



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

L'AZIENDA

Pe Labellers Spa (di seguito “**PE**” o la “**Società**” o l’“**Azienda**”) opera nel settore della progettazione e produzione di macchine etichettatrici automatiche. La Società è attiva sul mercato da oltre 50 anni e ha saputo crescere negli anni e posizionarsi tra i principali leader di mercato grazie alla sua capacità di adattarsi alle nuove esigenze produttive ed agli standard di qualità sempre più alti. Questo è stato possibile sviluppando e l’asset più significativo di ciascuna organizzazione: le **Personae**.

Al 31/10/2025, PE conta **n. 411 dipendenti** (di cui n. 57 donne), suddivisi come segue:

- n. 7 Dirigenti uomini;
- n. 10 Quadri, di cui n. 2 donne;
- n. 204 Impiegati, di cui n. 51 donne
- n. 190 Operai, di cui n. 4 donne

Ad oggi, su tutto il territorio nazionale italiano, il personale aziendale di genere femminile è pari al **14%** sul totale della forza lavoro.

IL PERCORSO AZIENDALE VERSO LA PARITÀ DI GENERE

PE ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (“**SGPG**”) in conformità conforme alle disposizioni della UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza ed alla crescita professionale delle donne nel contesto aziendale, valorizzando la cultura inclusiva e l’attivazione di processi volti a sviluppare l’*empowerment* femminile, con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica,

Il conseguimento della certificazione per PE rappresenterà solo un tassello ulteriore nel percorso d’implementazione delle politiche di parità di genere nel contesto lavorativo, nell’ottica di miglioramento e di promozione dell’uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l’obiettivo di accompagnare e incentivare l’Azienda ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere e tali da apportare benefici per il benessere del personale aziendale, oltre che impatti reputazionali ed etici positivi per l’Azienda stessa.

I PRINCIPI ISPIRATORI DELLA POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

La politica aziendale è improntata ai seguenti principi:

- imparzialità e inclusività
- correttezza e trasparenza
- valorizzazione del personale aziendale
- tutela della persona nel contesto aziendale
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

Affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall’Unione Europea, PE si impegna a tendere nel tempo verso i seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne
- promozione della parità tra uomo e donna nei processi organizzativi
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime

P.E. LABELLERS S.P.A. a socio unico

Via Industria, 56 | 46047 Porto Mantovano (MN) | Italy | pelabellers@pelabellers.com | PELabellers.com | ProMachBuilt.com
Capitale sociale di Euro 1.920.000 i.v. | P. IVA, C.F. e n. di iscrizione presso il Registro delle Imprese di Mantova 01312480203
Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di FOJAL III B.V.

L'IMPEGNO AZIENDALE

La Direzione di PE ed il Comitato Guida ritengono fondamentale l'adozione del SGPG, anche sulla base dei principi del proprio Codice Etico, al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività. Per l'effetto, PE si impegna:

- ad adottare specifici strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale aziendale;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale, dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle *performance* e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori alla erogazione di servizi/fornitura di prodotti;
- a sostenere il *welfare* dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time*, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, *engagement* del personale sui temi delle pari opportunità e dell'*empowerment* femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'*empowerment* femminile.

L'Azienda ritiene, altresì, che lo sviluppo di un modello culturale orientato alla parità di genere, generi "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo e costituisca un fattore di sviluppo per il business aziendale.

Nello specifico, gli impegni assunti da PE sono di seguito riportati:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

Nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business, PE rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la ricerca del personale e la selezione della persona candidata devono essere effettuate in modo neutrale rispetto al genere.
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti relativi alle qualità personali (professionalità, competenza, specializzazione, esperienza).
- La selezione non deve prevedere quesiti in tema di matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari. Vi è una specifica disposizione, contenuta nella procedura di selezione, che impone di non fare domande sulle questioni citate.
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico aziendale deve essere bilanciata rispetto al totale della forza lavoro presente.
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili o soggetti di riporto al vertice e con delega al *budget* devono essere distribuiti in maniera equilibrata. La struttura organizzativa mostra come i riporti al vertice e con delega al *budget* sono equamente distribuiti.
- La posizione lavorativa da assumere deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non deve essere influenzata dal genere. La politica retributiva è lineare per genere e tiene in considerazione mansione/ruolo, competenze professionali ed esperienza.

- La selezione è rivolta ad ambo i generi; PE si è attivata affinché negli accordi quadro di selezione del personale sia indicato l'impegno da parte della società esterna di recruiting a fornire un numero equilibrato di candidati, in fase di presentazione della rosa, di ambo i generi.

2. Gestione della carriera

PE è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane lavorative e intende riferire tutte le occasioni di sviluppo della carriera ai risultati e al merito della persona stessa, a prescindere dal genere. Nella prospettiva del miglioramento, l'Azienda gestisce le carriere della forza lavoro in base ai 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 organizzate indifferenemente dal genere.
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili alla direzione di staff che può verificare, 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) a tutte le persone presenti di esprimersi ed anche il benessere personale in termini di sicurezza e comfort.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale per rimuovere eventuali difficoltà di carriera e ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.
- Le promozioni professionali devono essere effettuate nel rispetto del bilanciamento di genere, relativamente al livello funzionale.

3. Equità salariale

In fase di assunzione e durante la carriera professionale PE 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. In merito a determinazione, corresponsione e modifiche della retribuzione, l'Azienda intende continuare a rispettare i seguenti principi:

- La retribuzione del personale in forza è riconosciuta in relazione a ruolo e responsabilità; eventuali integrazioni retributive come benefit/premio si intendono corrisposte esclusivamente in base a risultati prodotti e riconosciuti.
- Nel rispetto della trasparenza, la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit sono documentate e accessibili alle direzioni di staff.

4. Genitorialità, cura

PE intende non ostacolare la genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività volte a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la vita familiare. A tal proposito, l'Azienda intende migliorare la propria strategia operativa secondo i seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento nel contesto lavorativo.
- Il congedo di paternità viene promosso affinché sia utilizzato da tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.
- L'Azienda assume un ruolo attivo e concreto a supportare le attività di *caregiver* (prendersi cura del nascituro/a).
- Il supporto ai padri e alle madri in forza viene ampliato con l'offerta di servizi dedicati ai figli dei dipendenti di PE, anche sotto forma di welfare.

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

PE intende fornire alla forza lavoro la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita privata e al lavoro attraverso un bilanciamento degli equilibri che tenga conto degli obiettivi di business aziendali e del benessere psicofisico personale derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure aziendali di work-life-balance sono rivolte a tutto il personale in forza, a prescindere dal genere.
- L'Azienda adotta il part-time, la flessibilità degli orari e lo *smart working*.
- PE favorisce il collegamento telematico del personale che lavora dall'esterno per svolgimento di specifiche attività lavorative compatibili con il lavoro da remoto e per la partecipazione alle riunioni.
- L'Azienda adotta misure di work-life-balance individuali e specifiche per la forza lavoro che ha necessità di supportare l'equilibrio familiare.

6. Prevenzione abusi e molestie

PE ripudia ogni forma di abuso e di molestia e a tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno nel contesto aziendale. L'Azienda attua e intende migliorare la strategia operativa di prevenzione in base ai seguenti principi:

- i rischi relativi ad abusi e molestie devono essere individuati.
- L'Azienda deve pianificare azioni di prevenzione in relazione al rischio.
- sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie devono poter essere segnalati dal personale aziendale.
- L'Azienda deve tutelare il personale segnalanti da eventuali ritorsioni.
- L'Azienda deve analizzare e valutare eventuali episodi di abusi e molestie.
- PE deve favorire e diffondere nel contesto aziendale una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Nell'ambito delle politiche aziendali, la Politica sulla parità di genere prevede a carico della Direzione, congiuntamente al Comitato Guida, la possibilità di valutarne l'idoneità, la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, la definizione ed il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale aziendale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Porto Mantovano, 11/11/2025

Direzione Generale

Comitato Guida