



Linee guida per la Parità di Genere

Sintesi	Documento finalizzato alla definizione delle linee guida del Gruppo AXA ITALIA in materia di Parità di Genere nei luoghi di lavoro		
Owner	- Internal Communication, Change Management and D&I		
Approvatore	- Management Committee		
Versione	Autore	Modifiche	Data
1.0	- Internal Communication, Change Management and D&I	Prima emanazione	Maggio 2025
Documenti correlati			
Documenti sostituiti			



SOMMARIO

1. Obiettivo del documento	3
2. Perimetro di applicazione	3
3. Definizioni	3
4. Introduzione e Normativa di Riferimento	4
5. L'Impegno di AXA per la Parità di Genere	5
6. Approvazione e revisione delle Linee Guida	5
7. Tradurre l'impegno in azioni concrete.....	6
7.1 Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting).....	6
7.2 Sistema annuale di valutazione della Performance	6
7.3 Formazione, sviluppo professionale e comunicazione.....	7
7.4 Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera.....	7
7.5 Definizione Politiche Retributive	7
7.6 Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro.....	8
7.7 Segnalazioni	8
7.8 Misurazione KPI	9
8. Ruoli e responsabilità	9
9. Adozione e diffusione	10



1. Obiettivo del documento

Il presente documento definisce le linee guida del Gruppo AXA ITALIA in materia di Parità di Genere nei luoghi di lavoro, in armonia con gli indirizzi e le linee guida del Gruppo AXA e nel rispetto della normativa interna ed esterna di riferimento tempo per tempo vigente.

2. Perimetro di applicazione

Il presente documento si applica:

- alle seguenti società del Gruppo AXA ITALIA:
 - o AXA Assicurazioni S.p.A.;
 - o AXA Italia Servizi S.c.p.A.;
 - o AXA MPS Assicurazioni Vita S.p.A.;
 - o AXA MPS Assicurazioni Danni S.p.A.;
 - o AXA Caring S.r.l.;
 - o QUIXA Assicurazioni S.p.A.;
- al personale dipendente di qualunque grado e ruolo, con contratto a tempo indeterminato, determinato o di apprendistato e stagisti.

3. Definizioni

Ai fini del presente documento si intende per:

- **“AXA”**: indistintamente le singole imprese appartenenti al Gruppo AXA ITALIA e/o il Gruppo stesso quando si faccia ad esse generico riferimento;
- **“AXA Group Standards” o “Standard”**: identificano regole uniformi, applicabili a tutte le Società appartenenti al Gruppo AXA S.A. a livello globale, sia per quanto riguarda la governance che la gestione dei rischi; la loro adozione all’interno del Gruppo AXA ITALIA avviene per approvazione da parte del CdA di ogni Società, come prescritto dagli AXA Group Standards stessi;
- **“CdA”**: l’organo amministrativo di una Società istituito quale Consiglio di Amministrazione, regolato e previsto dagli Artt. 2380 bis e seguenti del Codice civile, a cui spetta l’approvazione della normativa interna di 1° livello;
- **“Executive”**: dirigenti responsabili a capo delle strutture organizzative di vertice, tali in quanto sono responsabili di gestire e coordinare ambiti di operatività complessi e/o rilevanti, sono le strutture organizzative a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione o dell’Amministratore Delegato (e Direttore Generale ove presenti); tali responsabili partecipano, in qualità di membri permanenti, al Management Committee;



- **“Funzione Owner”**: la Funzione che, per competenza rispetto ai temi trattati nel documento normativo interno oggetto dell’iter normativo, ha la responsabilità della redazione e dell’aggiornamento del documento, secondo le regole previste nella presente Politica;
- **“Gruppo AXA ITALIA”**: il gruppo assicurativo AXA ITALIA, parte integrante del Gruppo AXA S.A., sottoposto alla vigilanza di sottogruppo di IVASS ex art. 220-bis del CAP e perciò iscritto all’Albo dei Gruppi tenuto dall’IVASS; esso è composto dalla Capogruppo Assicurativa e dalle Società sottoposte a direzione e coordinamento della medesima Capogruppo¹;
- **“Gruppo AXA”** o **“Gruppo AXA S.A.”**: il gruppo assicurativo internazionale AXA S.A. di cui il Gruppo AXA ITALIA è parte integrante quale sottogruppo nazionale;
- **“Management Committee”**: comitato del Gruppo AXA ITALIA presieduto dall’Amministratore Delegato di AXA Assicurazioni S.p.A. e composto da alcuni membri dell’Alta Direzione, sia della Capogruppo che delle altre Società appartenenti al medesimo Gruppo;
- **“Società”** o **“Compagnia”** o **“Impresa”**: indistintamente le singole imprese appartenenti al Gruppo AXA quando si faccia generico riferimento ad una di esse;
- **“Linee Guida”**: il presente documento, che ha ad oggetto le Linee Guida per la Parità di Genere.

4. Introduzione e Normativa di Riferimento

Il Gruppo AXA ITALIA (“AXA”), in coerenza con il proprio Codice Etico e i Valori fondanti dell’azienda nonché in ottemperanza alla prassi UNI PdR 125:2022, ha scelto di adottare le presenti “Linee Guida per la Parità di Genere”. Questa iniziativa rappresenta un impegno concreto nel valorizzare la diversità e le pari opportunità all’interno del luogo di lavoro.

Le Linee Guida si inseriscono nella più ampia attività di Inclusione e Diversità e confermano la volontà di AXA di promuovere un ambiente lavorativo inclusivo, equo e rispettoso, dove ciascun individuo, a prescindere dal proprio genere, possa esprimere appieno il proprio potenziale e contribuire attivamente al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Le Linee Guida sono pertanto da intendersi come coerenti e complementari rispetto ai seguenti altri documenti: Linee guida del Gruppo AXA su I&D (Inclusion & Diversity), Linee guida del Gruppo AXA sulle molestie nei luoghi di lavoro, Parental Policy, Policy Smart Working, Politica “We Care”, “Politica Whistleblowing & Investigations del gruppo AXA ITALIA”.

Attraverso le presenti Linee Guida, AXA intende continuare a sensibilizzare tutti i collaboratori sull’importanza della parità di genere e a incoraggiare pratiche e comportamenti che ne facilitino l’attuazione. Per garantire che le Linee Guida ispirino azioni concrete e generi un impatto reale, AXA ha deciso di definire annualmente un Piano Strategico per la Parità di Genere, dotandosi di un modello gestionale che permetta di misurare nel tempo i risultati ottenuti attraverso l’implementazione del Piano.

¹ Alla data di approvazione delle presenti Linee Guida, appartengono al Gruppo AXA ITALIA: le compagnie AXA Assicurazioni S.p.A., AXA MPS Vita S.p.A., AXA MPS Danni S.p.A., QUIXA Assicurazioni S.p.A. (“**QUIXA**”), AXA MPS Financial DAC (società di diritto irlandese); le società strumentali AXA ITALIA Servizi S.c.p.A. e AXA Caring S.r.l.



Le presenti Linee Guida sono:

- validate dal Comitato Inclusion & Diversity e approvate dal Management Committee;
- comunicate e diffuse all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- revisionate o confermate periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinate dalla Funzione Owner, designata dal Comitato Inclusion & Diversity, e in possesso di competenze organizzative e in materia di genere.

Le presenti Linee Guida sono rese disponibili sul sito di AXA.

5. L'Impegno di AXA per la Parità di Genere

Le presenti Linee Guida si basano su principi condivisi e comunicati all'interno dell'organizzazione. In particolare, AXA si impegna a:

- **valorizzare le diversità:** riconosciamo e valorizziamo le differenze tra le persone, assicurando pari opportunità di crescita professionale attraverso una gestione delle Risorse Umane inclusiva;
- **promuovere una leadership inclusiva:** creiamo una pipeline di leadership diversificata, in cui i contributi di tutti vengano valutati equamente nei processi decisionali, indipendentemente dalle differenze di genere;
- **sviluppare una cultura della parità di genere:** ci impegniamo a diffondere i principi e gli obiettivi in merito alla parità di genere all'interno di AXA e a formare le nostre persone perché siano in grado di farsi promotrici della parità di genere nel loro agire quotidiano;
- **adottare pratiche aziendali inclusive:** promuoviamo un ambiente di lavoro con pari opportunità in tutti i processi HR, dalla selezione alla gestione e allo sviluppo della carriera;
- **perseguire un approccio di miglioramento continuo nell'ambito della parità di genere:** monitoriamo periodicamente i risultati raggiunti in ottica di miglioramento continuo.

6. Approvazione e revisione delle Linee Guida

La presenti Linee Guida, una volta validate dal Comitato Inclusion & Diversity, sono approvate dal Management Committee di AXA, e successivamente comunicate e adottate in tutte le Società del Gruppo AXA ITALIA oltre ad essere rese note all'esterno tramite il sito aziendale www.axa.it.



Le presenti Linee Guida saranno riconfermate o aggiornate periodicamente, come parte di un processo di verifica e di miglioramento continuo, includendo anche la verifica degli obiettivi raggiunti e della misurazione dei KPI di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022.

7. Tradurre l'impegno in azioni concrete

Per tradurre l'impegno per la parità di genere in azioni concrete, AXA ha adottato pratiche e procedure che, in ogni ambito della gestione delle Risorse Umane, rispettano e promuovono tutte le diversità, incluse quelle di genere. L'attuazione del Piano Strategico per la Parità di Genere è strutturata in sei aree, coprendo i diversi aspetti della vita aziendale: Cultura e Strategia, Governance, Processi HR, Inclusione delle Donne, Equità Remunerativa e Sostegno alla Genitorialità. Inoltre, per garantire l'efficacia del Piano, AXA destina annualmente un budget congruo e dettagliato.

Inoltre, AXA si impegna ad adottare misure organizzative affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni.

Di seguito si riporta una sintesi di come i principali processi aziendali di gestione delle Risorse Umane supportino in maniera sinergica la realizzazione dell'impegno aziendale a favore della parità di genere.

7.1 Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

AXA si impegna a promuovere un processo di selezione diversificato ed inclusivo, al fine di attrarre e assumere risorse con differenti background e competenze, supportando la valorizzazione della parità di genere durante le fasi di selezione e assunzione. Le risorse vengono selezionate attraverso sistemi di valutazione che riconoscono il merito e l'integrità dell'individuo, con l'obiettivo di eliminare ogni forma di discriminazione. AXA si impegna, quando le condizioni lo consentono, a ricercare una pipeline di candidati equilibrata dal punto di vista di genere, mantenendo al contempo un forte focus sulla meritocrazia, dove esperienze, capacità e competenze guidano la scelta dei profili più adatti. Il processo di selezione, supportato dalla relativa nota operativa che include principi di slating policy, mira a garantire pari opportunità in ogni fase. AXA promuove un recruiting inclusivo anche fornendo a Line Manager e recruiter strumenti di formazione e informazione sul valore della diversità.

7.2 Sistema annuale di valutazione della Performance

Il sistema di valutazione della performance di AXA è progettato per promuovere un dialogo costante e aperto tra Manager e collaboratori, rafforzando l'impegno reciproco verso il raggiungimento degli obiettivi aziendali e nell'affrontare le sfide comuni. I principi di equità, trasparenza e responsabilità sono alla base di questo sistema, che si fonda sulle Linee Guida Performance Management del Gruppo Assicurativo AXA ITALIA.

L'implementazione della valutazione della performance include la promozione di Piani di Sviluppo individuali, concepiti per essere privi di discriminazioni di genere e orientati a favorire il confronto costruttivo finalizzato allo sviluppo professionale. Questo approccio non solo responsabilizza ogni



collaboratore, ma incoraggia anche l'utilizzo del feedback come strumento per il miglioramento continuo e la crescita professionale.

La Direzione People, Organization and Internal Communication si impegna a monitorare attentamente il processo di valutazione annuale per garantire che sia privo di discriminazioni di genere e a individuare molteplici linee di controllo che garantiscano l'oggettività delle decisioni.

7.3 Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

AXA si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. Sono previsti momenti formativi rivolti a tutta la popolazione aziendale volti a sensibilizzare sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere, dell'inclusione e della rilevanza che tali tematiche hanno, anche con riferimento all'impatto sul business. Nello specifico, i manager vengono formati ad una leadership inclusiva e vengono sensibilizzati sui temi legati agli unconscious bias. Infine, AXA si impegna a coinvolgere in tutte le iniziative e percorsi formativi i collaboratori indipendentemente dal genere e, a titolo esemplificativo, dal background socio-economico, dalle origini, dall'orientamento affettivo e dal credo religioso.

7.4 Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

AXA promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto di tutte le persone. I processi di Talent Development e Succession Planning prevedono un mix bilanciato espressione delle diversità, inclusa quella di genere, con l'obiettivo di garantire una leadership pipeline inclusiva e gender-balanced. AXA si impegna, quindi, affinché non vi sia nessun tipo di discriminazione, inclusa quella di genere, nei percorsi di carriera. Per promuovere la leadership femminile, AXA definisce programmi di sviluppo dedicati alle donne con posizione manageriale e/o in fasi chiave del percorso professionale.

7.5 Definizione Politiche Retributive

La Politica di Remunerazione del Gruppo AXA Italia, annualmente approvata dal CdA, rappresenta un elemento cruciale nel nostro impegno per garantire la parità di genere e l'equità all'interno dell'organizzazione. Attraverso questa politica, AXA si propone di assicurare che ogni dipendente sia remunerato considerando il ruolo, le capacità, il contributo e l'impatto senza alcuna discriminazione né di genere né di altra tipologia.

La Politica di Remunerazione si fonda su quattro principi guida:

- consistenza e competitività rispetto alle prassi di mercato utilizzando come riferimento la mediana di mercato per tipologie omogenee di ruolo;
- equità interna, in modo che la remunerazione rifletta le performance quali-quantitative individuali e collettive in modo equo e bilanciato;



- uguaglianza, in modo che le politiche e le procedure di remunerazione tengano in considerazione il ruolo, le capacità, il contributo e l’impatto dei singoli senza alcuna discriminazione né di genere né di altra tipologia;
- il raggiungimento degli obiettivi strategici di Gruppo sia nel breve che nel medio-lungo periodo come prerequisito per il riconoscimento della componente variabile della retribuzione.

7.6 Aspetti gestionali legati all’organizzazione del lavoro

AXA si impegna a supportare il work-life balance dei collaboratori attraverso l’adozione di una modalità di lavoro flessibile (smart working), regolamentata da una specifica policy. Le riunioni vengono organizzate il più possibile in maniera compatibile con gli orari di lavoro, ivi inclusi quelli di coloro che beneficiano di una riduzione dell’orario giornaliero (es. part-time) e sono supportate da tecnologie adatte ad agevolare la possibile connessione dei partecipanti da luoghi differenti.

Inoltre, AXA supporta il personale durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l’Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Infine, AXA si impegna a combattere e prevenire ogni tipo di molestia (fra cui quelle sessuali) nei luoghi di lavoro. Ha definito e comunicato le “Linee guida del Gruppo AXA sulle molestie nei luoghi di lavoro”, oltre ad un piano di sensibilizzazione della leadership e di tutti i collaboratori per creare consapevolezza e guidare comportamenti quotidiani rispettosi verso tutte le persone.

7.7 Segnalazioni

AXA desidera che i collaboratori improntino la propria attività lavorativa ed il proprio comportamento ai più elevati standard di onestà e lealtà. Per questo motivo, AXA incoraggia chiunque a segnalare tempestivamente, anche in modalità anonima, qualsiasi prassi o azione ritenuta inappropriata o non conforme, anche in modalità anonima, per portare all’attenzione dei soggetti normativamente individuati i possibili rischi di violazione di tali standard o negligenza di cui si è venuti a conoscenza.

In linea con la normativa vigente, le segnalazioni possono riguardare:

- effettive o potenziali violazioni, anche avendone fondati sospetti;
- condotte che si presumono inappropriate, non corrette, non etiche o illecite (o anche solo potenzialmente illecite o apparentemente illecite);
- qualsiasi reato, anche nella forma del tentativo e/o di rischio di commissione di reato, che si sia verificato o che molto verosimilmente potrebbe verificarsi in AXA, nonché i tentativi di occultare tali violazioni, condotte o reati.

A tale fine, è stata predisposta anche una specifica Politica, riguardante la normativa Whistleblowing. La normativa impone che le segnalazioni vengano gestite nel rispetto della riservatezza di tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione.



Il “Whistleblower”, se in buona fede, è protetto dalla legge e dalle procedure interne, che impongono la massima tutela e confidenzialità del segnalante, anche nel caso in cui i fatti denunciati si rivelino successivamente infondati o inesatti.

Il “Whistleblower” è inoltre tutelato da qualsiasi possibile rischio di ritorsione.

La segnalazione può essere effettuata in tutte le modalità indicate sulla Intranet aziendale al link “Whistleblowing”.

7.8 Misurazione KPI

AXA adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. Tale sistema:

- è parte integrante del Piano Strategico per la Parità di Genere;
- si fonda su indicatori chiave che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale;
- fornisce una rappresentazione dei risultati conseguiti nelle sei aree previste dalla Prassi UNI PdR 125:2022: Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- viene aggiornato periodicamente e condiviso con una frequenza almeno annuale con il Comitato Inclusion & Diversity.

8. Ruoli e responsabilità

Per garantire l'efficace attuazione delle Linee Guida è definita una governance che identifica chiaramente i ruoli e le responsabilità all'interno dell'organizzazione.

Il Comitato Inclusion and Diversity (I&D) svolge un ruolo cruciale nell'assicurare che le prassi e le procedure di gestione del personale rispettino le Linee Guida, e ne monitora l'implementazione analizzando i progressi compiuti e proponendo eventuali azioni correttive.

La funzione di Internal Communication, Change Management and D&I è incaricata dell'implementazione di un piano d'azione concreto e strutturato (Piano Strategico per la Parità di Genere). Questa funzione si occupa di comunicare in modo efficace gli obiettivi, le iniziative e le risorse disponibili per promuovere la parità di genere all'interno dell'organizzazione.

In caso di suggerimenti inerenti la Parità di Genere, è possibile far riferimento all'indirizzo email diversity@axa.it.

La leadership aziendale viene periodicamente informata sui lavori del Comitato ed il suo commitment sulla parità di genere è essenziale per continuare a promuovere una cultura aziendale che valorizzi la diversità e l'inclusione.



9. Adozione e diffusione

Le Linee Guida sono pubblicate sul sito intranet aziendale e sono visionabili all'indirizzo: www.axa.it.