

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

DESTINATARI:	DIREZIONE:	EMISSIONE:
Tutti gli stakeholders Maiora	CDA con delega Comunicazione, Sostenibilità e Diversity	Rev. 0 – 13 GENNAIO 2025

La presente Politica per la Parità di Genere, per la Diversità e per l’Inclusione definita dal Top Management di **MAIORA SPA SB**, su proposta del Comitato Guida per la parità di genere, illustra i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che descrivono l’impegno dell’Azienda nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile.

Le pari opportunità sono al centro dei valori dell’Azienda: in coerenza con le esigenze e il contesto organizzativo, Maiora SpA SB è da tempo attivamente impegnata nella promozione e nel rispetto della parità di genere

A tale scopo, garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa umana – selezione, retribuzione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita – sia improntata al principio delle pari opportunità, dell’inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

MAIORA SPA SB ha deciso di adottare una Politica aziendale orientata all’eliminazione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l’obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo altresì un budget finalizzato.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l’azienda. Le disposizioni della Politica si applicano e sono destinate a:

- Organi e Strutture di Maiora SpA SB richiamate direttamente nella Politica;
- Organi e Strutture di Maiora SpA SB non richiamate direttamente nella Politica, ma da essa interessate per ruoli, competenze e autorità;
- Parti interessate.

Al fine di ottenere e mantenere la parità di genere in azienda **MAIORA SPA SB**, il Top management, i dipendenti e tutti gli stakeholder si impegnano ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

DESTINATARI:	DIREZIONE:	EMISSIONE:
Tutti gli stakeholders Maiora	CDA con delega Comunicazione, Sostenibilità e Diversity	Rev. 0 – 13 GENNAIO 2025

Per raggiungere questi risultati, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Guida per la parità di genere hanno definito i seguenti **impegni**:

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- comunicare internamente ed esternamente, anche attraverso attività di marketing e di pubblicità, la volontà di perseguire in ogni ambito la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile;
- promuovere il rispetto della cultura e strategia aziendale;
- adottare una governance dell'organizzazione volta a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;
- definire processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- promuovere formazione e opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- garantire l'equità remunerativa a parità di mansione tra generi diversi;
- garantire la partecipazione di entrambi i generi in misura equa agli eventi e convegni in cui è richiesto il contributo da parte di esponenti dell'azienda;
- promuovere azioni di tutela della genitorialità e volte alla conciliazione vita-lavoro.

MAIORA SPA SB definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

DESTINATARI:	DIREZIONE:	EMISSIONE:
Tutti gli stakeholders Maiora	CDA con delega Comunicazione, Sostenibilità e Diversity	Rev. 0 – 13 GENNAIO 2025

- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

L'impegno della Società discende anche dal Piano di Sostenibilità che, anche alla luce degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, si pone l'obiettivo di creare una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare la diversità, favorendo lo sviluppo di un ambiente sano e privo di discriminazioni.

MAIORA SPA predispone e diffonde agli stakeholder le azioni relative al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali, nonché il Codice Etico.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, in coerenza con quanto definito nella presente Politica e nella disciplina organizzativa di Maiora SpA SB, monitora periodicamente la Politica e verifica l'effettiva applicazione della stessa, il rispetto dei principi in essa contenuti e provvede a trasmettere le proposte di modifica al Consiglio di Amministrazione qualora si verificano cambiamenti rilevanti nella normativa di riferimento o negli assetti organizzativi di Maiora SpA.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno da parte del Comitato Guida per la parità di genere, con approvazione del Consiglio di Amministrazione.


Amministratore Delegato Maiora SPA SB**Componenti del Comitato Guida per la parità di genere**