Schindler S.p.A.
Politica Globale PDR/125



Schindler Italia S.p.A. (nel seguito, "*Schindler*" o "*Società*") è attenta ai temi della Parità di Genere e di Inclusività nel luogo di lavoro. Tale attenzione ed impegno risiedono nella volontà di munirsi di adeguati presidi volti a garantire la Parità di Genere ed all'ottenimento della relativa certificazione secondo la Prassi di Riferimento UNI PdR 125/2022, richiamata anche dal PNRR, Missione 5.

Schindler, infatti, ha nominato un Comitato Guida per la Parità di Genere che si occupa di definire, promuovere e monitorare l'adozione di strumenti e linee guida organizzative coerenti con questi principi a partire da alcuni ambiti chiave:

- **le politiche di selezione ed assunzione;**
- **le opportunità di crescita delle donne in azienda;**
- **l'equità remunerativa;**
- **la tutela della genitorialità;**
- **la conciliazione dei tempi vita lavoro;**
- **la prevenzione su abusi e molestie**.

Al Comitato spetta un ruolo di concertazione e definizione di un percorso basato sulla consapevolezza, sull'adozione di giuste prassi organizzative e comportamentali che coinvolgeranno l'intera organizzazione e tutti i dipendenti di Schindler.

1. Principi generali ed impegni

La Società crede nel valore delle persone e delle loro differenze e vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in Azienda assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversità, alla parità di genere, all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

Con la presente Politica, la Direzione, offre dunque linee guida alle prassi organizzative a tutto il proprio personale e, in particolare, all'approccio ai processi.

Nel dettaglio:

- **RICERCA, SELEZIONE E ASSUNZIONI**. La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive, in ottica di crescita personale e comune.

Schindler desidera consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità impegnandosi a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei/delle migliori candidati/e.

Schindler intende infatti assicurare che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione legata ai principi della parità di genere e alla consapevolezza sugli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

- **RETRIBUZIONI, CARRIERE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI.** La politica di remunerazione è orientata ai principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, in ottica di equità e di non discriminazione.

Schindler garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità, adottando la politica anche sul congedo parentale.

La Società sviluppa processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia.

- **FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE.** Schindler si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di *Performance Management* e di sviluppo dei talenti.

- ***WELLBEING* AZIENDALE**. Schindler continuerà ad impegnarsi nello strutturare un piano di *well-being* aziendale con un'attenzione specifica alle politiche di pari opportunità di genere.

  In particolare, per:

  a) consolidare servizi di *welfare* familiare e valorizzazione della genitorialità;
  b) consolidare e sviluppare politiche di bilanciamento vita privata-lavoro e di lavoro flessibile;

c) favorire processi di supporto mirato al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
d) prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Da ultimo, Schindler è intenzionata a porsi attivamente, anche nella diffusione e sensibilizzazione circa i valori della citata PdR 125/2022, sia nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori, sia nei confronti di tutti gli altri *stakeholder*.

A tal proposito, la Società si impegna a:

- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori scelti dall'azienda nel *panel* di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico a cui partecipa;
- promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

2. Applicazione e verifiche

La presente Politica è rivolta a tutti e tutte i/le dipendenti di Schindler e condivisa con i suoi principali stakeholder, consulenti e fornitori con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.
La presente Politica viene revisionata annualmente.

3. Segnalazioni

Per commenti, raccomandazioni, spunti di miglioramento o riflessioni, Il Comitato Guida per la Parità di Genere (PdG), può essere contattato all'indirizzo: comitatoparitadigenere@schindler.com

In caso di segnalazioni o reclami riguardanti l'ambiente di lavoro e/o requisiti cogenti e/o volontari applicati dalla UNI/PDR 125/2022 e/o contenute nel *Codice di Comportamento (CoC)* di Schindler, è altresì possibile farli pervenire mediante la Piattaforma *Whistleblowing* per la segnalazione degli illeciti Schindler | Home.

Schindler S.p.A.

Concorezzo, 11 settembre 2026