




PEOPLE

POWER IS NOTHING WITHOUT OUR PEOPLE.



IRELLI

La marque  logo ne doit pas être utilisée à la place de la lettre P. L'utilisation dans "People" comme lettre est une exception autorisée expressément uniquement pour une utilisation interne dans le cadre du présent projet.

WE ARE ALL DIFFERENT

DECLARATION DU GROUPE PIRELLI SUR L'EGALITE DES CHANCES.

Le Groupe Pirelli a été et demeure **fermement déterminé** à respecter le principe d'égalité des chances dans l'environnement du travail, sans distinction de sexe, état civil, orientation sexuelle, religion, opinions politiques et syndicales, couleur de peau, origine ethnique, nationalité, âge et handicap.

Pirelli **s'oppose** à toute forme de discrimination directe ou indirecte et/ou de harcèlement envers des individus ou des groupes de la part d'autres individus ou groupes et s'engage à les prévenir et à mettre un terme à de tels comportements.

Le Groupe Pirelli **s'engage à prévenir** la discrimination dans tous les aspects de la vie professionnelle, tant dans les phases de sélection que dans les décisions relatives à la rémunération, le statut professionnel, l'attribution de responsabilités, la formation et le développement de carrière. De telles décisions sont prises uniquement et exclusivement en fonction des compétences, de l'expérience et du potentiel professionnel dont les individus disposent et des résultats qu'ils obtiennent.

En particulier, Pirelli entend:

- reconnaître et valoriser les différences dans tous les processus de l'entreprise;
- identifier et éliminer toute forme éventuelle de discrimination empêchant un accès égalitaire aux opportunités de travail;
- garantir une réelle égalité de traitement à ses employés dans tous les secteurs, emplois et fonctions et dans tous les postes de responsabilité, en valorisant les résultats et le potentiel de chaque individu;
- favoriser la diversification des choix professionnels de chacun.

Pirelli **demande le soutien** actif des employés du Groupe dans la mise en œuvre des principes et des objectifs contenus dans la présente Déclaration.

Des procédures d'alerte et de protection de l'égalité des chances sont mises en place afin de permettre l'atteinte des objectifs fixés.

WE ARE ALL THE SAME

PROJET DE GROUPE “EGALITE DES CHANCES”.

Le Comité de pilotage « Egalité des Chances », constitué en 2005 avec comme objectif et responsabilité de faire appliquer les programmes d'entreprise en ce qui concerne l'égalité des chances, a élaboré le projet de Groupe “Egalité des chances”.

Le projet, dont l'origine se trouve dans la Déclaration du Groupe sur l'égalité des chances, a été créé avec comme objectif de garantir le respect du principe d'égalité de traitement sur le lieu de travail et se concrétise par des actions de formation et de communication internes et par une série d'actions positives dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

RESPONSABLE “EGALITE DES CHANCES”.

Dans le but de garantir une mise en oeuvre concrète des principes d'égalité de traitement énoncés par la Déclaration et de diriger la mise en application opérationnelle du projet Egalité des chances, Pirelli crée dans chaque pays la fonction de « Responsable Egalité des Chances ».

Le Responsable Egalité des Chances du pays dépend fonctionnellement du Responsable Egalité des Chances du Groupe, nommé en 2005 par le Président; il est responsable de l'orientation et du contrôle de l'évolution de l'égalité des chances au niveau local.

PROCEDURE D'ALERTE POUR LA PROTECTION DE L'EGALITE DES CHANCES.

Dans le but de garantir une protection concrète des principes d'égalité de traitement énoncés par la Déclaration du Groupe sur l'égalité des chances, Pirelli institue auprès de chacune de ses filiales/sociétés, conformément aux normes et aux usages locaux, une procédure interne d'alerte et de protection.

ACTIONS.

Valorisation des Ressources Humaines

Dans le but de promouvoir les différences dans tous les processus de l'entreprise et de garantir l'égalité des chances de développement professionnel dans toutes les fonctions et tous les secteurs du Groupe, Pirelli s'engage à lancer des « actions positives » spécifiques dans la sélection, le développement et la formation des ressources humaines.

1. Sélection.

La constitution, pour tout type de recherche de personnel à n'importe quel niveau d'organisation, d'un éventail de candidats qui tende autant qu'il est possible à une représentation égale d'hommes et de femmes; l'implantation au niveau du pays d'un mécanisme de contrôle périodique des embauches dirigé par le **Responsable Egalité des Chances**; la promotion de mesures spécifiques dans les départements possédant le plus grand déséquilibre numérique en vue d'augmenter à moyen terme la présence féminine.

2. Formation.

La définition de cours de formation spécifiques ayant pour but de sensibiliser l'entreprise sur le thème de la valorisation des différences.

3. Développement.

La prise en compte du principe d'égalité des chances:

- dans la mise en place des formations, dans les expériences de mobilité internationale, dans les promotions internes, dans les bilans de carrières, dans les augmentations de salaires, etc

Conciliation vie privée/vie professionnelle

Les initiatives de conciliation vie privée/vie professionnelle sont des actions menées par l'entreprise dans le but de faciliter la conciliation entre travail et vie privée de ses employés.

Pirelli entend amplifier, étendre et rationaliser l'offre de ces initiatives en offrant une attention particulière aux thématiques centrales de l'entreprise liées à l'égalité des chances.

Face à des exigences locales particulières et en tenant compte des différents contextes sociaux et réglementaires, Pirelli s'engage à entreprendre et à soutenir des initiatives spécifiques parmi lesquelles :

1. actions intervenant sur les temps de travail:

- temps partiel prédéfini dans la durée (lors du retour après le congé de maternité ou face à des exigences personnelles spécifiques);
- flexibilité horaire prédéfinie dans la durée (lors du retour après le congé de maternité ou face à des exigences personnelles spécifiques).

2. actions de soutien à la famille:

- crèche d'entreprise ou conventionnée;
- assistance à domicile pour les parents âgés des employés;
- colonies de vacances pour les enfants des employés;
- aides aux soins médicaux des employés et de leur famille;
- facilités pour les employés auprès de structures médicales spécifiques.

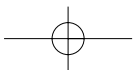
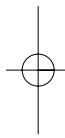
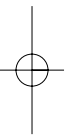
Un rapport périodique sur les résultats qualitatifs et quantitatifs des actions mentionnées ci-dessus sera produit au niveau local par le Responsable Egalité des Chances du pays et coordonnée au niveau central par le Responsable Egalité des Chances du Groupe.

WE ARE ALL PIRELLI PEOPLE

COMMUNICATION.

Le "Projet égalité des chances", tel que dans les contenus définis ci-dessus et dans les actions futures, fera l'objet d'une large communication à tous les employés du Groupe.


Cette communication se fera par une diffusion de supports papier, un affichage sur les panneaux d'entreprise et la publication via Intranet des contenus du projet, dans une section créée spécialement et accessible à tous.






POWER IS NOTHING WITHOUT OUR PEOPLE.



La marque  logo ne doit pas être utilisée à la place de la lettre P. L'utilisation dans "People" comme lettre est une exception autorisée expressément uniquement pour une utilisation interne dans le cadre du présent projet.





PIRELLI

The image shows the Pirelli logo in a dark blue color. It features a stylized 'P' on the left, followed by the word 'IRELLI' in a bold, sans-serif font. The 'P' is composed of a thick vertical bar and a horizontal bar that curves to the right. The 'I' is a simple vertical bar, and the 'R' has a distinctive shape with a curved top. The 'E' and 'L' are also simple, and the 'I' at the end is a vertical bar. The entire logo is centered on the page.

INTERNAL USE ONLY