

 GRIVAN[®] GROUP	Politica del Sistema di Gestione della Parità di Genere	POL-PG Ed. 01 Rev. 00 del 31.07.2025
---	--	---

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Grivan Group S.p.A.
Conforme allo standard Uni PdR 125

	Politica del Sistema di Gestione della Parità di Genere	POL-PG Ed. 01 Rev. 00 del 31.07.2025
---	--	---

Politica per la parità di genere

Lo scopo e gli sforzi dell'azienda

Il GRIVAN GROUP S.p.A. riconosce la parità di genere come un diritto fondamentale della persona e come una leva strategica di innovazione, competitività e benessere organizzativo. Crediamo in un ambiente di lavoro in cui nessuna donna debba scegliere tra realizzazione professionale e vita privata, e in cui uomini e donne possano condividere in modo equo responsabilità, opportunità e leadership.

Questa politica nasce dalla convinzione che la dignità, il talento e il potenziale di ciascuna persona siano risorse essenziali per la crescita aziendale e per il contributo positivo che essa può offrire alla comunità in cui opera.

GRIVAN GROUP riconosce che tale impegno si colloca nel più ampio quadro dei diritti umani e dei valori di uguaglianza sanciti dalla comunità internazionale. In particolare, la presente Politica si ispira ai principi affermati dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW), dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile – con specifico riferimento all'Obiettivo 5 “Parità di genere” – nonché dalla Costituzione della Repubblica Italiana, che agli articoli 3 e 37 afferma la pari dignità di tutte le persone e la parità di retribuzione a parità di lavoro, e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che vieta ogni discriminazione basata sul sesso e richiede la piena parità tra donne e uomini in tutti i campi, compreso il lavoro e la retribuzione.

GRIVAN GROUP intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale di tutte le persone coinvolte nell'azienda. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano a tutti i livelli in azienda e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività aziendali.

L'impegno di GRIVAN GROUP è coerente con il quadro giuridico dell'Unione europea, che riconosce l'uguaglianza tra donne e uomini come valore fondante (articolo 2 del Trattato sull'Unione europea) e assegna all'Unione il compito di eliminare le disuguaglianze e promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue politiche (articolo 8 TFUE), ribadendo il principio di parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (articolo 157 TFUE). Tale Politica si colloca inoltre nel solco delle principali direttive europee in materia di parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini in ambito lavorativo, fra cui la

	Politica del Sistema di Gestione della Parità di Genere	POL-PG Ed. 01 Rev. 00 del 31.07.2025
---	--	---

direttiva 2006/54/CE e la più recente direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva. In ambito nazionale, la Politica si armonizza con la Legge 903/1977 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, con la Legge 125/1991 sulle azioni positive, con il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006 e successive modifiche) e con la Legge 162/2021, che rafforza il sistema di promozione della parità di genere e introduce la certificazione della parità di genere nell'ambito del PNRR.

L'attenzione di GRIVAN, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità

In coerenza con la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, GRIVAN GROUP si impegna a definire, misurare e monitorare nel tempo specifici indicatori chiave di prestazione (KPI) relativi a ciascuna di tali aree (ad es. presenza femminile nei diversi livelli organizzativi, tassi di assunzione, promozione e formazione per genere, divario retributivo, utilizzo dei congedi di cura e delle misure di flessibilità). I dati raccolti saranno utilizzati per pianificare azioni di miglioramento, per rendicontare i risultati alle parti interessate interne ed esterne e, ove ritenuto opportuno, per accedere ai meccanismi di certificazione della parità di genere previsti dalla UNI/PdR 125:2022 e dal sistema nazionale collegato al PNRR.

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuova la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per l'azienda con impatto positivo sulle sue attività. Inoltre, in occasione di panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico GRIVAN GROUP si impegna ad adottare politiche che garantiscano l'equilibrio di genere tra i relatori.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

GRIVAN GROUP, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate,

	Politica del Sistema di Gestione della Parità di Genere	POL-PG Ed. 01 Rev. 00 del 31.07.2025
---	--	---

risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle persone che lavorano in azienda, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

Per valorizzare realmente la prospettiva delle donne presenti in azienda, GRIVAN GROUP si impegna a utilizzare strumenti strutturati di ascolto e partecipazione, quali indagini periodiche di clima organizzativo, colloqui individuali e canali riservati di segnalazione, garantendo l'anonimato ove necessario. Le evidenze raccolte saranno analizzate in modo sistematico, anche con dati disaggregati per genere, e costituiranno un input essenziale per l'aggiornamento della presente Politica, per la definizione del piano strategico di parità di genere e per il riesame periodico del sistema di gestione, in linea con le indicazioni della UNI/PdR 125:2022 e con le raccomandazioni europee in materia di gender mainstreaming nelle politiche del lavoro e dell'inclusione sociale.

GRIVAN GROUP , con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna in azienda, ha scelto di guardare a tale “ciclo di vita” attraverso i seguenti aspetti:

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

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'azienda ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica, che esprime i principi a cui l'azienda si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

Politiche speciali per la parità di genere

GRIVAN GROUP , a seguito di analisi dei propri processi interni, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;

	Politica del Sistema di Gestione della Parità di Genere	POL-PG Ed. 01 Rev. 00 del 31.07.2025
---	--	--

- Le esigenze delle donne presenti in azienda, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

Politiche:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

GRIVAN GROUP , nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività aziendali rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- 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;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve - per quanto possibile - essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- Eventuali di coordinamento, di riporto al vertice e con delega di budget, devono essere distribuiti in maniera non discriminatoria;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, 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;

In tale ambito, GRIVAN GROUP garantisce che i processi di ricerca e selezione svolgano in coerenza con il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006 e s.m.i.), che vieta qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale, e con la direttiva 2006/54/CE e il relativo decreto di recepimento (D.Lgs. 5/2010) in materia di pari opportunità nell'occupazione e nell'impiego.

GESTIONE DELLA CARRIERA

GRIVAN GROUP è consapevole che i risultati raggiunti da un'azienda dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e che, per l'effetto, tutte le occasioni di sviluppo di carriera in

	Politica del Sistema di Gestione della Parità di Genere	POL-PG Ed. 01 Rev. 00 del 31.07.2025
---	--	---

azienda devono essere riferite ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

L'organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando 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 a tutti indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili in modo che si possa appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi per tutte le persone nonché il loro benessere sotto il profilo della sicurezza e del comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi uscita del personale in caso di licenziamento, scadenze di contratti a termine e collocamenti a riposo sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

Nella gestione dei percorsi di sviluppo professionale, GRIVAN GROUP adotta un approccio coerente con l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 – che mira a garantire piena ed effettiva partecipazione delle donne e pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali – e con gli standard internazionali in materia di diversità e inclusione, quali la UNI ISO 30415:2021 “Human resource management – Diversity, equity and inclusion”.

EQUITÀ SALARIALE

GRIVAN GROUP, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'azienda 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, l'azienda rispetta i seguenti principi:

	Politica del Sistema di Gestione della Parità di Genere	POL-PG Ed. 01 Rev. 00 del 31.07.2025
---	--	---

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità; eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione nonché l'eventuale corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili;
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità;

L'impegno di GRIVAN GROUP in materia di equità retributiva si fonda sul principio di parità di retribuzione sancito dall'articolo 37 della Costituzione italiana e dall'articolo 157 TFUE, nonché dalla Convenzione OIL n. 100 del 1951 sulla parità di remunerazione per un lavoro di pari valore e dalla direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

GENITORIALITÀ, CURA

GRIVAN GROUP intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'azienda sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita 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 dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);

Le misure a sostegno della genitorialità e della cura adottate da GRIVAN GROUP si pongono in linea con il Testo unico sulla maternità e paternità (D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.) e con il D.Lgs. 105/2022, che dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/1158 sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza.

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

GRIVAN GROUP intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da

	Politica del Sistema di Gestione della Parità di Genere	POL-PG Ed. 01 Rev. 00 del 31.07.2025
---	--	---

una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'azienda permette la partecipazione alle riunioni curando di pianificarle in modo da non incidere, per quanto possibile, sul tempo libero dei dipendenti.

Nel promuovere l'equilibrio tra vita privata e vita professionale, GRIVAN GROUP valorizza anche gli strumenti di flessibilità previsti dall'ordinamento italiano, tra cui il lavoro agile disciplinato dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81, e le misure introdotte dal D.Lgs. 105/2022 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1158.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

GRIVAN GROUP ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno. L'azienda attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'azienda delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- Che si analizzino e perseguano eventuali episodi di abusi e molestie;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

L'azione di prevenzione e contrasto di abusi e molestie di GRIVAN GROUP si ispira alle norme internazionali e nazionali più avanzate in materia di tutela della dignità nei luoghi di lavoro, tra cui la Convenzione OIL n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul), il D.Lgs. 81/2008 in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro – che richiede la valutazione di tutti i rischi, compresi quelli legati alle differenze di genere, allo stress lavoro-correlato e alle condizioni delle lavoratrici in gravidanza – e il Codice delle pari opportunità (D.Lgs. 198/2006), che definisce e vieta molestie e molestie sessuali in ambito lavorativo.

In coerenza con il D.Lgs. 24/2023 in tema di whistleblowing, GRIVAN GROUP si impegna inoltre a:

	Politica del Sistema di Gestione della Parità di Genere	POL-PG Ed. 01 Rev. 00 del 31.07.2025
---	--	---

- istituire canali di segnalazione interni sicuri, riservati e accessibili, anche in forma anonima ove consentito, per consentire la segnalazione di abusi, molestie, discriminazioni o comportamenti non coerenti con la presente Politica;
- garantire la massima tutela da ritorsioni, discriminazioni o pregiudizi nei confronti delle persone segnalanti, testimoni e coinvolte, quando agiscono in buona fede;
- gestire le segnalazioni mediante procedure strutturate, tempestive, imparziali e documentate, assicurando, quando necessario, il coinvolgimento di figure competenti;
- promuovere percorsi formativi periodici sul tema della violenza e delle molestie, sul rispetto della dignità della persona e sull'uso di un linguaggio rispettoso e inclusivo, al fine di consolidare una cultura organizzativa di tolleranza zero verso ogni forma di abuso.

La presente Politica per la parità di genere è approvata dall'Alta Direzione di Grivan, che ne assicura la diffusione e il periodico riesame, almeno con cadenza annuale, alla luce dei risultati raggiunti, degli indicatori monitorati e dell'evoluzione del quadro normativo e delle migliori prassi.

Roma, 31.07.2025
GRIVAN GROUP
L'alta direzione