

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

In conformità alla guida UNI PDR 125/2022

MP Filtri S.p.A. crede nel valore di trattare tutte le persone in modo dignitoso, equo e inclusivo; riconosce che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia fondamentale per il successo dell'azienda e il benessere delle proprie persone.

A tal fine si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

Lo sviluppo di una cultura della Parità di genere si armonizza con il Codice Etico che prevede che ogni persona in azienda sia chiamata ad agire e comunicare in maniera consapevole, sostenendo e salvaguardando i diritti umani universalmente riconosciuti e i temi di diversità e inclusione nel rispetto dei principi di uguaglianza, imparzialità, tutela della dignità e della sicurezza personale ed eliminazione di ogni forma di discriminazione.

All'interno di questo insieme di principi e valori si genera la presente **Politica di Parità di Genere** che **indirizza il modo in cui la Società persegue la Parità di Genere concretizzando misure specifiche a livello culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro** con lo scopo di:

- sostenere a tutti i livelli la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere l'espressione del potenziale di ognuno per il progresso della società;
- garantire nello svolgimento del nostro lavoro rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia per ogni persona in tutte le fasi che caratterizzano la "people experience journey";
- favorire un corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale senza vincoli di genere;
- valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale sia per le mamme che per i papà;
- opporsi ed evitare ogni discriminazione illecita, come previsto dal Codice Etico, con particolare attenzione al genere e alla genitorialità;
- promuovere la Parità di Genere anche fuori dai confini aziendali nell'ambito dei rapporti con Clienti e Fornitori, Comunità e Territori con cui la società opera.

La Società, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, in accordo con **la Politica della Qualità**, intende formalizzare un percorso di cambiamento culturale ed organizzativo al fine di raggiungere gli obiettivi della Parità di Genere.

L'IMPEGNO DELLA SOCIETÀ PER LA PARITÀ DI GENERE

La società con tutte le sue persone è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano equità, Parità di Genere e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo rispetto ai seguenti processi:

- ACCESSO AL LAVORO (RICERCA e SELEZIONE, ONBOARDING)
- FORMAZIONE
- SVILUPPO PROFESSIONALE
- REMUNERAZIONE
- GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ
- WORK LIFE BALANCE
- ASCOLTO E COMUNICAZIONE

ACCESSO AL LAVORO: la Società consolida processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità. Per questo motivo, la **Procedura 7.2 di Gestione delle Risorse Umane** stabilisce che le offerte di lavoro sono costruite in modo "gender neutral", scritte utilizzando un linguaggio inclusivo, la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su esperienze, capacità e competenze prevedendo un'apposita formazione su parità di genere, bias e stereotipi per le persone coinvolte in tali processi. All'interno del processo di onboarding la Società esplicita l'importanza riconosciuta al tema della Parità di Genere richiedendo alle proprie persone di esprimere nel loro lavoro quotidiano questa attenzione attraverso i loro linguaggi, comportamenti e azioni, concorrendo così ad aiutare la Società a fornire pari opportunità nel mondo del lavoro e prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione.

FORMAZIONE: la Società riconosce il valore dell'apprendimento continuo e rende disponibili opportunità di formazione e sviluppo per tutte le proprie persone in azienda, ponendo particolare attenzione alle tematiche di Parità di Genere, incoraggiando tutti a sviluppare il proprio potenziale, affinché i talenti e le risorse individuali possano contribuire a massimizzare l'efficienza della Società stessa.

SVILUPPO PROFESSIONALE: Per tutto il personale è prevista la possibilità di mobilità interna candidandosi alle posizioni aperte internamente rese disponibili sulla intranet della Società garantendo che i passaggi siano stabiliti sulla base dei risultati conseguiti (merito), definiti e misurati in maniera trasparente attraverso criteri oggettivi e legati all'ambito lavorativo. La Società promuove l'adozione di stili di leadership inclusivi e la creazione di piani di successione equilibrati per genere.

REMUNERAZIONE: La Società garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di

incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ: Nel rispetto della persona e delle normative, la Società riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta. La Società si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità e paternità, assicurando che la persona e il team di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo.

WORK-LIFE BALANCE: la Società considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra colleghi e colleghe piena espressione del principio di rispetto delle persone. Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle proprie persone, la Società, come previsto dall'**Accordo interno triennale**, mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi delle proprie persone.

ASCOLTO E COMUNICAZIONE: la Società reputa fondamentale ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo della people experience journey che costruisce per loro, per questo realizza periodicamente indagini sull'intera popolazione aziendale con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di Parità di Genere.

Revisione: 00 del 01/06/2025 – soggetta a Revisione al prossimo Riesame della Direzione
Definita da: Direzione in coordinamento con Comitato Guida per la Parità di Genere
Approvato da: Direzione

