

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

### INTRODUZIONE

Mipharm è consapevole che l'inclusione e la meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per una crescita economica e sociale sostenibile e per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra organizzazione. Mipharm considera le persone come un elemento indispensabile per l'esistenza stessa della società e come impulso alla crescita dell'organizzazione, utilizzando il principio della parità di trattamento delle persone come strumento per fronteggiare ogni forma di discriminazione attraverso metodi e strumenti che promuovano e valorizzino la diversità inclusiva nel clima lavorativo. L'impegno della società in questi temi si concretizza e si sviluppa anche attraverso l'adozione della presente politica, i cui principi rivestono un ruolo fondamentale nello svolgimento quotidiano dell'attività aziendale.

### IMPEGNO

Mipharm considera le persone come un elemento indispensabile per l'esistenza stessa della società: è fortemente impegnata ad offrire condizioni di lavoro rispettose della dignità personale, dei diritti umani e delle pari opportunità, mantenendo un ambiente di lavoro professionalizzante, partecipativo e sicuro basato sui valori di equità, trasparenza e fiducia.

Mipharm ritiene che garantire le pari opportunità in tutti i processi permetta di esplorare un maggior numero di opportunità utili allo sviluppo aziendale e che le diversità aggiungano valore e arricchiscano l'impresa.

A tal fine Mipharm ha adottato un modello gestionale in linea con la prassi di riferimento UNI PdR 125/2022, istituendo un Comitato Guida che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti, misurando lo stato di avanzamento dei risultati. Mipharm si impegna a proseguire con dedizione l'applicazione dei suddetti impegni nelle seguenti aree:

- **Molestie e Violenza di Genere:** Contrastare e rifiutare ogni discriminazione, prevenire e sanzionare qualsiasi forma di molestia fisica, verbale e psicologica, verso tutti i collaboratori e le collaboratrici.
- **Linguaggio e comunicazione:** Adottare modelli di comunicazione e uso di linguaggio non discriminatorio, riferibili sia ad ambiti professionali che personali.
- **Rappresentanza dei generi:** Favorire un contesto di lavoro in cui l'indirizzo manageriale preveda una equa distribuzione di genere, anche all'esterno dell'azienda, attraverso una equa rappresentazione durante eventi istituzionali e convegni, garantendo la diversità e riconoscendo il valore della competenza e professionalità.
- **Politiche e meccanismi retributivi:** Adottare misure per assicurare l'assenza di differenze di trattamento economico tra i generi, misurando la differenza salariale (gender pay gap).
- **Recruiting e Selezione:** Mantenere politiche di selezione, formazione e sviluppo non discriminatorie e rivolte al merito.
- **Sviluppo professionale:** garantire i principi di uguaglianza e pari opportunità nel processo di valutazione e di crescita professionale del personale.

- **Formazione:** garantire un'adeguata formazione e informazione a tutto il personale in materia di rispetto delle diversità, equità, inclusività e pari opportunità, anche per contrastare stereotipi inconsci.
- **Genitorialità, care giving e conciliazione vita/lavoro:** riconoscere e valorizzare la rilevanza dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata nel rispetto delle esigenze aziendali e delle scelte personali. Favorire condizioni paritarie nella gestione della vita familiare, anche nelle diverse fasi di vita dei bambini, offrendo un programma di rientro e tutelando il posto di lavoro al termine del periodo di maternità.

Milano, 18 Giugno 2024

Maurizio Silvestri  
Presidente Esecutivo Mipharm S.p.A.  
Presidente Comitato Esecutivo ESG