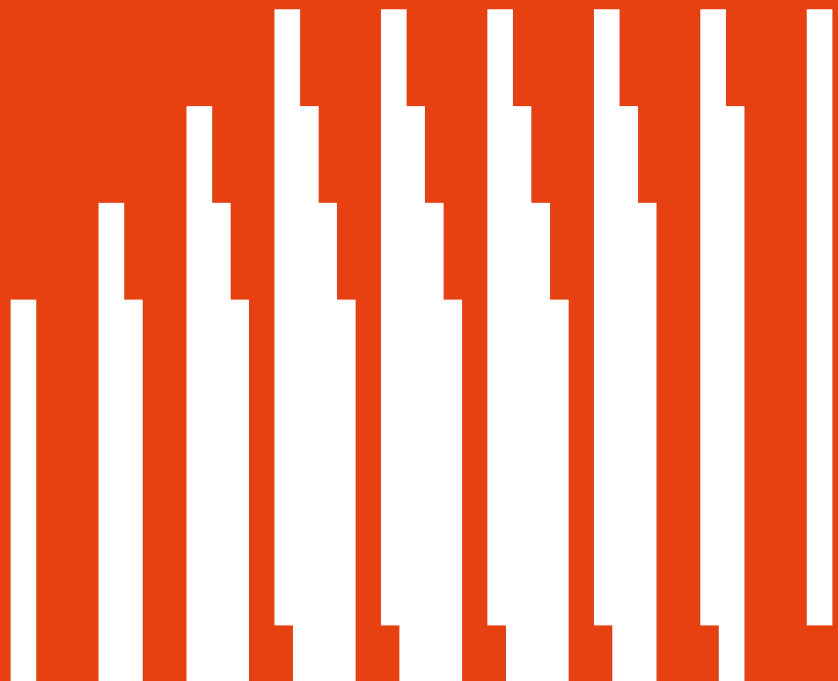


POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

MIND | Via C. Belgioioso, 171, Milano

www.principiaspa.it

principia@pec.principiaspa.it



SOMMARIO

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE	3
1. SCOPO.....	3
2. POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE	3
SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT).....	3
GESTIONE DELLA CARRIERA	3
EQUITÀ SALARIALE.....	4
GENITORIALITÀ e CURA	4
CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE).....	4
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	4

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

1. SCOPO

Principia attraverso l'analisi dei propri processi aziendali, vuole approfondire e comprendere:

- 1- come colmare i divari relativi agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- 2- come soddisfare le esigenze delle donne appartenenti all'organico aziendale, considerate come le principali parti interessate dai risultati concreti del sistema.

2. POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

A tal proposito la Società intende integrare all'interno della propria organizzazione le politiche da tenere in considerazione nelle seguenti procedure:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Principia nelle sue attività di selezione e assunzione del personale, adotta i seguenti principi orientati al miglioramento continuo:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali, come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza del/della candidato/a;
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- i ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di aree operative, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- la posizione lavorativa deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- la selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

GESTIONE DELLA CARRIERA

Principia riconosce che i risultati economici raggiunti sono strettamente legati alle risorse umane che vi operano. Pertanto, tutte le opportunità di sviluppo e crescita professionale vengono attribuite esclusivamente in base ai risultati e al merito individuale, senza alcuna considerazione di genere. Principia, nell'ottica di un continuo miglioramento, gestisce le carriere del personale interno seguendo i seguenti principi:

- l'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- l'ambiente lavorativo deve assicurare a tutte le persone la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort degli spazi e dei dispositivi messi a disposizione da Principia;

- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale, anche rivolto a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.

EQUITÀ SALARIALE

Principia, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. La Società non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, Principia rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- i criteri di assegnazione sono documentati.

GENITORIALITÀ E CURA

Principia si impegna a non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, offrendo supporto alla maternità e alla paternità attraverso iniziative volte a soddisfare le esigenze di chi, a causa del proprio stato di genitorialità, deve conciliare il lavoro con le nuove necessità emerse. Principia promuove tale impegno sulla base dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- la maternità è sostenuta prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dai congedi sono supportati da iniziative di riorientamento e formazione;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Principia si impegna promuovere per il proprio personale la possibilità di gestire in modo bilanciato il tempo tra vita privata e lavoro, favorendo un equilibrio che consideri sia gli obiettivi aziendali, sia il benessere psicofisico del lavoratore. I principi fondamentali che guidano la conciliazione tra tempi di vita e lavoro sono i seguenti:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.
- la Società adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working.
- la Società permette il collegamento telematico per tutto il personale che lavora da remoto (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Principia ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. Principia attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;

- che la Società pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- che la Società analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

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	