



POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

L'inclusione di tutte le persone è un elemento fondamentale per il successo di un'Organizzazione come Philip Morris, perseguiti in tutte le sue sedi e affiliate nel mondo.

La Diversità è una ricchezza ed è apprezzata in tutte le sue declinazioni. Tenuto conto dei gap di genere che ancora caratterizzano il mercato del lavoro in Italia, l'organizzazione di Philip Morris in Italia conferma il suo impegno, anche culturale, per garantire parità di trattamento e opportunità di crescita professionale a tutte le sue lavoratrici e i suoi lavoratori secondo processi equi e accessibili. A tal fine le due sedi affiliate di Philip Morris Italia e Philip Morris Manufacturing and Technology Bologna hanno deciso di istituire e implementare un Sistema di Gestione della parità di genere, in accordo con le Linee Guida UNI/PdR 125:2022, per definire le proprie linee strategiche, obiettivi e azioni per la riduzione delle asimmetrie di genere e per la crescita sostenibile, equa e inclusiva.

La presente Politica di parità di genere, che costituisce documento del Sistema di Gestione, definisce i principi e le indicazioni guida che ispirano l'impegno di Philip Morris nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile. In particolare, Philip Morris si impegna a:

- coltivare un ambiente inclusivo, agendo sulla cultura interna, con azioni continuative di informazione, sensibilizzazione, engagement dei manager e di tutte le risorse sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile;
- testimoniare la sua dedizione con azioni di sensibilizzazione rivolte agli stakeholder esterni, con particolare riferimento alle nuove generazioni, per ribadire l'importanza di perseguire le proprie attitudini ed inclinazioni personali, senza cedere a condizionamenti e pregiudizi basati sul genere;
- prestare la massima attenzione nelle attività di marketing e comunicazione affinché siano evitati stereotipi di genere e venga invece garantita una comunicazione paritaria ed inclusiva;
- promuovere un'equa rappresentanza dei generi agli eventi e alle attività convegnistiche che organizza, favorendo in egual misura le testimonianze di relatori e relatrici, contrastando gli stereotipi di genere e garantendo la visibilità del contributo femminile al mondo del lavoro con particolare riferimento alle professioni tecnico scientifiche;



- gestire tutte le fasi del ciclo di vita del personale – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – secondo il principio guida delle pari opportunità e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disparità;
- garantire le opportunità di partecipazione equa e paritaria ai corsi di formazione e di valorizzazione con la presenza di entrambi i sessi, inclusi i corsi sulla leadership, assicurando il coinvolgimento dei lavoratori e lavoratrici che per esigenze di cura usufruiscono di smartworking o di modalità lavorativa part time;
- riconoscere la genitorialità come valore ritenendo che le responsabilità familiari delle risorse siano una ricchezza da tutelare, per una piena e completa soddisfazione della persona ed il bene dello sviluppo sociale. A tal fine, Philip Morris si adopera per promuovere modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione vita privata – vita lavorativa. L’organizzazione è altresì convinta che per un equo bilanciamento dei carichi familiari sia necessario sostenere una cultura della genitorialità e della condivisione delle responsabilità e a tal fine promuove iniziative di welfare a sostegno diretto della paternità, con l’agevolazione di congedi parentali da parte degli uomini.

La responsabilità dell’attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Affinché tutti siano partecipi degli obiettivi e possano attivamente contribuire e diffondere la cultura dell’inclusione, la Politica è comunicata e diffusa all’interno dell’organizzazione in quanto parte integrata della cultura aziendale.

Data effettiva

30 aprile 2025

Data prossima revisione

30 aprile 2027