



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La società Grassi & Crespi ha deciso di adottare la presente Politica per la parità di genere che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

A tale scopo ha deciso di definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui renderà conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantiene e verifica le azioni pianificate.

Grassi & Crespi ha deciso di riferirsi ai KPI di cui al punto 5 della prassi UNI/PdR 125:2022, che costituiranno una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come l'organizzazione progredirà verso gli obiettivi prefissati.

La presente politica di parità di genere aziendale è:

- a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La presente politica di parità è resa disponibile sul sito di Grassi & Crespi.

In Grassi & Crespi riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti di Grassi & Crespi e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi aziendali per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

La azienda è consapevole della importanza della parità tra uomini e donne e si impegna a garantire alle lavoratrici pari opportunità di carriera, retribuzione e realizzazione professionale sviluppando i talenti e le capacità e sostenendo l'empowerment femminile.

L'Organizzazione abbraccia i principi secondo cui è necessario:

- stabilire una cultura aziendale e un management che mirano alla parità tra uomini e donne;
- promuovere la formazione personale e professionale nonché sostenere le donne nell'ambito della loro carriera;
- riconoscere l'importanza del ruolo delle donne in ambito HR e il rispetto della loro dignità in ogni genere di marketing;



- riconoscere l'importanza del contributo delle donne nei ruoli apicali ai fini della crescita e dello sviluppo dell'azienda.

Processo di Selezione e Assunzione:

Grassi & Crespi articola il processo di selezione ed assunzione del personale, perseguendo la parità di genere in ogni fase del processo stesso attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. La valutazione dei candidati è basata sulla meritocrazia: esperienze, capacità e competenze sono gli elementi che vengono presi in considerazione. L'obiettività nel processo di selezione è garantita da procedure standardizzate che prevedono la presenza di selezionatori uomini e donne.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di selezione e assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

Sviluppo di carriera

Grassi & Crespi

- a) Definisce processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- b) Si impegna a garantire, il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- c) Rivolge le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;
- d) Monitora costantemente i dati relativi al personale (assunzioni, cessazioni, qualifiche, livelli promozioni, ecc.) suddivisi per genere;
- e) Si impegna a creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico del personale;
- f) Prevede opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

Grassi & Crespi si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, Grassi & Crespi si impegna a coinvolgere in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno, inclusa eventuale presenza a eventi e/o convegni a cui l'azienda dovesse partecipare/organizzare.

L'azienda stimola infatti la partecipazione di risorse di entrambi i generi in modo che siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.



Definizione politiche retributive

Grassi & Crespi si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere adottando un mansionario che completa e dettaglia quello generico dei CCNL. Informa periodicamente il personale circa le politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare.

Genitorialità e cura

Grassi & Crespi intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità e sostenendo le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la propria genitorialità. Maternità e paternità sono sostenute da programmi di formazione e informazione e sono assistite prima, durante e dopo la nascita, inoltre i congedi facoltativi vengono promossi affinché tutti i potenziali beneficiari ne possano usufruire.

Conciliazione vita-lavoro

Grassi & Crespi, nella convinzione che l'attuazione della parità di genere parta anche dall'organizzazione della vita familiare e dalla conciliazione della stessa con quella lavorativa, porta a conoscenza tutto il personale che i neo-genitori, hanno diritto a maternità e paternità obbligatoria e ai congedi parentali per l'assistenza dei figli.

Nell'ottica di garantire la massima conciliazione tra vita familiare e lavoro, l'azienda, previo accordo individuale, valuta e mette a disposizione alcuni strumenti che favoriscono il personale nell'attività genitoriale o di caregiver come per esempio smartworking, flessibilità oraria, part time e può offrire servizi specifici legati alla gestione dei figli, valutando convenzioni con asili nido, strutture che organizzano campi estivi o attività sportive, ponendo attenzione alle specifiche richieste ed esigenze caso per caso.

Prevenzione degli abusi

Grassi & Crespi ripudia ogni forma di abuso e di molestia e si impegna ad esercitare una attività di prevenzione e repressione del fenomeno a "tolleranza zero". Le attività di prevenzione si basano sui seguenti principi e azioni:

Individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e pianificazione delle azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati

Implementazione di un sistema di segnalazione per sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie che garantisca l'anonimato e la assoluta tutela, da parte dell'Organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni

L'analisi degli eventuali episodi di abusi e molestie segnalati e, laddove il caso sia accertato, l'implementazione di azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipende dalla gravità del fatto accertato

Inoltre Grassi & Crespi si impegna ad utilizzare tutti gli strumenti che possano prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale, intervenendo anche attraverso la sensibilizzazione e la formazione specifica a tutti i livelli e implementando una metodologia di segnalazione anonima di questo tipo di eventi.

Si impegna, altresì, alla somministrazione di questionari per la valutazione del clima aziendale indagando se tra i/le dipendenti vi è qualcuno che ha sperimentato personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento



del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).

La Direzione aziendale si impegna a dare massima diffusione della presente Politica attraverso:

- comunicazione capillare verso tutte le risorse umane che costituiscono l'Organizzazione,
- attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;
- la pubblicazione sul proprio sito aziendale.

La Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, provvederà, con cadenza almeno annuale salvo più stringente esigenza, a riesaminare la presente Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, degli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.

Milano, 01.07.2025

La Direzione