Politica per la Parità di Genere

Sommario

Lo scopo e il campo di applicazione 3
Contesto e riferimenti 4
Visione e valori 4
Impegni Concreti 5
Reclutamento e selezione 5
Retribuzione e avanzamento carriera 5
Formazione e consapevolezza 5
Leadership 5
Work-life balance 6
Governance e Responsabilità 6
Monitoraggio e miglioramento continuo 6
Conclusioni 7

Lo scopo e il campo di applicazione

Il Gruppo Grendi 1828 (di seguito il Gruppo, Grendi, o Gruppo Grendi) si impegna concretamente a promuovere, tutelare e valorizzare la parità di genere, le pari opportunità e l'inclusione in ogni ambito della propria attività.

Nell'ottica di un progressivo percorso volto a una futura certificazione estesa all'intero Gruppo, il perimetro formale di attuazione della presente Politica, ai fini del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, è riferito al Gruppo Grendi su cui ricadono direttamente responsabilità, obiettivi, monitoraggi e azioni previste dal sistema conforme alla UNI/PdR 125:2022.

L'organizzazione Grendi riconosce che la parità di genere rappresenta non soltanto un diritto fondamentale, ma anche un elemento imprescindibile per la crescita, l'innovazione e la sostenibilità dell'organizzazione.

In un contesto sociale e lavorativo in continua trasformazione, e alla luce della situazione attuale del 2026 — caratterizzata da un crescente impegno del Gruppo verso sostenibilità, digitalizzazione e benessere organizzativo — la promozione della parità di genere rappresenta un elemento strategico e non negoziabile.

Questa politica nasce con l'intento di rafforzare la cultura aziendale e di renderla pienamente e coerente con i principi espressi nella UNI/PdR 125:2022, oltre che con le normative nazionali e internazionali in materia di uguaglianza di genere, diritti umani e responsabilità sociale. La Direzione aziendale approva e sostiene formalmente la presente politica, riconoscendola come parte integrante della strategia di sostenibilità e dello sviluppo a lungo termine dell'impresa.

L'adozione di questa politica non ha carattere meramente formale: si tratta di un impegno sostanziale e continuativo, che coinvolge tutte le funzioni, tutti i ruoli e tutte le persone che operano all'interno e in collaborazione con il Gruppo Grendi.

La presente politica coinvolge ogni sede, reparto, funzione e livello organizzativo, includendo personale dipendente, collaboratori, consulenti e tutte le persone che operano, anche temporaneamente, negli ambienti di lavoro del Gruppo. L'applicazione è trasversale e riguarda indistintamente attività operative, amministrative, logistiche, e di governance, in coerenza con i principi di condivisione, inclusione e partecipazione che caratterizzano la cultura aziendale.

Tuttavia, l'impegno non si limita alle dinamiche interne. La parità di genere si riflette anche nel modo in cui il Gruppo interagisce con i clienti, i fornitori, i partner e la comunità. All'interno del Gruppo Grendi ci impegniamo a promuovere pratiche inclusive lungo tutta la catena del valore, incoraggiando comportamenti coerenti anche presso i nostri stakeholder esterni.

Contesto e riferimenti

La parità di genere è sancita dalla Costituzione Italiana, dal Codice delle pari opportunità e dalle direttive europee in materia di uguaglianza e non discriminazione. È inoltre sostenuta dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite, in particolare dall'Obiettivo 5, dedicato proprio all'uguaglianza di genere e all'empowerment femminile.

In questo quadro, la UNI/PdR125:2022 fornisce linee guida concrete e misurabili che consentono alle organizzazioni di integrare la parità di genere nei propri sistemi di gestione, con strumenti di monitoraggio e indicatori specifici. Il Gruppo, consapevole del valore di tale standard, ha deciso di adottarlo come riferimento operativo per garantire trasparenza, responsabilità e miglioramento continuo.

L'impegno in materia di parità di genere non riguarda soltanto la dimensione interna, ma si estende anche al ruolo che l'azienda intende svolgere nella società. In quanto attore economico e sociale, Grendi si riconosce parte di una rete più ampia e si impegnano a contribuire positivamente alla riduzione delle disuguaglianze, promuovendo un modello di impresa inclusivo e sostenibile.

Visione e valori

La parità di genere è per il Gruppo Grendi un'espressione concreta della propria identità. Non si tratta di una semplice conformità normativa, ma di un impegno etico che riflette i valori fondanti dell'organizzazione: rispetto, integrità, equità, collaborazione e innovazione.

Crediamo che la diversità sia un motore di creatività e che le persone, se messe nelle condizioni di esprimere liberamente le proprie capacità, possano contribuire in modo significativo e sostanziale alla realizzazione della missione aziendale. La valorizzazione del talento non deve mai essere condizionata dal genere, ma deve basarsi su criteri chiari, oggettivi, meritocratici e trasparenti.

In questo quadro, il Gruppo sostiene in modo esplicito l'empowerment femminile, favorendo la presenza e la crescita delle donne in tutte le aree aziendali. L'organizzazione si propone quindi come un luogo di lavoro in cui ognuno possa sentirsi accolto e tutelato, dove la cultura organizzativa incoraggi il dialogo, l'ascolto e la partecipazione. Il riconoscimento e la valorizzazione delle differenze diventano così una risorsa che arricchisce l'impresa e favorisce lo sviluppo di soluzioni innovative e sostenibili.

Impegni Concreti

Reclutamento e selezione

L'azienda si impegna a garantire che i processi di selezione siano privi di pregiudizi e basati esclusivamente sulle competenze e sull'esperienza. Le job description sono redatte con un linguaggio neutro e inclusivo, mentre il personale addetto alla selezione riceve formazione specifica per riconoscere e superare i bias impliciti, garantendo principi di diversità, equità e inclusione a tutti i livelli e per tutte le mansioni. In coerenza con quanto previsto dal Manuale del Dipendente, il Gruppo promuove ambienti di lavoro aperti, collaborativi e rispettosi, valorizzando attitudini, meriti e potenzialità individuali, e incoraggiando i dipendenti a proporre miglioramenti e innovazioni nei processi.

Retribuzione e avanzamento carriera

L'organizzazione Grendi assicura pari retribuzione a parità di mansioni e responsabilità. Si effettuano controlli periodici sul gender pay gap e si adottano misure correttive qualora emergano differenze non giustificate. Anche i percorsi di carriera sono definiti sulla base di criteri trasparenti e meritocratici, per garantire pari opportunità di crescita a tutti. In linea con la cultura aziendale, che valorizza la crescita professionale e personale, il Gruppo sostiene percorsi di sviluppo, formazione e avanzamento basati su criteri oggettivi e condivisi, premiando impegno, competenze e contributo alla vita aziendale. Tali criteri sono formalizzati nelle procedure di gestione del personale e delle carriere del Gruppo, che recepiscono i principi della presente Politica, incluso il sostegno all'empowerment femminile.

Formazione e consapevolezza

La formazione è uno strumento essenziale per promuovere il cambiamento culturale. Per questo l'azienda organizzerà, a partire dall'autunno del 2026, sessioni dedicate alla sensibilizzazione sui temi della parità, sull'uso del linguaggio inclusivo, sulla prevenzione delle molestie e sulla gestione dei bias inconsci. Questi percorsi coinvolgono sia i manager sia i collaboratori, perché l'inclusione è una responsabilità condivisa. In coerenza con il modello di formazione continua previsto dal Manuale del Dipendente, il Gruppo promuove anche iniziative legate alla sostenibilità, al benessere e alla cultura aziendale, favorendo un ambiente aperto, consapevole e orientato alla crescita.

Leadership

Un'attenzione particolare è rivolta alla promozione di un equilibrio di genere nei ruoli dirigenziali e di responsabilità. Crediamo che una leadership inclusiva sia in grado di interpretare meglio la complessità del mondo contemporaneo e di guidare l'azienda verso obiettivi di crescita sostenibile. Per questo sosteniamo programmi di mentoring e coaching destinati a favorire l'avanzamento delle persone appartenenti a generi sottorappresentati. In linea con i valori del Gruppo, la leadership è

chiamata a promuovere comportamenti etici, equi e rispettosi, contribuendo alla creazione di un clima aziendale positivo, collaborativo e orientato al benessere delle persone.

Work-life balance

Il Gruppo riconosce che la conciliazione tra vita privata e vita professionale rappresenta un fattore determinante per la qualità del lavoro e per la promozione dell'equità di genere. A tal fine, l'Azienda promuove politiche di flessibilità oraria e di smart working quali strumenti a supporto della conciliazione vita-lavoro, compatibilmente con le caratteristiche delle attività svolte e tenendo conto delle specificità organizzative e professionali, assicurando criteri di applicazione equi e trasparenti. L'Azienda, inoltre, sostiene il ricorso ai congedi parentali in maniera paritaria, incoraggiando un modello di genitorialità condivisa, con l'obiettivo di creare un contesto in cui uomini e donne possano contribuire in egual misura sia alla vita lavorativa sia alla vita familiare. Il Manuale del Dipendente rafforza questo impegno, prevedendo permessi, misure di flessibilità, iniziative di benessere, momenti di aggregazione e politiche che pongono la qualità della vita e il benessere delle persone al centro dell'esperienza lavorativa.

Governance e Responsabilità

La responsabilità dell'attuazione della politica ricade innanzitutto sul top management, che ha il compito di definire gli obiettivi strategici e di allocare le risorse necessarie. La Direzione Risorse Umane coordina l'implementazione operativa, monitorando i processi e assicurando la raccolta e l'analisi dei dati. I manager di linea hanno un ruolo centrale nel tradurre i principi in comportamenti concreti, assicurando che le decisioni quotidiane siano coerenti con i valori della politica. Tutti i dipendenti, a ogni livello, sono chiamati a contribuire attivamente, rispettando e sostenendo i principi enunciati. Per rafforzare la governance, l'azienda ha istituito un Comitato per la Parità di Genere, con funzioni di indirizzo, monitoraggio e proposta di iniziative migliorative. Questo approccio è coerente con la cultura di trasparenza, etica e responsabilità già descritta nel Manuale del Dipendente e nel Codice Etico del Gruppo.

Monitoraggio e miglioramento continuo

Il rispetto degli impegni viene verificato attraverso indicatori chiave di performance, quali la distribuzione del personale per genere, il differenziale retributivo, i tassi di promozione e i livelli di rappresentanza nei ruoli dirigenziali. I dati raccolti vengono analizzati periodicamente e comunicati alla Direzione.

Ogni anno viene predisposto un report che illustra i risultati raggiunti, le eventuali criticità riscontrate e le azioni correttive da intraprendere. Questo documento viene condiviso con i

dipendenti e, laddove opportuno, reso pubblico tramite il bilancio di sostenibilità o il sito aziendale. Il miglioramento continuo è un principio guida: la politica non è statica, ma evolve in funzione delle esigenze dell'organizzazione, delle normative e del contesto sociale.

Questo approccio riflette la logica di miglioramento continuo già presente nei processi di sicurezza, sostenibilità e gestione delle persone descritti nel Manuale del Dipendente.

Conclusioni

Con la presente Politica per la Parità di Genere, il Gruppo Grendi ribadisce che l'inclusione e la valorizzazione delle differenze rappresentano la base per un'organizzazione più giusta, innovativa e competitiva. La parità di genere non è un traguardo statico, ma un percorso che richiede attenzione costante, impegno condiviso e capacità di migliorarsi giorno dopo giorno.

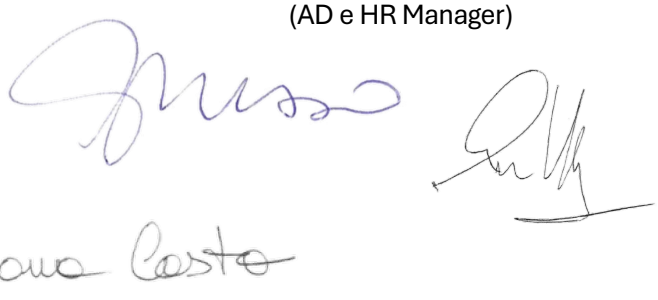
La Direzione si impegna a garantire che i principi enunciati siano tradotti in azioni concrete, sostenuti da procedure chiare, risorse adeguate e strumenti di monitoraggio efficaci. Ogni persona che lavora all'interno dell'organizzazione Grendi è chiamata a svolgere un ruolo attivo, perché la costruzione di un ambiente equo e inclusivo è una responsabilità collettiva.

Questa politica entra in vigore alla data della sua approvazione e sarà soggetta a revisione periodica per assicurarne la costante efficacia.

Data 12/10/2026

Firma

(AD e HR Manager)



Simona Costa