

---

## **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

**Rev.0 del 10/03/26**

La presente Politica per la Parità di Genere e per la diversità e l'inclusione definita dall'Alta Direzione della IPEM S.r.l., definisce i principi, gli obiettivi e le linee guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile.

Essa è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

A tale scopo, IPEM S.r.l. garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno della Società, selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita anche retributiva, sia improntata al principio delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia. La Società ha adottato idonei sistemi di segnalazione e monitoraggio per garantire, identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

IPEM S.r.l. ha deciso di adottare la presente Politica 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/paternità. 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.

A Tal fine IPEM S.r.l. si impegna a:

- 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;
- 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 strumenti di incentivazione aziendale, che prevedano iniziative per migliorare il benessere delle persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- 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;
- 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;
- 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;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- prevenire ogni forma di abuso e di molestia di genere mediante l'individuazione di possibili rischi e l'attuazione di azioni di mitigazione degli stessi, la segnalazione di sospetti o fatti

---

inerenti abusi, la tutela della riservatezza e di possibili ritorsioni sul segnalante, l'avvio di adeguate indagini e la piena risoluzione di eventuali riscontri in ottica di repressione e tolleranza zero dei fenomeni.

- promuovere comportamenti improntati a equità, inclusione e rispetto reciproco attraverso attività di sensibilizzazione, comunicazione interna, formazione del personale e diffusione di linee guida volte a favorire un ambiente di lavoro inclusivo e libero da discriminazioni.

IPEM S.r.l. ha definito obiettivi dettagliati per il pieno raggiungimento della Parità di Genere nel Piano Strategico e monitora costantemente gli indicatori di prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla 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.
- 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.

IPEM S.r.l. predispose e diffonde agli stakeholder la presente Politica relativa al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo la coerenza tra i principi della Politica e gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Carinaro, lì 10/03/26



**IPEM S.r.l.**  
Amministratore Generale