

Beiersdorf

**PIANO STRATEGICO
PER LA PARITÀ DI GENERE
2024 · 2025 · 2026 · 2027**

***Impegno costante. Miglioramento continuo.
Care.***

IL NOSTRO IMPEGNO

Un impegno condiviso

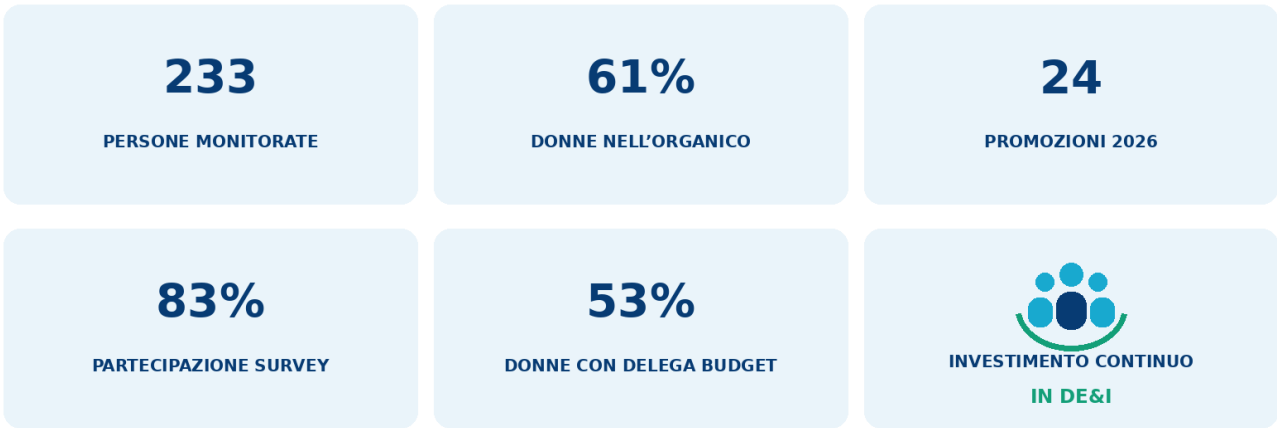
La parità di genere è parte del modo in cui Beiersdorf Italia costruisce un ambiente di lavoro equo, inclusivo e capace di valorizzare le persone. In coerenza con la Politica per la Parità di Genere adottata nel 2024 e con la UNI/PdR 125:2022, il Piano 2024-2027 traduce questo impegno in obiettivi, responsabilità, azioni e indicatori misurabili. Il percorso coinvolge Direzione, Comitato Guida, Risorse Umane, responsabili e persone di Beiersdorf, con un approccio basato su ascolto, monitoraggio e miglioramento continuo.

<p>Pari opportunità</p> <p>Garantire criteri equi e non discriminatori nei principali momenti della vita professionale: selezione, inserimento, formazione, sviluppo, promozioni e attribuzione di responsabilità, monitorandone l’andamento per genere.</p>	<p>Equità e inclusione</p> <p>Promuovere un ambiente di lavoro nel quale ogni persona possa sentirsi rispettata, ascoltata e valorizzata, prevenendo stereotipi, bias inconsci, discriminazioni, molestie e comportamenti non coerenti con i principi aziendali.</p>
<p>Responsabilità e governance</p> <p>Attribuire responsabilità chiare nell’attuazione del Piano. Il Comitato Guida presidia il sistema di gestione, monitora gli indicatori e contribuisce alla definizione delle priorità, con il coinvolgimento della Direzione e delle funzioni competenti.</p>	<p>Ascolto delle persone</p> <p>Utilizzare rilevazioni, feedback e canali di segnalazione per comprendere l’esperienza delle persone. Nel 2026 la rilevazione sulla parità di genere ha raggiunto l’83% di partecipazione: 186 risposte su 224, rispetto al 73% del 2025.</p>
<p>Misurazione dei progressi</p> <p>Monitorare indicatori quantitativi e qualitativi relativi a rappresentanza, crescita professionale, retribuzione, genitorialità, formazione, clima e prevenzione, utilizzando i risultati per valutare l’efficacia delle azioni.</p>	<p>Trasparenza e miglioramento continuo</p> <p>Rendere visibili impegni, risultati e aree di miglioramento. Il Piano non racconta soltanto ciò che è stato raggiunto: evidenzia anche gli ambiti nei quali continuare a progredire e definisce le priorità per il 2027.</p>
<p>Un Piano che evolve con le evidenze</p> <p>Il Piano Strategico 2024-2027 è uno strumento dinamico. I risultati del monitoraggio, l’ascolto delle persone e l’evoluzione del contesto vengono riesaminati periodicamente per verificare l’efficacia delle azioni realizzate e individuare nuove priorità.</p> <p>Misurare → Ascoltare → Agire → Verificare → Migliorare</p> <p>Le evidenze raccolte nel 2024, 2025 e 2026 contribuiscono così alla definizione delle azioni e degli obiettivi 2027.</p>	

IL PIANO IN SINTESI

Il Piano in un colpo d’occhio

Misuriamo i risultati per orientare azioni concrete e migliorare nel tempo.



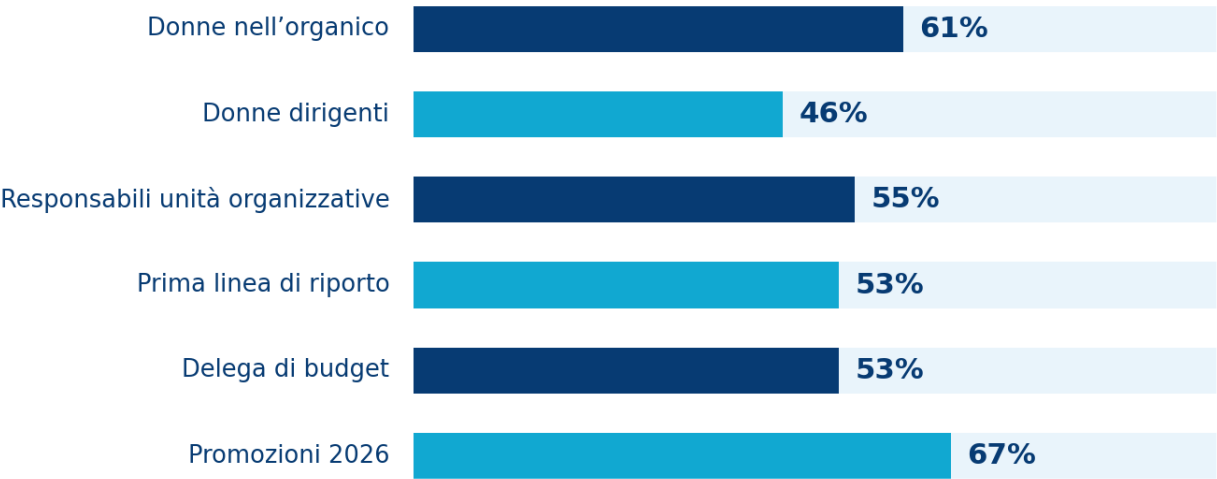
Nota di lavoro: i dati saranno sottoposti a verifica finale prima della pubblicazione.

Nota metodologica: Il dato di 233 persone si riferisce alla popolazione aziendale complessiva considerata nel Piano Strategico, mentre le 224 persone rappresentano la popolazione di riferimento individuata per la survey sulla parità di genere. La differenza è pertanto legata ai diversi perimetri di rilevazione.

RISULTATI 2026

Rappresentanza e responsabilità

Gli indicatori aiutano a leggere la composizione dell’organizzazione e l’accesso alle responsabilità.



La rappresentanza numerica è solo una parte della lettura: il Piano considera anche processi, opportunità di crescita, remunerazione, genitorialità, prevenzione e percezione delle persone.

MIGLIORAMENTO CONTINUO

Misurare. Ascoltare. Migliorare.

Il miglioramento continuo parte dai dati passa attraverso l’ascolto e si traduce in azioni concrete.

<p>1 Misurare</p> <p>233 persone monitorate nel 2026 61% donne nell’organico · 46% donne dirigenti · 55% donne responsabili di unità organizzative · 53% donne con delega di budget.</p>	<p>2 Ascoltare</p> <p>83% di partecipazione nel 2026 186 risposte su 224 persone, rispetto al 73% nel 2025: +10 punti percentuali in un anno.</p>
<p>3 Agire</p> <p>Workshop Safe@Work nel 2025. Formazione su diversità, equità e inclusione su bias, stereotipi, empatia, atti di esclusione e microaggressioni nel 2026. Comitato Guida ampliato; procedure di selezione aggiornate; risorse dedicate alla parità di genere e all’inclusione.</p>	<p>4 Verificare e migliorare</p> <p>Monitoraggio degli indicatori chiave; analisi di promozioni e dati retributivi; rilevazioni periodiche; verifica delle azioni realizzate. 2027: attuazione della procedura aziendale dedicata alla genitorialità e alla conciliazione, genitorialità condivisa, comunicazione sui canali di segnalazione e monitoraggio delle opportunità di crescita.</p>

Dai risultati alle nuove priorità

I dati e le evidenze raccolte consentono di valutare i progressi, individuare le aree di miglioramento e orientare le priorità future. Il Piano evolve così nel tempo: i risultati di ogni anno diventano la base per definire obiettivi e azioni dell’anno successivo, in una logica di miglioramento continuo.

AREE STRATEGICHE

Sette ambiti, un unico percorso

Le sei aree della UNI/PdR 125:2022, integrate da un focus specifico su prevenzione e ascolto, collegano impegni, evidenze e priorità di miglioramento.

01 Cultura e strategia

Nel 2025 è stato realizzato il workshop Safe@Work, dedicato a un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso. L'iniziativa fa parte di un percorso formativo continuo, rivolto a tutti i collaboratori e ai responsabili, su diversità, equità e inclusione, con approfondimenti su stereotipi, pregiudizi inconsapevoli, empatia, comportamenti discriminatori, inclusione delle persone con disabilità e benessere psicologico.

2027 → Consolidamento della cultura inclusiva, strutturazione del percorso su diversità, equità e inclusione e misurazione di partecipazione, copertura ed efficacia delle iniziative formative e di sensibilizzazione.

02 Governance

Comitato Guida formalmente costituito, con una rappresentanza di donne e uomini e un percorso di formazione dedicato, ulteriormente rafforzato nel 2026. Beiersdorf conferma il proprio impegno attraverso risorse dedicate a iniziative di formazione, sensibilizzazione, benessere, pari opportunità e inclusione delle persone con disabilità. Le risorse vengono definite e monitorate annualmente, in coerenza con gli obiettivi strategici aziendali.

2027 → Consolidamento della governance, presidio periodico degli indicatori, chiarezza delle responsabilità e adeguatezza delle risorse.

03 Processi di gestione delle persone

Aggiornamento nel 2026 della procedura di selezione, per garantire processi equi, trasparenti e non discriminatori. Introduzione di un percorso di inserimento strutturato a livello globale, con affiancamento di un collega di riferimento (Buddy), supporto dei responsabili e formazione dedicata all'inclusione, agli stereotipi e ai pregiudizi inconsapevoli.

2027 → Cultura dell'ascolto e della prevenzione, maggiore conoscenza dei canali disponibili, accessibilità degli strumenti e verifica della loro efficacia

04 Crescita e inclusione

Nel 2026 sono state realizzate 24 promozioni, che hanno coinvolto 16 donne e 8 uomini. Le donne rappresentano inoltre il 55% delle persone con responsabilità di gestione di team o funzioni aziendali e il 53% di coloro che hanno responsabilità nella gestione di un budget.

2027 → Equità nelle opportunità di crescita, attraverso analisi per genere di promozioni, sviluppo professionale e accesso alle posizioni di responsabilità.

05 Equità remunerativa

Monitoraggio periodico delle retribuzioni di donne e uomini, tenendo conto dei livelli di inquadramento, delle mansioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e delle responsabilità professionali, per individuare eventuali differenze retributive e promuovere un trattamento equo e non discriminatorio.

2027 → Presidio dell'equità remunerativa, analisi della componente fissa e variabile e approfondimento delle differenze eventualmente non spiegate da fattori oggettivi.

06 Genitorialità e cura

Aggiornamento della procedura aziendale per favorire la genitorialità condivisa e l'equilibrio tra vita privata e lavoro. Dal 2027 sono previste nuove misure di sostegno economico e flessibilità, tra cui giornate aggiuntive di lavoro da remoto dal sesto mese di gravidanza, supporto ai padri durante l'inserimento dei figli al nido o alla scuola dell'infanzia, maggiori permessi per la malattia dei figli e un linguaggio più inclusivo, attento anche alle famiglie con due madri.

2027 → Sostegno alla genitorialità condivisa, accessibilità delle misure e monitoraggio della fruizione per genere.

07 Prevenzione e ascolto

Crescente partecipazione all'indagine aziendale sulla parità di genere, passata dal 73% nel 2025 all'83% nel 2026, con 186 risposte su 224 persone coinvolte. Sono inoltre disponibili procedure e canali dedicati per segnalare eventuali situazioni di discriminazione o comportamenti non rispettosi.

2027 → Cultura dell'ascolto e della prevenzione, maggiore conoscenza dei canali disponibili, accessibilità degli strumenti e verifica della loro efficacia.

01 CULTURA E STRATEGIA

Far crescere consapevolezza

La parità di genere si costruisce attraverso conoscenza, comportamenti e partecipazione. In coerenza con la Politica 2025, il percorso comprende formazione diffusa, superamento di pregiudizi e stereotipi, consapevolezza dei bias, leadership inclusiva e prevenzione di ogni forma di discriminazione.

<p>FORMAZIONE</p> <p>2 workshop Safe@Work nel 2025</p> <p>Nel 2025 sono stati realizzati 2 workshop Safe@Work per sensibilizzare sulla tematica del tema delle molestie sul luogo di lavoro. Il percorso su diversità, equità e inclusione è stato ampliato con un percorso formativo globale sull’inclusione rivolto a responsabili di persone e a tutta la popolazione aziendale, affrontando bias e stereotipi, empatia, atti di esclusione e microaggressioni, insieme a contenuti dedicati alla Disability Inclusion.</p>	<p>ASCOLTO E PARTECIPAZIONE</p> <p>83% di partecipazione nel 2026</p> <p>L’indagine sulla parità di genere ha raccolto 186 risposte su 224 persone, registrando un aumento di 10 punti percentuali rispetto al 2025. I risultati sono stati condivisi con la Direzione e hanno portato alla definizione di un piano d’azione con interventi concreti, successivamente presentato e comunicato a tutti i dipendenti.</p>
<p>PREVENZIONE E CONSAPEVOLEZZA</p> <p>Strumenti e canali formalizzati</p> <p>Canali protetti, sicuri, confidenziali e indipendenti supportano la gestione di segnalazioni relative a discriminazioni, molestie, abusi e condotte non etiche, anche in forma anonima.</p>	<p>COINVOLGIMENTO</p> <p>Diversità, equità e inclusione nella vita aziendale</p> <p>I percorsi formativi sono accompagnati da eventi e iniziative dedicati al Pride e all’inclusione delle persone LGBTQIA+, alla valorizzazione dei diversi orientamenti sessuali e delle identità di genere, alla salute mentale e all’inclusione delle persone con disabilità, creando occasioni di dialogo, sensibilizzazione e partecipazione per tutti i collaboratori di Beiersdorf.</p>

Dal 2024 al 2027: un percorso che evolve

2024 Strutturazione del percorso e consolidamento delle basi del sistema di gestione.

2025 Ascolto delle persone, monitoraggio degli indicatori, 2 workshop Safe@Work e iniziative su diversità, equità e inclusione dedicate a inclusione e prevenzione.

2026 Percorso formativo globale sull'inclusione e formazione su diversità, equità e inclusione su bias inconsci, stereotipi, empatia, atti di esclusione e microaggressioni; Disability Inclusion orientamento sessuale e identità di genere, Salute mentale; partecipazione alla rilevazione salita all'83%.

2027 Consolidamento del percorso su diversità, equità e inclusione; misurazione di partecipazione, copertura ed efficacia; diffusione della conoscenza dei processi e dei canali di segnalazione.

02-03 GOVERNANCE E PROCESSI Risorse Umane

RESPONSABILITÀ CHIARE. PROCESSI EQUI.

Integrare la parità di genere nelle decisioni e nei processi ordinari.

<p>Comitato Guida</p> <p>Comitato formalmente costituito, con una rappresentanza equilibrata di donne e uomini e un percorso di formazione dedicato. Nel 2026 sono state ulteriormente rafforzate le competenze in materia di parità di genere, prevenzione delle discriminazioni e promozione di un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo. Il Comitato contribuisce al monitoraggio delle iniziative e al miglioramento continuo del percorso aziendale verso la parità di genere.</p>	<p>Risorse dedicate alla parità di genere e all'inclusione</p> <p>Beiersdorf conferma il proprio impegno attraverso risorse dedicate a iniziative di formazione, sensibilizzazione, benessere, pari opportunità e inclusione delle persone con disabilità. Le risorse vengono definite e monitorate annualmente, in coerenza con gli obiettivi strategici aziendali.</p>
<p>Selezione</p> <p>Processi di selezione basati su competenze, qualifiche, esperienza e requisiti professionali, nel rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione previsti dal Codice Etico aziendale. La procedura, aggiornata nel 2026, promuove valutazioni trasparenti e imparziali, valorizzando le capacità individuali e garantendo equità di trattamento a tutte le persone candidate, indipendentemente dal genere, dall'età, dall'origine, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.</p>	<p>Inserimento</p> <p>Percorso di inserimento strutturato e condiviso a livello globale, che accompagna ogni nuova persona dall'assunzione fino ai primi 100 giorni in azienda. Il programma prevede l'affiancamento di un <i>Buddy</i> (collega di riferimento), il supporto del responsabile e delle Risorse Umane e attività formative dedicate, anche sui temi della diversità e inclusione, degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli. L'obiettivo è favorire un'accoglienza inclusiva, facilitare l'integrazione e valorizzare ogni persona fin dal suo ingresso in azienda.</p>

<p>Direzione 2027</p> <p>Mantenere un presidio attivo e sostenibile, assicurare risorse coerenti con gli obiettivi strategici e consolidare l'applicazione delle procedure di selezione e inserimento.</p>

04-05 CRESCITA ED EQUITÀ

Opportunità e valorizzazione

Monitorare crescita professionale, responsabilità e dati retributivi.



Il monitoraggio 2026 evidenzia una presenza femminile significativa nelle posizioni di responsabilità e nelle promozioni. L'obiettivo è verificare nel tempo che l'accesso a sviluppo, responsabilità e opportunità sia equo.

Sul fronte remunerativo, il Piano prevede analisi del divario retributivo per livello e approfondimenti sui fattori che possono determinare eventuali scostamenti.

Direzione 2027

Proseguire il monitoraggio per genere di promozioni, responsabilità, remunerazione fissa e variabile, approfondendo gli eventuali scostamenti che richiedano azioni specifiche.

06 GENITORIALITÀ E CURA

Care e benessere

Creare condizioni concrete per conciliare crescita professionale, salute, vita personale e familiare.

Informazione e accessibilità Comunicazione chiara sulle misure della procedura aziendale dedicata alla genitorialità e alla conciliazione e sugli strumenti di conciliazione disponibili, con monitoraggio della fruizione.	Flessibilità e conciliazione Possibilità di alternare il congedo parentale alle ferie e ROL, salvo le chiusure aziendali. Lavoro agile aggiuntivo, su richiesta, dal 6° mese di gravidanza.
Genitorialità condivisa Per i padri impegnati nell’inserimento al nido/scuola dell’infanzia: integrazione al 100% del congedo parentale a ore e lavoro agile nel pomeriggio, in aggiunta agli 8 giorni mensili.	Cura dei figli e inclusione Aumento dei giorni di permessi retribuiti per malattia dei figli con periodo uniformato fino ai 14 anni. Formulazione inclusiva sul congedo di paternità per le famiglie omogenitoriali femminili.
2027 • Genitorialità condivisa e conciliazione Nel 2026 tutti i padri aventi diritto hanno usufruito interamente del congedo obbligatorio di paternità. Per favorire una maggiore condivisione delle responsabilità familiari e sostenere l'equilibrio tra vita privata e professionale, per il 2027 l'azienda introduce un maggiore tutela economica durante il congedo parentale, maggiore flessibilità nell'utilizzo di ferie e permessi, sostegno durante l'inserimento dei figli al nido e alla scuola dell'infanzia, giornate aggiuntive di lavoro da remoto in gravidanza e ampliamento delle tutele in caso di malattia dei figli. La procedura aggiornata adotta inoltre un linguaggio più inclusivo, attento alle diverse tipologie di famiglia. Priorità 2027: Facilitare l'accesso alle misure disponibili, promuovere una genitorialità condivisa, rafforzare la flessibilità e l'inclusione di tutte le famiglie e monitorare l'utilizzo degli strumenti a sostegno del reddito da parte di donne e uomini.	

7 PREVENZIONE E ASCOLTO

Un ambiente sicuro e rispettoso

Prevenzione, ascolto e accesso a canali di segnalazione protetti, sicuri, confidenziali e indipendenti.

Ascolto Questionari anonimi per rilevare ed analizzare la percezione del personale e il clima aziendale generale.	Protezione Canali protetti, sicuri, confidenziali e indipendenti, disponibili e accessibili anche per le segnalazioni anonime.
Consapevolezza Formazione continua su bias inconsci, stereotipi, comportamenti inclusivi, linguaggio inclusivo, prevenzione delle discriminazioni e conoscenza dei canali di segnalazione.	Azioni conseguenti Analisi dei risultati e definizione di interventi sulle aree emerse attraverso action plan condivise e successive info session e focus group.

+10 PUNTI PERCENTUALI



Come misuriamo l'efficacia

Non soltanto attraverso il numero di segnalazioni, ma anche attraverso conoscenza dei canali, fiducia nel processo, corretta gestione e azioni conseguenti.

IL PERCORSO 2024-2027

Dal percorso fatto ai prossimi passi

Azioni concluse, attività in corso e obiettivi con orizzonte 2027.

2024 Costruire	2025 Consolidare	2026 Coinvolgere e migliorare	2027 Consolidare e progredire
<ul style="list-style-type: none">- Inserimento- Ascolto del clima aziendalePrime azioni strutturate	<ul style="list-style-type: none">- Indicatori chiave e monitoraggio- Workshop Safe@Work- Risorse dedicate a diversità, equità e inclusione	<ul style="list-style-type: none">- Comitato ampliato- Formazione su stereotipi e bias- Partecipazione alla survey sulla parità di genere salita all’83%- Investimento continuo in DE&I	<ul style="list-style-type: none">- Aggiornamento della procedura aziendale dedicata alla genitorialità e alla conciliazione e nuove misure per genitorialità, cura e conciliazione- Consolidamento del percorso su diversità, equità e inclusione- Monitoraggio crescita, retribuzione e utilizzo delle misure per genere / - Nuovi obiettivi sulla base dei risultati

Il principio guida

Ogni anno i risultati alimentano il successivo: misurare, ascoltare e verificare consente di orientare le azioni future e rendere visibile il miglioramento nel tempo.

PRIORITÀ 2027

Sette priorità per continuare

Una roadmap semplice per rendere il Piano vivo e misurabile.

Consolidare Consolidamento del percorso su diversità, equità e inclusione, governance e monitoraggio.	Comunicare Processi, diritti e strumenti disponibili.
Integrare Selezione e inserimento coerenti con i principi di parità.	Misurare Crescita, responsabilità, retribuzione e clima.
Genitorialità, cura e conciliazione Attuazione della procedura aziendale dedicata alla genitorialità e alla conciliazione, accessibilità delle nuove misure e monitoraggio della fruizione per genere.	Ascoltare Rilevazioni e canali di ascolto.
Migliorare Tradurre le evidenze in azioni e nuovi obiettivi. Piano d'azione condiviso con direzione e reso trasparente a tutto l'organico	

PIANO D'AZIONE 2027

Obiettivi, indicatori e responsabilità

Una sintesi operativa a supporto del monitoraggio.

Area	Obiettivo 2027	Indicatore proposto	Responsabilità
Cultura e strategia	Consolidamento della cultura inclusiva	Percorso su diversità, equità e inclusione strutturato; copertura della popolazione; partecipazione ed efficacia di formazione, eventi e iniziative di sensibilizzazione.	Direzione/Comitato Guida/Comunicazione
Governance	Consolidamento della governance.	Riesame periodico; presidio degli indicatori; risorse e responsabilità definite.	Direzione/Comitato Guida
Processi di gestione delle persone	Integrazione della parità di genere nei processi di gestione delle persone.	Applicazione delle procedure; documentazione e informazioni accessibili.	Risorse Umane/Legal
Crescita e inclusione	Equità nelle opportunità di crescita.	Analisi annuale per genere di promozioni, sviluppo e accesso alle responsabilità.	Risorse Umane/Direzione
Equità remunerativa	Presidio dell'equità remunerativa.	Analisi annuale di componente fissa e variabile; approfondimento degli scostamenti.	Risorse Umane/Direzione
Genitorialità e cura	Genitorialità condivisa, cura e conciliazione.	Attuazione della procedura aziendale dedicata alla genitorialità e alla conciliazione; comunicazione delle nuove misure; utilizzo dei congedi per genere; fruizione delle misure di flessibilità e supporto; accessibilità delle informazioni.	Risorse Umane/Comitato Guida

Prevenzione e ascolto	Cultura dell’ascolto e della prevenzione.	Partecipazione alla rilevazione; conoscenza e accessibilità dei canali; verifica dell’efficacia.	Comitato Guida/RSGpg
-----------------------	---	--	----------------------

GOVERNANCE E MONITORAGGIO

Un Piano vivo e verificabile

Responsabilità, indicatori e aggiornamento periodico.

Indicatori Dati quantitativi e qualitativi previsti dal Sistema di Gestione, inclusi rappresentanza, crescita, remunerazione, genitorialità, formazione e ascolto.	Stato delle azioni Verifica periodica dell’avanzamento, delle evidenze disponibili e dell’applicazione della Politica nei processi aziendali.
Ascolto delle persone Rilevazioni, feedback e altri strumenti di ascolto.	Aggiornamento Riesame almeno annuale e revisione in caso di cambiamenti rilevanti.

Il monitoraggio dell’attuazione del Piano è affidato al Comitato Guida, in collaborazione con la Direzione e con le funzioni aziendali responsabili delle singole azioni. Il sistema prevede verifiche periodiche e audit interni, in coerenza con la Politica 2025.

La versione destinata alla pubblicazione sarà aggiornata con i dati e le evidenze definitivamente validati dall’organizzazione.

Beiersdorf

**CARE. INCLUSIONE. CRESCITA.
UN IMPEGNO CHE CONTINUA**

Crescere insieme, valorizzando ogni persona.

Beiersdorf SpA