche effettuate.

10. DIFFUSIONE DELLA POLICY

La Policy sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

RHIAG incoraggia tutti i destinatari della presente Policy a segnalare, in conformità alle procedure aziendali, qualsiasi comportamento contrario ai principi in essa riportati, nonché ogni eventuale violazione alla stessa, presunta o certa.