Linee guida strategiche

Politica per la Parità di Genere

Scopo e Campo di Applicazione

La presente Politica per la Parità di Genere definita dalla Direzione di **IMAB GROUP S.P.A.** definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

A tale scopo, garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata su principi di:

- **pari opportunità:** tutti i dipendenti hanno pari opportunità di accesso all'occupazione, alla formazione e allo sviluppo professionale, alla promozione e al compenso;
- **equità:** tutti i dipendenti sono trattati con rispetto e dignità, indipendentemente dal genere;
- **inclusione: IMAB GROUP S.P.A.** si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutti i dipendenti si sentano valorizzati e rispettati;
- **non discriminazione: IMAB GROUP S.P.A.** vieta qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere, compresa la molestia sessuale e le molestie sul lavoro.

REVISIONE	MOTIVO	DATA
1	Redazione documento	14.06.2024
2	Approvazione documento	30.10.2024
3	Revisione canali di segnalazione e modifica membri Comitato Guida	09.11.2026

AZIONE	RUOLO	PERSONA
Redatto	Responsabile Org. e Sostenibilità	Elia Grossi
Verificato	Comitato guida parità di genere	A. Bruscoli, A. Guerra, E. Grossi, S. Mingione, B. Izzi, R. Cartoceti
Approvato	Amministratore delegato	Alberto Bruscoli

Sommario

1. Contenuti 2

This document is the intellectual property of **IMAB GROUP S.P.A.**
Document changes without the approval of **IMAB GROUP S.P.A.** is unacceptable.

1. Contenuti

IMAB GROUP SPA ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione 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'organizzazione.

IMAB GROUP SPA si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento ed ha per questo stabilito l'obiettivo di definire un piano di welfare aziendale, che preveda iniziative per migliorare il benessere delle Persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, mettendolo nelle condizioni di segnalare in maniera completamente anonima ogni episodio di mala gestione compresi gli abusi e le molestie (attraverso la procedura di whistleblowing e altre segnalazioni attraverso la piattaforma **Signal Act** direttamente accessibile dal sito web aziendale);
- a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico;
- ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi;
- a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi e/o convegni.

IMAB GROUP SPA 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

This document is the intellectual property of IMAB GROUP S.P.A.
Document changes without the approval of IMAB GROUP S.P.A. is unacceptable.

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.
- **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.

IMAB GROUP SPA conferma il 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 di integra con le altre politiche aziendali di Responsabilità Sociale, Qualità, Sicurezza e Ambiente, 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. L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale. La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Per verifica:

i membri del comitato guida

a)
b)
c)
d)
e)
f)

Per approvazione:

l'amministratore delegato

a)

IMAB GROUP S.P.A. - Via L. Falasconi, 92 - 61033 FERMIGNANO (PU) – Italy - Tel. +39.0722.335701 - www.imab.com
This document is the intellectual property of IMAB GROUP S.P.A.
Document changes without the approval of IMAB GROUP S.P.A. is unacceptable.