

gruppo dondi spa

L'implementazione presso **GRUPPO DONDI SPA** del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI PdR 125:2022 recepisce integralmente quanto già previsto nella *COMPLIANCE POLICY DI GRUPPO Diversità, Equità e Inclusione (DE&I)* del **Gruppo Ermenegildo Zegna** allegata in fondo al presente documento.

Con questo documento la Direzione di GRUPPO DONDI SPA intende quindi, prima di tutto, formalizzare la propria Politica per la diversità, l'inclusione e la parità di genere e nel contempo ribadire **l'assunzione dei seguenti impegni:**

PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)	<ul style="list-style-type: none">• Attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati/e tendenzialmente paritetica uomo-donna.• Sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori profili.• Mettere a disposizione delle persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.
SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	<p>Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Manager e Collaboratori/trici, rafforzando l'impegno di tutti rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.• Includere le dimensioni di Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management.• Nella fase di "Valutazione Finale" la Direzione, in concerto con i vari Manager, verifica che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere.

gruppo dondi s.p.a.

via budrione-migliarina parte est, 2/a - 41012 fossoli (mo) - REA: MO 314659 - p.iva e cod. fiscale 09153650156
cap. soc. € 1.502.800 i.v. - tel. 059 – 635 411

Soggetta a direzione e coordinamento di Ermenegildo Zegna N.V.

www.gruppodondi.com - info@dondijersey.com - pec.dondi@legalmail.it

gruppo dondi spa

<p>FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Gestione delle Prestazioni e di Sviluppo di Talenti. • Prevedere momenti formativi diretti a tutto il personale dipendente volti alla sensibilizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzate tutte le figure con ruoli di responsabilità e coordinamento di gruppi di lavoro sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. • Coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e i percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un incontro formativo all'anno.
<p>VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. • Garantire che nei processi di Sviluppo di Talenti e Piani di Successione avvenga un'adeguata selezione di profili del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali (ma garantendo sempre il focus e l'attenzione sulla meritocrazia).
<p>DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVA DI BREVE E MEDIO- LUNGO TERMINE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gli interventi retributivi periodici e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di 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. • Garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. • Promuovere azioni e comportamenti rispondenti alla cultura dell'Azienda, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.
<p>ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL' ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare il work-life balance in tutte le fasi della vita personale e professionale del dipendente attraverso il supporto durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. • Prevenire le molestie (di qualsiasi entità e natura) 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. A tal fine l'organizzazione ha predisposto anche un canale attraverso cui il personale dipendente può effettuare segnalazioni in totale anonimato.

gruppo dondi s.p.a.

via budrione-migliarina parte est, 2/a - 41012 fossoli (mo) - REA: MO 314659 - p.iva e cod. fiscale 09153650156

cap. soc. € 1.502.800 i.v. - tel. 059 - 635 411

Soggetta a direzione e coordinamento di Ermenegildo Zegna N.V.

www.gruppodondi.com - info@dondijersey.com - pec dondi@legalmail.it

CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	<ul style="list-style-type: none"> • Applicare un processo chiaro e condiviso di “exit interview” per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda. A tal riguardo, particolare attenzione verrà data alle persone che escono dall’azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).
--	---

La Direzione si impegna inoltre a documentare e rendere disponibile al pubblico ed a tutti i livelli aziendali il presente documento, nonché incentivare tutti gli appartenenti all’organizzazione a conoscere e attuare la presente Politica, in modo da aprire un dialogo tra l’azienda e tutti i suoi Stakeholder sia interni (dipendenti) che esterni (clienti, fornitori, soggetti istituzionali ecc.) che porti ad una maggiore sensibilità verso le tematiche di Diversità, Inclusione e Parità di Genere

La Direzione garantisce infine che la presente Politica sia disponibile al pubblico ed a tutti i livelli aziendali sfruttando tutti gli strumenti di comunicazione in proprio possesso, quali ad esempio bacheche aziendali, intranet ed il sito <https://www.gruppodondi.it/it/home>

Carpi, 10/07/2023

Alta Direzione
gruppo dondi s.p.a.
 Via Budzone Migliarina Pace Est, 2A
 41012 FOSSOLI (Modena)
 P.IVA e Cod. Fisc. 09763880156

gruppo dondi spa

POLITICA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

(come adottato il 5 aprile 2023 dal Gruppo Ermenegildo Zegna)

<https://www.zegnagroup.com/it/corporate-governance/governance-documents/>

INDICE

1. INTRODUZIONE E SCOPO DELLA POLITICA
2. AMBITO DI APPLICAZIONE
3. GOVERNANCE DI QUESTA POLITICA
4. VALORI E AZIONI DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE
5. OBIETTIVI
6. FORMAZIONE
7. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI
8. AZIONI DISCIPLINARI

1. INTRODUZIONE E SCOPO DELLA POLITICA

Ermenegildo Zegna N.V. e le sue controllate e affiliate (di seguito "Gruppo Zegna") si impegnano ad abbracciare la diversità nelle sue molteplici forme e a valorizzare il valore intrinseco che la diversità delle sue persone può apportare ad una prospettiva globale dei Marchi, nel rispetto dell'unicità dei Marchi, rispettando l'unicità di ogni cultura locale.

Il Gruppo Zegna promuove e tutela il rispetto della dignità umana contro le discriminazioni basate sull'età, sul sesso, sull'orientamento sessuale, sullo status sociale e personale, sulla razza, sulla lingua, sulla nazionalità, sulle opinioni politiche, sull'appartenenza sindacale e sulle credenze religiose, nel rispetto del Codice Etico del Gruppo Zegna.

Il Gruppo Zegna agisce da sempre nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e della normativa vigente in ciascuno dei Paesi in cui è presente. Ha adottato politiche e procedure interne volte a valorizzare il contributo di ogni singolo dipendente e a garantire pari opportunità a tutti.

Il Gruppo Zegna ha adottato volontariamente i temi di Diversità, Equità e Inclusione (di seguito "DE&I") e la relativa Politica (di seguito "la Politica") a livello globale al fine di definire il proprio approccio e le relative misure per incoraggiare la diversità, costruire equità e promuovere l'inclusione. La Policy trae ispirazione dai seguenti Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite: 5. Uguaglianza di genere; 8. Buoni posti di lavoro e crescita economica; 10. Riduzione delle disuguaglianze.

La Politica deve essere letta insieme ad altre politiche pertinenti, tra cui, a titolo esemplificativo, il Codice Etico e la Politica di segnalazione di cattiva condotta del Gruppo Zegna.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Gruppo Zegna basa tutte le azioni, operazioni, rapporti e transazioni intraprese nel corso delle proprie attività aziendali sui principi etici e sulle regole di condotta stabiliti nella presente Politica e nel Codice Etico del Gruppo Zegna.

La Politica si applica a tutte le persone che lavorano per e con noi, inclusi i nostri dipendenti, appaltatori e consulenti, consulenti, lavoratori interinali e stagisti che agiscono per conto del Gruppo Zegna (di seguito "Persone soggette alla presente Politica").

Il Gruppo Zegna si impegna a garantire che la presente Politica sia diffusa quanto più ampiamente possibile e incorporata nella formazione dei dipendenti per far conoscere i suoi contenuti.

La Politica è comunicata internamente attraverso i consueti canali di comunicazione.

gruppo dondi s.p.a.

via budrione-migliarina parte est, 2/a - 41012 fossoli (mo) - REA: MO 314659 - p.iva e cod. fiscale 09153650156

cap. soc. € 1.502.800 i.v. - tel. 059 - 635 411

Soggetta a direzione e coordinamento di Ermenegildo Zegna N.V.

www.gruppodondi.com - info@dondijersey.com - pec.dondi@legalmail.it

Eventuali domande sulla Politica o sulla sua applicazione devono essere indirizzate alla Funzione DE&I all'indirizzo inclusion@zegna.com

3. GOVERNANCE DI QUESTA POLITICA

La presente Politica è stata adottata il 5 aprile 2023 da Ermenegildo Zegna N.V. attraverso l'approvazione del Consiglio di Amministrazione e – poiché si applica a tutto il Gruppo Zegna – sarà considerata il documento di riferimento per le questioni DE&I da tutte le filiali Zegna nel mondo e associati.

Il Responsabile di DE&I, nominato all'interno della Funzione Risorse Umane del Gruppo, è responsabile a livello globale di progettare, promuovere e implementare la strategia DE&I in risposta alle esigenze emergenti del Gruppo e ai mutevoli rischi. Tale persona modifica e diffonde periodicamente la Politica con il consenso del Consiglio di Amministrazione e riferisce agli Organi di Controllo del Gruppo Zegna sullo stato della Politica in atto, al fine di riflettere l'evoluzione del Gruppo e delle sue persone. Il Responsabile di DE&I è costantemente impegnato a promuovere la consapevolezza su DE&I attraverso corsi di formazione, iniziative e programmi in tutto il Gruppo.

La Funzione di Compliance e Gestione dei Rischi del Gruppo sviluppa meccanismi di monitoraggio locali in consultazione con le Funzioni Legali e Risorse Umane locali per garantire la conformità della Politica a qualsiasi legge e regolamento applicabile.

L'Alta Direzione del Gruppo Zegna vigila sull'attuazione della presente Politica definendo adeguati standard di comportamento, dando l'esempio e assicurando che i valori e gli obiettivi contenuti nella Politica siano effettivamente adottati.

Le persone soggette alla presente Policy sono responsabili della lettura e comprensione della Policy e sono chiamate a svolgere un ruolo attivo nel garantirne il rispetto.

Il Responsabile di DE&I e i rappresentanti locali delle risorse umane sono i punti di contatto per l'applicazione quotidiana della presente Politica e per eventuali violazioni segnalate alla presente Politica, come definito nel paragrafo 7.

4. VALORI E AZIONI DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Per il Gruppo Zegna Diversità, Equità e Inclusione significano:

La diversità si riferisce a tutti i molti modi in cui le persone differiscono. Ci sono:

- le forme visibili di diversità: ad esempio, colore della pelle, razza e genere;
- quelli che possono essere sia visibili che invisibili: ad esempio, età, etnia, nazionalità, cultura, religione e capacità fisica;
- quelli invisibili: ad esempio, identità di genere, disabilità nascoste, orientamento sessuale, istruzione, valori.

Equità significa creare accesso, opportunità e progresso equi per tutti, solo in base alle loro conoscenze, qualifiche, competenze, prestazioni e motivazione e non in considerazione di altre condizioni personali, creando condizioni di parità all'interno del Gruppo Zegna.

Inclusione significa promuovere un ambiente accogliente ed equo in cui tutti possiamo portare il nostro sé autentico al lavoro e tutti possiamo connetterci e contribuire in modo significativo. L'inclusione è il tessuto che tiene insieme tutti i diversi fili, per fare un esempio affine al nostro mondo. In definitiva, si tratta di provare un senso di appartenenza da parte di tutti, come parte di una squadra all'interno del Gruppo Zegna.

La diversità è un dato di fatto, l'inclusione è una scelta: il Gruppo Zegna offre opportunità di sensibilizzazione ed educazione con l'ambizione di rendere le persone disponibili ad agire con e per gli altri prendendo posizione in caso di situazioni inappropriate e rafforzando comportamenti virtuosi per creare un ambiente inclusivo.

gruppo dondi spa

Al fine di promuovere un ambiente di lavoro diversificato ed equo e di tradurre i principi di questa Politica in obiettivi misurabili, il Gruppo Zegna sta incorporando l'approccio DE&I all'interno della propria *Proposta di Valore* e delle relative procedure locali e di gruppo che promuovono la diversità nel proprio processo di reclutamento, puntando a incorporare un'ampia varietà di competenze e capacità, in modo da creare un ambiente di lavoro in cui le idee e le intuizioni di ciascun individuo rappresentino un vantaggio strategico per l'azienda. La multiculturalità viene promossa favorendo la mobilità internazionale in tutto il Gruppo e assumendo persone provenienti da paesi e background diversi.

Tutto il personale coinvolto nel processo di reclutamento è adeguatamente formato al fine di sviluppare selezioni, colloqui e tecniche di gestione delle risorse umane in linea con la presente Politica. Sono garantiti equità ed equilibrio retributivo in relazione agli incarichi e alle responsabilità. La "retribuzione" comprende non solo la retribuzione/stipendio, ma anche i termini e le condizioni contrattuali.

Formazione specifica e percorsi di sviluppo volti a favorire l'avanzamento di carriera sono erogati equamente a tutti i dipendenti, in base alle esigenze organizzative, alle caratteristiche individuali e al background professionale. Tutte le procedure di valutazione devono essere documentate e le decisioni devono essere prese in modo imparziale e su base obiettiva. Questi principi sono promossi attraverso il nostro modello di leadership, valutato nell'ambito del nostro programma di gestione delle prestazioni.

5. OBIETTIVI

Ipotizzando un turnover medio annuo del 10%, introducendo una serie di misure volte a incentivare l'equilibrio di genere, miriamo a raggiungere un aumento della rappresentanza femminile nei livelli di Top Management¹ dell'organizzazione del 30%, con una progressione lineare media annua di circa 10 %, con un conseguente rapporto di genere pari al 70% degli uomini contro il 30% delle donne alla fine del 2025.

¹ Il Top Management si riferisce ai rapporti diretti dell'Amministratore Delegato insieme alle posizioni apicali focalizzate sulla definizione della strategia aziendale funzionale/locale strumentale all'attuazione della Strategia del Gruppo.

Considerato che i principi di equità, meritocrazia e performance sono fondamentali e devono essere applicati in modo coerente in tutti i processi HR, l'obiettivo dell'equilibrio di genere nel Top Management sarà raggiunto attraverso iniziative rivolte al Management del Gruppo Zegna che rappresenta in definitiva il pool di successione per l'Alta Direzione:

- Obiettivi specifici legati al genere definiti nell'ambito della strategia di acquisizione dei talenti del Gruppo;
- KPI di rappresentanza di genere basati sul team assegnati alle risorse umane e al top management;
- Piani dedicati di sviluppo e fidelizzazione della leadership per i talenti femminili in ruoli manageriali;
- KPI sulla rappresentanza delle donne nel processo di successione;
- Analisi sistematica del divario retributivo di genere che definisce un piano d'azione pluriennale per colmare il divario.

gruppo dondi s.p.a.

via budrione-migliarina parte est, 2/a - 41012 fossoli (mo) - REA: MO 314659 - p.iva e cod. fiscale 09153650156

cap. soc. € 1.502.800 i.v. - tel. 059 – 635 411

Soggetta a direzione e coordinamento di Ermenegildo Zegna N.V.

www.gruppodondi.com - info@dondijersey.com - pec.dondi@legalmail.it

6. FORMAZIONE

Tutti i manager e i dipendenti ricevono una formazione adeguata su DE&I per promuovere i nostri scopi e obiettivi su tali questioni. Le basi coperte dai corsi di formazione sono:

- Significato di Diversità, Equità e Inclusione;
- I comportamenti necessari per creare una cultura inclusiva all'interno del Gruppo Zegna;
- I pregiudizi più comuni che possono verificarsi sul posto di lavoro e l'impatto che il linguaggio può avere sul ricevente;
- Il concetto di *Alleanza*, dove essere un alleato significa essere disposti ad agire con e per gli altri, prendendo posizione quando si assiste a situazioni inappropriate e rafforzando comportamenti virtuosi per creare un ambiente inclusivo.

Ulteriori corsi di formazione e workshop specifici possono essere organizzati in ciascun Paese in cui il Gruppo opera, sulla base delle specifiche esigenze e normative locali (molestie, discriminazioni, sicurezza psicologica, ecc.).

7. SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

Il Gruppo Zegna incoraggia le Persone soggette alla presente Policy a segnalare in buona fede, anche in forma anonima, qualsiasi atto o omissione da parte di chiunque all'interno del Gruppo Zegna, in rapporti con lo stesso o per suo conto, commetta una violazione dei principi contenuti nella presente Politica, come richiesto dalla sezione 4 della Politica di segnalazione di cattiva condotta.

Un Dipendente può discutere qualsiasi dubbio con il responsabile diretto o con il Responsabile delle Risorse umane competente o presentare una segnalazione di irregolarità attraverso il canale definito nella Politica di segnalazione di cattiva condotta.

Il Gruppo Zegna garantisce che i Dipendenti non saranno licenziati, retrocessi, sospesi, minacciati, vittime di bullismo o discriminati sul posto di lavoro perché hanno presentato una Segnalazione in buona fede.

Le performance di DE&I sono rendicontate nel Rapporto Annuale di Sostenibilità del Gruppo Zegna.

8. AZIONI DISCIPLINARI

Le violazioni di questa Politica comporteranno azioni disciplinari e rimedi che potrebbero includere, ma non saranno limitati a:

- Avvertimenti verbali o scritti
- Conseguenze risarcitorie
- Sospensione dal lavoro
- Risoluzione del contratto di lavoro

Le violazioni delle normative locali relative alle questioni DE&I da parte di un dipendente del Gruppo Zegna potrebbero anche comportare accuse penali e civili con sanzioni significative.