

La Direzione Generale (DIR) dell'organizzazione riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda. Per raggiungere e mantenere la parità di genere in azienda la DIR impegnerà il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

Mast riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. Ritiene che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere in azienda è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti del Gruppo e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali. Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HR per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Per favorire tale impegno l'azienda promuoverà annualmente la partecipazione dei dipendenti a corsi di formazione inerenti principi etici e best practice relativi ai temi dell'inclusività, parità di genere, sostenibilità e work life balance. In particolare, l'azienda si impegna a garantire, anche attraverso l'adozione di specifiche politiche interne, di un Sistema di Gestione dedicato, che:

- nessun tipo di discriminazione venga attuata, e in alcun caso tollerata, durante l'intero percorso lavorativo dei dipendenti dalla selezione iniziale fino ai più elevati livelli di carriera passando attraverso la quotidiana routine lavorativa.
- venga favorita, supportata e valorizzata la maternità/genitorialità in tutte le sue fasi
- tutta la propria comunicazione, sia essa interna o esterna, risulti allineata ai valori della parità di genere
- siano introdotte tutte le necessarie attività di prevenzione affinché nessuna forma di abuso fisico, verbale o digitale possa avvenire sul luogo di lavoro
- la propria Politica per la parità di genere, e ogni suo eventuale aggiornamento, venga comunicato e diffuso all'interno dell'azienda e resa disponibile sul proprio sito
- venga nominato un Comitato Guida (CG) per l'efficace adozione e applicazione del GEP (Gender Equality Plan).
- è stato istituito un piano strategico della parità di genere dove sono stati riportati obiettivi da raggiungere attraverso azioni per colmare gap che ancora resistono in merito.
- la Politica viene revisionata o confermata periodicamente, in occasione del riesame o in relazione a cambiamenti o ai risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

L'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche, che sono riportate di seguito, sui temi peculiari affrontati da UNI PdR 125:2022. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, Mast ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

### **1. Recruitment**

Mast si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati il più possibile paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e responsabili di area ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

### **2. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione**

Mast si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

Infine, L'organizzazione si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

### **3. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera**

L'organizzazione promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

### **4. Definizione politiche retributiva di breve e medio-lungo periodo**

La politica di remunerazione di Mast contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico della società.

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere. Mast garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali.

#### **5. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro**

Mast si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working, ingresso flessibile, ecc) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Infine, L'organizzazione si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

#### **6. Misurazione KPI**

Mast adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente. La dashboard (piano di miglioramento) contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale.

La presente Politica per la parità di genere viene rivista ogni anno in occasione della Revisione del Sistema di Gestione ed è definita dall'Alta direzione, coordinata da una figura responsabile nella persona del Direttore Amministrazione Contabilità e Finanza, e dal Comitato Guida e viene pubblicata sul sito ufficiale dell'organizzazione, in modo tale da essere disponibile per tutte le persone interessate.

Data, 30-04-2024

Firma della Direzione Generale

**MAST S.p.a.**  
**Amministratore Delegato**  
**Ing. Domenico Liguori**  
