

Gruppo Villa Maria S.p.A. adotta una politica di parità di genere, diversità ed inclusione che si propone di riconoscere, tutelare e valorizzare le differenze e le pari opportunità sul luogo di lavoro con l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, delle libertà e della dignità di ciascun individuo, sin dalle pratiche di assunzione fino a quelle dello sviluppo professionale e di carriera ed alla valorizzazione degli stili di leadership.

Gruppo Villa Maria S.p.A. ha avviato un percorso di accrescimento e ampliamento culturale con l'obiettivo di conseguire una maggiore uguaglianza di trattamento in termini di sesso, genere, identità di genere, età, provenienza, status sociale, disabilità, fede religiosa, politica, identità e orientamento sessuale, anche grazie all'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022 e alla ISO 30415:2021 sulla Diversità e Inclusione.

Lo scopo ultimo delle politiche relative alle Pari Opportunità è infatti dare vita a un insieme di iniziative e norme tendenti al superamento degli **unconscious bias** e delle condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità in ambito lavorativo.

Gruppo Villa Maria S.p.A. ha definito un piano di azione impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti e attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui renderemo conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale manteniamo e verifichiamo le azioni pianificate.

Gruppo Villa Maria S.p.A. intende perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile con le seguenti azioni:

- rafforzare il concetto di Pari Opportunità secondo la Strategia Europea per l'Occupazione: far accedere le donne in tutti i ruoli professionali garantendo pari retribuzione per lavori di uguale valore;
- dare il via a nuove strategie per aiutare l'inserimento delle politiche di genere e inclusione in tutte le strategie organizzative, di sviluppo del business e della leadership migliorando le condizioni delle persone appartenenti a gruppi sottorappresentati all'interno del quadro economico;
- promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal sesso, genere, età, provenienza, disabilità, status sociale, fede religiosa, identità politica, identità e orientamento sessuale, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere e tutelare la diversità e l'inclusione;
- perseguire la parità di genere e l'inclusione in fase di selezione e assunzione rivolgendoci a una rosa di candidati e candidate senza distinzione di sesso, genere, età, provenienza, disabilità, status sociale, fede religiosa, identità politica, identità e orientamento sessuale. Il processo di selezione si svolge secondo una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase; è previsto un adeguato onboarding del nuovo personale e un

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITA' ED INCLUSIONE	Policy_04
		REV. 01 del 05.06.2025
		Pag. 2 di 3

efficace affiancamento/formazione del personale dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;

- offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione, definendo standard trasparenti e coerenti con la politica di parità, diversità e inclusione;
- erogare momenti formativi diretti a tutto il personale dipendente volti a sensibilizzare sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, e l'esistenza di bias cognitivi e culturali;
- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna e tra diversi gruppi di persone all'interno dei gruppi di lavoro;
- promuovere la parità dei diritti sociali da parte di uomini e donne e tra diversi gruppi di persone;
- prevenire e contrastare qualsiasi forma di molestia, discriminazione e violenza legate a sesso, genere, età, provenienza, disabilità, status sociale, fede religiosa, identità politica, identità e orientamento sessuale;
- attuare il work-life balance del personale dipendente in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona con strumenti di lavoro flessibile e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati evitando qualsiasi discriminazione legata a lunghi periodi di assenza dal lavoro (ad es. per malattia e/o maternità);
- superare i pregiudizi e gli stereotipi legati a genere, sesso, età, provenienza, disabilità, status sociale, fede religiosa, identità politica, identità e orientamento sessuale all'interno delle politiche interne ed esterne e nei processi di comunicazione.

I KPI individuati in accordo alla UNI PdR 125:2022 e alla ISO 30415:2021 costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come Gruppo Villa Maria S.p.A. progredisce verso gli obiettivi prefissati.

Il modello gestionale adottato è finalizzato a garantire nel tempo il mantenimento di requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita in azienda neutre per genere;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITA' ED INCLUSIONE	Policy_04
		REV. 01 del 05.06.2025
		Pag. 3 di 3

La presente Politica di Parità di Genere, Diversità e Inclusione è:

- definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione;
- comunicata e diffusa all'interno del Gruppo Villa Maria S.p.A. e alle proprie parti interessate;
- oggetto di sensibilizzazione e formazione del management aziendale.

Il Gruppo Villa Maria S.p.A. assegna risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere, diversità e inclusione stabiliti. La presente politica, disponibile sul sito del Gruppo Villa Maria S.p.A., viene riconfermata o aggiornata al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del Sistema di Gestione.

Lugo, 05.06.2025

Presidente Gruppo Villa Maria S.p.A.



Ettore Sansavini

