

## POLITICA GLOBALE

Documento costitutivo del Piano d'azione per l'attuazione delle politiche di Parità di genere  
(UNI/PdR 125:2022)

POLITICA GLOBALE	
EMESSA IN DATA 1.02.2023	
REVISIONE	DATA
00	01.02.2023

## POLITICA D&I E PARITA' DI GENERE DI BRUNATA ZENNER

### “Catalizzatori del cambiamento”

Brunata è un'azienda in rapido sviluppo e i nostri collaboratori ne sono parte importante. È un luogo di lavoro che emana energia e la volontà di percorrere nuove strade con l'ambizione chiara di svolgere un ruolo guida quando si tratta di nuove tecnologie.

Vogliamo contribuire allo sviluppo di un mondo sempre più vicino alle persone e alle loro diversità. Per questo crediamo nel valore umano e ci impegniamo nella creazione di un posto di lavoro sano, dove tutti i vari attori coinvolti riescano a fare squadra per raggiungere, in un'ottica di crescita collettiva, gli obiettivi di business.

In particolare, Brunata Zenner (di seguito la “Società” o “Brunata Zenner”) aderisce a nuovi standard di modelli di impresa, impegnandosi concretamente nelle politiche e nelle procedure aziendali per creare cambiamenti tangibili.

Crediamo fortemente che la **diversità, l'inclusione (D&I) e, più in particolare, la parità di trattamento tra uomini e donne** siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro eterogeneo ed equo, nel quale il talento di ogni persona possa esprimersi al meglio.

Per questo lavoriamo costantemente per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci consolidati nelle persone (*unconscious bias*) e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali.

Ogni risorsa della Società, a partire dal management aziendale che ha il compito di comunicare l'importanza dei valori della D&I e di agire sempre nel loro rispetto, opera responsabilmente per il raggiungimento dell'obiettivo comune.

Il nostro impegno per combattere i pregiudizi e gli stereotipi di genere si è ulteriormente rafforzato in questo ultimo periodo con corsi di formazione sui temi della “*Diversity & Inclusion*” che hanno coinvolto tutte le funzioni aziendali, con l'obiettivo concreto di contribuire a creare un ambiente di lavoro inclusivo a 360°, dove da sempre le competenze, i risultati e l'esperienza sono gli unici presupposti valutati per l'assunzione, l'impiego, la formazione, il trattamento retributivo e l'avanzamento di carriera.

Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia “*human capital*” fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Allo stesso modo, la Società, nel rispetto del principio di **uguaglianza** fra tutti gli individui, **ripudia ogni discriminazione** in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

## A chi ci rivolgiamo

La politica si rivolge a tutti gli *stakeholder* di Brunata Zenner, ivi inclusi i suoi dipendenti, collaboratori, fornitori e clienti con l'obiettivo di porsi come un punto di riferimento per le altre realtà aziendali operanti nel medesimo settore di attività. La valorizzazione delle diversità e l'inclusione sono ormai da anni parte dei nostri valori aziendali, e questo impegno è rivolto in primis verso le nostre persone: con la convinzione che il successo del business sia strettamente collegato alla diversità dei dipendenti, dei partner e dei clienti in cui operiamo, garantiamo un luogo di lavoro nel quale non si verifichino discriminazioni o molestie legate a razza, sesso, colore, provenienza o appartenenza sociale, religione, età, disabilità, orientamento sessuale, credo politico o altro status protetto dalla legge.

## Politiche Collegate

Brunata Zenner S.r.l. è un datore di lavoro che garantisce pari opportunità: non sono ammesse discriminazioni nei confronti di alcun individuo basate su razza, colore della pelle, sesso, paese di origine, età, credo religioso, stato civile, orientamento sessuale, identità sessuale, espressione individuale, condizione militare o di reduce di guerra, condizione di invalidità o qualsiasi altra categoria protetta dalla legge o su qualsiasi altro fattore, come vietato dalle leggi in vigore.

A tal fine Brunata Zenner, in riferimento ai temi della parità di genere, si è dotata di politiche specifiche che attua quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- Selezione ed assunzione;
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Prevenzione abusi e molestie.

### *Selezione ed assunzione*

La valutazione delle candidature deve essere effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze ed ai requisiti aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste ai candidati devono essere strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psicoattitudinale del singolo, nonché alla verifica del rispetto dei requisiti di legge nazionali ed internazionali e dell'idoneità in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs.231/01, sempre in conformità ai principi di non discriminazione e di tutela dei dati personali, definiti nel presente Codice Etico e di comportamento e previsti dalla legge.

### *Gestione della Carriera*

Brunata Zenner ha stabilito di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi.

Brunata Zenner 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.

Di conseguenza, da diversi anni, la Società promuove politiche aziendali che favoriscono le pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di *recruitment* per poi proseguire nei processi HR di *On-boarding*, formazione, partecipazione e *career development* anche in considerazione dell'applicazione del sistema di valutazione del personale denominata *Brunata Zenner Appraisal*.

### *Equità salariale*

Brunata Zenner si impegna ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto e abbiano l'opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi, indipendentemente dal genere.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono legati al riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. Oltre a ciò, Brunata Zenner ha strumenti che le permettono la pesatura dell'organizzazione e il *benchmark* retributivo interno ed esterno che le garantisce un'attenzione oggettiva e la possibilità di prendere decisioni in merito non prendendo in considerazione il mero genere.

### *Genitorialità*

Brunata Zenner vuole garantire l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei *caregivers* ai dipendenti di entrambi i sessi; non porre 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.

In particolare, il Gruppo promuove il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari.

### *Conciliazione dei tempi vita-lavoro*

Brunata Zenner si impegna a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili, attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da 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;
- scelta del part time, della flessibilità degli orari e dello smart working (compatibilmente con le esigenze aziendali)
- adozione di un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona;
- collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

## *Prevenzione abusi e molestie*

Brunata Zenner si impegna a prevenire le molestie sessuali/verbali/psicologiche nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non deve essere tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno del Gruppo.

Pertanto, Brunata Zenner si impegna a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie);
- 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;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere.

In questo quadro, Brunata Zenner si pone in ottica di piena *compliance* con gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, con le politiche di inclusività condotte dal nostro Paese e dall'Unione Europea.



## **Il nostro impegno concreto**

La Società, in un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ha messo a disposizione, così come già previsto dal Codice Etico, un canale di segnalazione "Whistleblowing" a cui ci si può rivolgere qualora si venga a conoscenza o si abbia il sospetto di una presunta violazione dello stesso Codice e della presente Policy o di altre condotte improprie quali ad esempio casi di discriminazione e molestie sul posto di lavoro. Le segnalazioni dovranno essere indirizzate al seguente indirizzo di posta elettronica:

[odv@BrunataZenneritalia.it](mailto:odv@BrunataZenneritalia.it)

**Brunata ZENNER Srl a Socio Unico** Sede legale e operativa: Via Marzabotto n° 85 40050 Funo di Argelato (BO) – tel. +39 051 198.73.380  
Sede operativa: Via G. di Vittorio, 70 Palazzina B 20026 Novate Milanese (MI) - Tel. +39 02 45381740

P.IVA 07441150963 –mail [info@brunatazenner.it](mailto:info@brunatazenner.it) – PEC [brunatazenner@pec.it](mailto:brunatazenner@pec.it) - Website [www.brunatazenner.it](http://www.brunatazenner.it)

In Brunata Zenner sosteniamo il principio di non ritorsione e garantiamo, in caso di eventuali segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di whistleblowing.