

POLITICA GLOBALE PER LA PARITÀ DI GENERE

MIND | Via C. Belgioioso, 171, Milano

www.principiaspa.it

principia@pec.principiaspa.it



SOMMARIO

POLITICA GLOBALE PER LA PARITÀ DI GENERE.....	3
1. SCOPO.....	3
2. PRINCIPI GENERALI.....	4
CREAZIONE DI UN AMBIENTE INCLUSIVO.....	4
ACCESSO AL LAVORO.....	4
FORMAZIONE.....	4
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E SVILUPPO PROFESSIONALE.....	4
REMUNERAZIONE.....	5
GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ.....	5
INCLUSIVITÀ E WORK LIFE.....	5
ASCOLTO E COMUNICAZIONE.....	5
EQUILIBRIO NELLA RAPPRESENTANZA AZIENDALE.....	5
3. RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	5
4. RECLAMI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI DISCRIMINAZIONE.....	6
5. CONCLUSIONI.....	6

POLITICA GLOBALE PER LA PARITÀ DI GENERE

1. SCOPO

Principia S.p.A. (di seguito **“Principia”** o **“la Società”**) crede nel valore di trattare le persone in modo dignitoso, equo ed inclusivo.

Il presente documento è redatto nel rispetto della Costituzione e della normativa vigente in materia, in particolare il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, così come modificato dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162, nonché l'articolo 6 della Legge 25 novembre 2005, n. 246, la Politica per la parità di genere intende eliminare la discriminazione basata sul genere, intesa quale assenza di pari opportunità e trattamento, prevenire e contrastare ogni forma di molestia e/o mobbing, impegnandosi a favorire l'empowerment femminile, la formazione e la crescita dei singoli.

Principia riconosce, rispetta e valorizza le diversità delle persone e ritiene che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia fondamentale per il successo della Società e il benessere delle persone.

Il nostro ideale racchiude l'insieme dei principi e dei valori che, dal profondo, ispirano ogni decisione e azione aziendale, ponendo al primo posto i bisogni e il benessere delle nostre persone e delle comunità in cui operiamo.

Tra questi principi fondamentale è la nostra responsabilità nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che rispetti la dignità e la diversità di tutti.

Lo sviluppo di una cultura di Equità, Diversità e Inclusione è parte integrante del percorso della Società e si armonizza con il codice Etico che prevede che ogni persona della Società sia chiamata ad agire e comunicare in maniera consapevole sostenendo e salvaguardando i diritti umani universalmente riconosciuti.

All'interno di questo insieme di principi e valori si genera la presente **Politica globale di Parità di Genere** che indirizza il modo in cui la Società persegue la Parità di Genere concretizzando misure specifiche a livello culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro con lo scopo di:

- sostenere a tutti i livelli la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere l'espressione del potenziale di ognuno per il progresso dell'Organizzazione;
- favorire un corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale di chi collabora con l'Organizzazione senza vincoli di genere;
- valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale sia per le mamme che per i papà;
- opporsi ed evitare ogni discriminazione illecita con particolare attenzione al genere e alla genitorialità;
- promuovere la Parità di Genere anche fuori dal perimetro aziendale nell'ambito dei rapporti con Clienti e Fornitori, Comunità e Territori con cui la Società opera.

Principia, attraverso l'implementazione di un sistema di gestione per la Parità di Genere, conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR125:2022, vuole formalizzare un percorso di cambiamento culturale ed organizzativo al fine di raggiungere gli obiettivi della Parità di Genere.

2. PRINCIPI GENERALI

Partendo dalla Missione e dalla Visione di Principia e applicando i valori di Competenza, Sintonia, Vivacità, Coraggio, Apertura, la Società con tutte le sue persone è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Inclusione, Parità di genere e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo rispetto ai seguenti processi:

CREAZIONE DI UN AMBIENTE INCLUSIVO

In Principia:

- sosteniamo la creazione:
 - di una comunità aziendale, dove persone provenienti da diversi contesti - etnia, nazionalità, genere, età, religione e condizioni fisiche o mentali - possano collaborare con armonia. Crediamo che questa diversità sia una risorsa fondamentale per affrontare le sfide e sfruttare le opportunità a livello globale.
 - di un ambiente di lavoro inclusivo, dove ogni individuo che ne fa parte possa intraprendere rapporti con la nostra società sentendosi rispettato, ascoltato e valorizzato, favorendo una cultura di collaborazione, apertura e pari opportunità;
- adottiamo un linguaggio inclusivo che rispetta e valorizza la diversità delle persone, evitando espressioni o termini che possano escludere, discriminare o marginalizzare determinati gruppi.

ACCESSO AL LAVORO

La Società consolida processi di reclutamento e selezione volti:

- ad eliminare qualsiasi tipo di discriminazione;
- a garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità.

Per questo motivo le selezioni sono costruite utilizzando un linguaggio inclusivo, la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su esperienze, capacità e competenze prevedendo un'apposita formazione su parità di genere per le persone coinvolte in tali processi.

FORMAZIONE

Principia riconosce il valore dell'apprendimento continuo e rende disponibili e facilmente accessibili opportunità di formazione e sviluppo per tutte le persone in Società, ponendo particolare attenzione alle tematiche di Parità di Genere, incoraggiando tutti a potenziare il proprio potenziale, affinché i talenti e le risorse individuali possano contribuire a massimizzare l'efficienza della Società stessa.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E SVILUPPO PROFESSIONALE

Principia si impegna ad attuare processi di valutazione delle prestazioni basati su risultati, responsabilità e competenze, incentivando un feed back costruttivo e rispettoso tra Responsabili e Collaboratori/trici provvedendo a rendere facilmente accessibili e fruibili gli strumenti di valutazione, mettendo a disposizione sessioni formative dedicate ad accompagnare Valutati/e e Valutatori/trici nello svolgimento corretto e libero della valutazione e della restituzione del feed back.

REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione della Società è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, basato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari e oggettivi, valorizzando le diverse responsabilità dei ruoli. La Società garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi lo ricopre.

GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ

Nel rispetto della persona e delle normative, la Società riconosce il pieno godimento del diritto al congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta. La Società si impegna a informare, supportare e valorizzare le persone durante i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e malattia, assicurando che la persona e il gruppo di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo.

INCLUSIVITÀ E WORK LIFE

Principia considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleague piena espressione del principio di rispetto delle persone.

Nella volontà di sostenere il benessere delle proprie persone in Principia sono presenti diverse soluzioni flessibili di conciliazione vita-lavoro, affinché tutta la popolazione aziendale possa equilibrare i propri impegni sia in ambito lavorativo che personale.

ASCOLTO E COMUNICAZIONE

La Società reputa fondamentale ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo, e per questo realizza periodicamente indagini sull'intera popolazione aziendale con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di Equità, Inclusione e Parità di genere.

La volontà di perseguire Equità, Parità di Genere, valorizzazione delle diversità plasma le scelte aziendali, il linguaggio e lo stile comunicativo della Società, con impatto diretto sulle comunicazioni aziendali, interne ed esterne.

L'attenzione a questi temi influisce sulla scelta di partecipazione ad eventi, facendo sì che in ogni evento promosso dalla Società venga messa massima cura nell'assicurare, per quanto possibile, una composizione bilanciata per genere tra relatori/trici.

EQUILIBRIO NELLA RAPPRESENTANZA AZIENDALE

Principia si impegna a promuovere una rappresentanza equilibrata tra generi nei ruoli di leadership e rispettata normativamente negli organi decisionali, per contribuire alla creazione di un modello di governance equo e inclusivo.

3. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Amministratore Delegato: è una figura in possesso tra le altre, delle competenze organizzative e di genere. È responsabile, con il supporto del Comitato Guida, di definire ed approvare l'adozione della Politica per la Parità di Genere, la quale è coordinata sotto la sua guida, ed assegna le responsabilità e le autorità competenti al perseguimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Consiglio di amministrazione: rappresenta l'Alta Direzione ed è responsabile di garantire l'efficace adozione della Politica per la Parità di Genere; assegna adeguate risorse finanziarie (budget).

Comitato Guida: è responsabile nel supportare l'Amministratore delegato nel garantire l'adozione e l'efficace attuazione della Politica per la Parità di Genere. È Costituito dall'Amministratore Delegato, dal responsabile HR e dall'Auditor Interno.

4. RECLAMI E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI DISCRIMINAZIONE

La Società adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possano umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Clienti, Fornitori, Visitatori/trici, o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative.

La Società è dotata di un sistema anonimo utile alla segnalazione di eventuali comportamenti scorretti o discriminatori, al fine di garantire trasparenza e sicurezza.

Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

5. CONCLUSIONI

La Società rende disponibile sul proprio sito internet la Politica di Genere applicata "a" e "da" tutti/e Amministratori, Membri del Consiglio di amministrazione, Dipendenti, Clienti, Fornitori e ogni altro/a Stakeholder).

La Politica di Parità di Genere è dinamica e periodicamente viene rivalutata dalla Alta Direzione insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

Principia intende raggiungere gli obiettivi prefissati riguardanti la diversità, l'inclusione e la Parità di genere seguendo le direttive della prassi UNI 125:2022, che vengono implementate nelle predette aree.

In Principia crediamo che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la Parità di Genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato dal contesto interno ed esterno, costituisca un fattore di sviluppo per l'organizzazione.

La Società intende assicurare la Parità di Genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti e agli indicatori stabiliti per le singole aree, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte della popolazione femminile presente in azienda che è la reale parte interessata ai risultati che il sistema di gestione produce.

Principia, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment),
- Gestione della carriera,
- Equità salariale,
- Genitorialità e cura,
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance),
- Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, Principia stabilisce una politica. A ciascuna politica sono associati degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

Dati Societari	PRINCIPIA S.p.A. Sede legale via C. Belgioioso, 171 – 20257 Milano
-----------------------	---

Definito da	Approvato da	Data di emissione
Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida	Alta Direzione	23 settembre 2025
Documento n. 1	Rev.00	