



Politica per la PARITA' DI GENERE

PONTI S.p.A.

Via Erasmo Ferrari, 7 - 28074 GHEMME (NO) - ITALIA

Tel: +39 0163 844 111 - Fax: +39 0163 841 500

www.ponti.com - info@ponti.com

Società Unipersonale - P.IVA: IT 02579320033 - Cod. Fisc. e Reg. Imp. Novara: 02579320033 - REA: NO-245037 - Cap. Soc. i.v. € 10.000.000,00
Società soggetta alla direzione e coordinamento di PONTI HOLDING S.p.A.



SOMMARIO

PREMESSA	3
1 PRINCIPI GENERALI	3
2 LA PARITA' DI GENERE IN PONTI SB	4
2.1 SELEZIONE, ASSUNZIONE E INSERIMENTO DEL PERSONALE	5
2.2 VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PERFORMANCE	5
2.3 GESTIONE DELLA CARRIERA - Sviluppo e crescita professionale.....	6
2.4 EQUITA' SALARIALE – Retribuzione e Incentivazione	6
2.5 FORMAZIONE.....	6
2.6 GENITORIALITA' E CURA.....	7
2.7 CONCILIAZIONE VITA E LAVORO.....	7
2.8 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	8
2.9 COMUNICAZIONE	8



PREMESSA

Ponti è impegnata a costruire un ambiente inclusivo e privo di discriminazioni. Riteniamo che la diversità, in tutte le sue forme, sia una ricchezza per l'organizzazione, in grado di stimolare creatività, innovazione, soluzioni originali dei problemi, a beneficio di tutta l'azienda.

Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità.

La nostra organizzazione, come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, vuole procedere valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenendo processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

1 PRINCIPI GENERALI

La Politica di genere rafforza quanto già affermato nel Codice Etico di Ponti e nella Politica di Sostenibilità e si ispira ai principali standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, tra i quali:

- La **Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite**, comprensiva della Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, della Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici e della Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali;
- La **Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro** dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e le relative convenzioni applicabili;
- I **Sustainable Development Goals (SDGs)** delle Nazioni Unite;
- I principi guida per la promozione della parità di genere **Women's Empowerment Principles (WEPs)**

Per questi motivi Ponti si impegna da sempre a:

- promuovere un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio per tutti/e i/le dipendenti e partner commerciali esterni;
- proibire qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona;
- avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione su terreni quali: sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto



fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare;

- supportare pari opportunità per ogni dipendente o candidato/a per quanto concerne assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale: gli unici fattori che teniamo in considerazione sono le capacità, l'esperienza e l'attitudine personale;
- promuovere la diversità, affinché le diverse identità delle persone di Ponti e dei partner commerciali esterni siano un punto di forza e un ingrediente fondamentale del nostro successo.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi/e di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra Società.

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

2 LA PARITÀ DI GENERE IN PONTI SB

Le politiche, i processi e le procedure di gestione delle risorse umane incorporano e declinano le politiche di parità di genere, con particolare attenzione ai processi critici per il raggiungimento della parità di genere. I processi critici, intesi come quelli più facilmente soggetti a comportamenti viziati da pregiudizi e *bias* cognitivi e che pertanto rischiano di ostacolare il raggiungimento della parità di genere, sono:

- selezione ed assunzione (recruitment)
- valutazione annuale delle performance
- gestione della carriera
- equità salariale
- genitorialità e cura
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- prevenzione di abusi e molestie



2.1 SELEZIONE, ASSUNZIONE E INSERIMENTO DEL PERSONALE

Il processo di selezione deve garantire procedure atte a eliminare ogni forma di discriminazione e a contrastare i pregiudizi impliciti e i *bias* cognitivi.

In particolare:

- la funzione Risorse Umane deve assicurare che il profilo professionale richiesto sia privo di qualsiasi elemento discriminatorio attraverso l'utilizzo di descrizioni neutre rispetto al genere.
- Raccolta e screening dei curriculum vitae devono mantenere, se reso possibile dalle condizioni del mercato di lavoro, l'equilibrio tra i generi, con la volontà di prediligere il genere meno rappresentato nell'unità organizzativa di inserimento, a parità di qualifiche ed esperienze professionali.
- I criteri di selezione devono essere le conoscenze acquisite nel periodo di formazione, le competenze professionali e tecniche eventualmente già sviluppate ed evidenziate dal curriculum e dal percorso aziendale. Per le figure a maggiore seniority sono valutate altresì le competenze chiave di leadership: visione e pensiero strategico relativamente al business e/o alle attività presidiate, orientamento ai risultati, competenze manageriali e organizzative.
- Nell'ambito dei colloqui, non devono essere rivolti al/la candidato/a eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione, quali ad esempio, domande su matrimonio, gravidanze, responsabilità di cura, ecc.
- Nella definizione dell'offerta economica viene perseguito l'obiettivo dell'equità salariale tra i generi.

2.2 VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PERFORMANCE

Nell'ottica di valorizzare lo sviluppo delle capacità professionali delle risorse è importante che ogni persona sappia cosa ci si aspetta e come la sua prestazione professionale viene valutata.

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori/trici, rafforzando l'impegno di ognuno/a rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

Ponti si impegna ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutti i/le dipendenti indistintamente, senza alcuna disparità di genere.



Il/la responsabile è chiamato/a a dare un feedback continuativo alle sue risorse per permettere alle persone dei team di prendere coscienza della prestazione attesa e garantire che ogni risorsa abbia le giuste competenze per raggiungere i propri obiettivi.

2.3 GESTIONE DELLA CARRIERA - SVILUPPO E CRESCITA PROFESSIONALE

In Ponti SB la crescita e lo sviluppo professionale sono garantiti a prescindere dal genere, l'orientamento sessuale, la razza, la nazionalità o qualsiasi altro elemento di possibile discriminazione.

Nella gestione delle carriere e della crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità e/o a contenuto manageriale, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

2.4 EQUITA' SALARIALE – RETRIBUZIONE E INCENTIVAZIONE

Ponti persegue una politica retributiva equa, corretta e trasparente quale strumento di creazione di valore per le persone e consolidamento della reputazione e credibilità dell'azienda. L'azienda garantisce che tutti/e i/le dipendenti siano trattati/e equamente, senza distinzione né esclusione, anche in termini di retribuzione. Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, il Gruppo si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente.

L'adeguatezza e l'equità dei pacchetti retributivi è valutata periodicamente, anche attraverso l'analisi del posizionamento rispetto al mercato di riferimento e il supporto di consulenti esterni. Particolare attenzione è dedicata a monitorare *gender pay gap*, rapporto tra retribuzione base e remunerazione complessiva e individuazione degli interventi volti a ridurre, fino all'annullamento, gli eventuali scostamenti rilevati.

A sostegno delle politiche di sostenibilità e di parità di genere intraprese dall'azienda, gli Mbo (premi per obiettivi) di tutti i livelli fino agli Amministratori Delegati, includono obiettivi di sostenibilità e raggiungimento della parità di genere.

2.5 FORMAZIONE

Ponti riconosce l'importanza della formazione e dell'aggiornamento professionale nel processo di valorizzazione delle persone e per il raggiungimento degli obiettivi strategici e si impegna a garantire almeno 4 ore di formazione annua a ciascun/a dipendente, in maniera equa e senza distinzione di genere.



Particolare attenzione è dedicata alla formazione a supporto delle capacità manageriali di valorizzazione e sviluppo del capitale umano, del contributo all'innovazione e dell'orientamento al risultato.

Al fine di diffondere e supportare la cultura della parità di genere sono previsti annualmente interventi formativi sulle tematiche in oggetto per i nuovi inserimenti, il Comitato di Direzione e il Consiglio di Amministrazione.

2.6 GENITORIALITA' E CURA

Ponti SB riconosce il valore sociale della genitorialità e della cura e intende promuovere una cultura di assunzione di responsabilità genitoriale e di cura a prescindere dal genere. L'azienda definisce e implementa processi che non penalizzino le donne in quanto madri o caregivers e assicurino che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers.

Al fine di promuovere e rimuovere gli ostacoli che ritardano la parità di Genere Ponti SB è impegnata a:

- informare entrambi i genitori delle norme e delle opportunità che regolano i congedi di maternità e paternità;
- effettuare un colloquio pre e uno post-congedo di maternità per facilitare il distacco e il rientro al lavoro;
- promuovere il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- predisporre strumenti di flessibilità per assolvere ai compiti genitoriali e di cura;
- rendere disponibili sul portale di welfare servizi socioeducativi e socioassistenziali, di supporto alla genitorialità, di supporto alle spese educativo-assistenziali;
- l'attivazione di iniziative di informazione, formazione e supporto alla genitorialità e ai compiti di cura.

2.7 CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Ponti considera la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici priorità nel proprio modo di operare. La creazione di un ambiente inclusivo è perseguita attraverso molteplici strumenti che assicurano flessibilità nella conciliazione di vita familiare e professionale; costantemente monitorate.

In particolare, compatibilmente con le esigenze produttive e i Regolamenti specifici, Ponti SB assicura:

- che le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- l'adozione di part time, flessibilità degli orari e smart working



- l'adozione di un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona
- il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

2.8 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

L'attenzione al linguaggio e ai comportamenti molesti sono parte costitutiva del processo di raggiungimento della parità di genere. La Politica di parità di genere è sviluppata anche per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie.

La presente Politica costituisce contemporaneamente un'estensione una specificazione dei principi contenuti nel Codice Etico ed è profondamente legata ai valori e principi distintivi di Ponti SB.

Pertanto, la prevenzione degli abusi e delle molestie vede Ponti SB impegnata a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;
- prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.
- pubblicare sul sito internet e sull'Intranet la politica sulla parità di genere e collegate.

2.9 COMUNICAZIONE

I messaggi comunicativi di Ponti saranno orientati dal dovere di:

- garantire la corrispondenza tra il contenuto del messaggio e il contenuto del prodotto in termini di qualità, sicurezza e caratteristiche nutrizionali
- essere rispettosi delle persone, pertanto mai guidata da logiche commerciali che ne inquinino la trasparenza
- veicolare messaggi che valorizzino le diversità, il ruolo delle donne e supportino l'empowerment
- rifiutare messaggi volgari, contraddittori, offensivi per qualsiasi categoria di persone