



POL PG

Politica Parità di genere

Rev. 01 del 20-10-2025

La GHEMAR nasce negli anni '70 quando Marengo Luciano, papà dell'attuale titolare, aprì una piccola impresa artigianale di installazione di impianti idrotermosanitari e lattoneria.

Nel 1994 il testimone viene passato dalle esperte mani del padre alle giovani e sognatrici mani del figlio Danilo. Fu così che nacque la GHEMAR S.N.C. con sede operativa in un piccolo ufficio nel centro del paese. Dopo soli 7 anni di attività, viene inaugurato, nell'agosto del 2003, il primo capannone in un'area artigianale di Cavallermaggiore, in un immobile di nuova costruzione destinato a magazzino e uffici di circa 450 mq. Ad oggi la Ghemar è diventata un SPA, gestita da Marengo Danilo appoggiato dai figli Mattia e Nicolas.

GHEMAR è società specializzata nei lavori edili di ristrutturazione ed efficientamento energetico di edifici a uso civile e industriale, nonché nell'esecuzione di opere e forniture idrauliche, nell'installazione, trasformazione, ampliamento, manutenzione, gestione calore e di impianti di riscaldamento e/o climatizzazione.

Negli ultimi anni, sulla spinta della determinazione e della lungimiranza della governance, ma anche grazie all'impegno e al contributo di ciascuno dei lavoratori e delle lavoratrici che nel tempo si sono uniti alla squadra, l'azienda ha avviato un percorso di enorme crescita, raggiungendo grandi risultati, non solo economici. La società è passata da S.r.l. a S.p.a., il numero di dipendenti e collaboratori è aumentato, la sede si è ingrandita e l'azienda si è riorganizzata.

Ghemar crede nel valore delle persone senza distinzioni di origine sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Ghemar ha sempre operato come una grande famiglia, all'interno del quale si è diffuso un forte senso di appartenenza e, pur senza particolari formalizzazioni, non si è mai lasciato spazio a pregiudizi, esclusioni o discriminazioni di alcun genere.

Tuttavia, la crescita che stiamo vivendo non sarebbe effettiva né sostenibile se l'azienda non si preoccupasse di strutturare un sistema che garantisca, anche nell'espansione, parità e uguaglianza, creando un clima di inclusione e valorizzazione della diversità.

In quest'ottica, in linea con il Codice Etico già adottato dall'azienda e quale ulteriore passo verso la strutturazione di un sistema aperto e inclusivo, Ghemar S.p.a. ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022 che promuova e garantisca la parità tra i generi, contrastando ogni forma di discriminazione o esclusione basata sul genere.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà per Ghemar solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere e inclusione, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza nel lavoro. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Ghemar sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA

POL PG

Pag. 1 a 3



Politica Parità di genere

POL PG

Rev. 01 del 20-10-2025

- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

In quest'ottica, la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita del personale – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – viene improntata al principio delle pari opportunità e della meritocrazia.

La nostra organizzazione ha stabilito linee guida per la parità di genere relativamente ad assunzione, salario, retribuzione, formazione, promozione, licenziamento, pensionamento e non attua o sostiene azioni discriminanti per motivi di razza, di casta, di nazionalità, d'origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età.

L'approccio di Ghemar alla gestione delle risorse umane è fondato sull'interscambio culturale fra individui, sullo sviluppo e sulla promozione di un posto di lavoro accessibile e rispettoso, che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza.

Sempre nell'ottica di promuovere uno scambio interculturale, l'azienda pone un deciso impegno nello sviluppo di canali di comunicazione che favoriscano l'inclusione, in modo da rispondere a chiunque acceda a tali canali e possa apprezzare i contenuti divulgati dall'azienda.

Per questo sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti della struttura.

La diversità è una ricchezza ed è apprezzata in tutte le sue declinazioni. È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura diversa, aprono a nuove idee, a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra personale e gruppi di lavoro.

Ghemar valuta le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, incoraggiando una cultura inclusiva e priva di distorsioni anche inconsce che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Nella pianificazione della forza lavoro, in linea con i principi di inclusione, sono esplicitati i requisiti di conoscenza, abilità e capacità richiesti su ciascun ruolo presente e futuro, dove eventuali lacune sono affrontate e colmate attraverso la formazione.

La politica per la parità di genere intende garantire che non vi siano differenze retributive e di avanzamento nella carriera determinate da fattori personali che non siano l'anzianità lavorativa, la tipologia di mansione svolta e le competenze specifiche maturate. Ogni eventuale distorsione dovrà essere individuata e corretta.

L'organizzazione garantisce che la mobilità interna e i processi di successione alle posizioni manageriali avvengano in modo equo e inclusivo, offrendo ai collaboratori l'opportunità di crescere professionalmente in linea con le esigenze organizzative e con il proprio sviluppo individuale. L'avanzamento può avvenire tramite percorsi di formazione, revisione del livello retributivo o inquadramenti contrattuali coerenti con l'evoluzione del ruolo. L'organizzazione garantisce che tali opportunità siano offerte nel pieno rispetto dei principi di inclusività, equità e parità di genere. Tutte le decisioni relative alla crescita professionale sono

POL PG

Pag. 2 a 3



POL PG

Politica Parità di genere

Rev. 01 del 20-10-2025

basate esclusivamente sul merito, senza alcuna discriminazione legata al genere, all'età, all'origine culturale o ad altre caratteristiche personali.

L'organizzazione garantisce che la formazione, a tutti i livelli e su ogni argomento, inclusi eventuali corsi sulla leadership, è garantita in modo equo a tutti i dipendenti.

L'impegno di Ghemar sui temi della parità di genere si concentra altresì nell'identificare, prevenire e contrastare le forme di esclusione che possono verificarsi.

Riteniamo che i carichi di cura e le responsabilità familiari, così come il tempo per sé, contribuiscono alla crescita ed alla realizzazione della persona, per cui devono essere tutelati e favoriti in un'organizzazione del lavoro che permetta la più ampia conciliazione tra tempi di lavoro e vita privata.

La nostra organizzazione non permette comportamenti, inclusi gesti, linguaggio e/o contatto fisico, che siano o possano essere ritenuti sessualmente coercitivi, minacciosi, offensivi o volti allo sfruttamento.

Ghemar si impegna dunque a contrastare le molestie e la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione e formazione, adottando un Codice di Condotta e nominando una Consigliera di Fiducia, nonché mediante l'attivazione di specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti scorretti.

Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi, ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

La nostra organizzazione, nel promuovere e mantenere relazioni con gli stakeholder esterni, è determinata a diffondere principi e obiettivi di parità di genere e, in generale, di Diversity&Inclusion, promuovendo altresì un'attività di sensibilizzazione degli stessi stakeholder sui temi citati; allo stesso tempo, ci poniamo l'obiettivo di identificare le opportunità per sostenere le loro iniziative.

Ghemar intende dunque impegnarsi in un processo concreto e duraturo, per cui l'aggiornamento della Politica e un efficace sistema di monitoraggio rappresentano impegni concreti e saranno indicatori precisi dell'attenzione dell'azienda a diversità e inclusione, nonché della volontà di costante miglioramento su temi per i quali l'impegno deve continuamente rinnovarsi.

Cavallermaggiore, lì 25/10/2025

**G H E M A R S.P.A.**

Via L. Einaudi, 6 - 12030 CAVALLERMAGGIORE (CN)

Tel. 0172.382532

Reg. Imp. CN - C.F. - P.IVA 02664480042

R.E.A. 171630 - cod. S.D.L. MSUXCR1. Cap. Soc. € 500.000,00 I.V.

Direzione