



Linee Guida per la Parità di Genere

Crediamo nei principi del nostro Codice Etico e nelle persone come elemento indispensabile per il nostro successo. Valorizziamo le capacità e le competenze di ciascun individuo, affinché ognuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale. La diversità e l'inclusione sono considerate elementi strategici per la nostra crescita, poiché l'interazione di generi, culture, generazioni e background diversi crea valore durevole e stimola l'innovazione.

Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione e promuoviamo un ambiente di lavoro coeso e collaborativo, garantendo dignità e imparzialità a tutti. Favoriamo una cultura della diversità, che rappresenta un valore fondante del concetto di uguaglianza e inclusione, sostenuto nel nostro modello di fare impresa.

Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro sereno e aperto al dialogo, volto a valorizzare le diversità e i talenti, promuovendo l'eccellenza e la crescita personale e professionale di ciascun individuo. Assicuriamo condizioni di lavoro dignitose e rispettiamo le diversità dei nostri dipendenti, promuovendo pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro.

Le nostre decisioni riguardanti assunzioni e avanzamenti di carriera si basano sul merito e sul rendimento, evitando influenze da fattori quali razza, nazionalità, lingua, età, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità, condizione economica e opinioni politiche.



Il nostro impegno

MOVYON ha deciso di adottare i KPI previsti della prassi UNI/PdR 125:2022, che costituiranno un elemento chiave nella raccolta delle informazioni necessarie per misurare e dimostrare i progressi verso gli obiettivi prefissati in materia di parità di genere.

L'azienda si impegna a garantire un monitoraggio costante e un miglioramento continuo delle proprie performance in riferimento alle sei aree previste dalla Prassi UNI/PdR 125:2022: **Cultura e Strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di Crescita e Inclusione delle Donne in Azienda, Equità Remunerativa di Genere e Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro.**

Questi ambiti costituiscono i principi fondamentali su cui si baseranno le iniziative aziendali per promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle pari opportunità.

La promozione delle pari opportunità e dell'empowerment femminile sarà perseguita attraverso politiche strutturate, finalizzate a favorire un cambiamento culturale concreto e a prevenire ogni forma di discriminazione di genere.

La responsabilità dell'attuazione della presente linea guida sarà affidata al **Comitato Guida per la Parità di Genere** che avrà il compito di coordinare e supervisionare le iniziative intraprese per garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La presente Politica definisce l'impegno di MOVYON nelle sei aree indicate dalla Prassi UNI/PdR 125:2022:

1. Cultura e Strategia

L'azienda investirà in percorsi strutturati di sensibilizzazione e formazione per rafforzare una cultura aziendale fondata sulla valorizzazione della diversità e dell'inclusione. Saranno implementate iniziative educative volte a diffondere i principi della parità di genere e a contrastare ogni forma di violenza e discriminazione, con programmi specifici destinati sia ai dipendenti che ai manager. Inoltre, verranno promossi strumenti di



ascolto e confronto per favorire il dialogo interno su questi temi, garantendo un coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate.

2. Governance

L'azienda adotterà un sistema di governance che assicuri un monitoraggio continuo in linea con i KPI previsti dalla norma PdR 125:2022. Sarà sviluppato un modello di raccolta e analisi dei dati per valutare periodicamente l'andamento e l'efficacia delle politiche aziendali, al fine di individuare eventuali criticità e definire interventi correttivi. L'azienda si impegnerà, inoltre, a promuovere la trasparenza e la diffusione delle proprie politiche, favorendo un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

3. Processi HR

L'azienda si impegna a rivedere i propri processi di selezione e reclutamento al fine di ridurre gli stereotipi di genere e garantire pari opportunità a tutte le candidature. Verranno attuati programmi di formazione specifici per i recruiter, incentrati sull'uso di un linguaggio inclusivo e sulla riduzione dei bias inconsapevoli.

4. Opportunità di Crescita e Inclusione delle Donne in Azienda

Per incrementare la presenza femminile nel settore tecnologico, l'azienda definirà obiettivi chiari e misurabili. MOVYON si prefigge di raggiungere un target del 28% di donne sul totale dell'organico entro il 31 dicembre 2025, con un ulteriore incremento fino al 30% entro il 31 dicembre 2029. Per sostenere la crescita professionale delle donne, saranno avviati programmi di mentorship interna che favoriscano lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione del talento femminile. L'azienda supporterà inoltre le carriere STEM tra le donne e i gruppi sottorappresentati attraverso partnership con istituzioni accademiche e programmi di formazione.

5. Equità Remunerativa per Genere

L'azienda considera la parità salariale un principio imprescindibile e si impegna a garantire l'eliminazione del gender pay gap per tutte le nuove assunzioni a partire dal 2025. Per assicurare trasparenza e equità, verranno istituiti strumenti di monitoraggio delle politiche retributive.

6. Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro



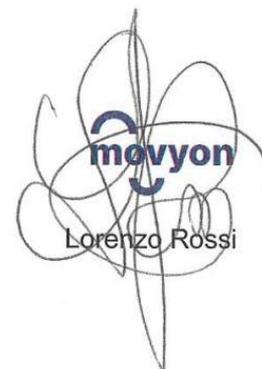
L'azienda riconosce l'importanza di sostenere i genitori e di favorire un corretto bilanciamento tra vita lavorativa e personale. Saranno introdotti percorsi di formazione e coaching dedicati ai neogenitori, al fine di supportarli nella gestione della nuova realtà familiare e lavorativa. L'azienda promuoverà inoltre misure di flessibilità lavorativa, favorendo l'adozione di strumenti che agevolino la conciliazione tra impegni professionali e personali.

Per garantire un'efficace attuazione delle politiche di parità di genere saranno elaborati report periodici che forniranno un quadro dettagliato dell'evoluzione delle politiche adottate, permettendo di misurarne l'impatto e di apportare eventuali miglioramenti.

Con questo impegno, MOVYON si pone l'obiettivo di costruire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e libero da ogni forma di discriminazione, in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale senza ostacoli di genere.

Inoltre, MOVYON assicura il proprio impegno nella valorizzazione della parità di genere e della diversità all'interno della comunicazione aziendale, sia interna che esterna, comprese le attività di marketing e pubblicità.

La presente linea guida sarà divulgata all'interno dell'organizzazione e condivisa con gli stakeholder esterni, nell'ottica di favorire trasparenza e collaborazione. Sarà pubblicata sul sito aziendale e accompagnata da un piano di sensibilizzazione con l'obiettivo di garantirne la piena comprensione e applicazione.



Lorenzo Rossi