



UNI/PdR 125:2022

L'Alta Direzione di Emac Srl, in coordinamento con il Comitato Guida, definisce la presente Politica, ai sensi delle Linee Guida di riferimento UNI/PdR 125:2022, per valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

Emac Srl riconosce infatti la peculiarità di ogni persona in azienda assicurando a tutti le stesse possibilità di crescita professionale. La creazione di una organizzazione eterogenea e diversificata grazie al contributo di entrambi i generi è un processo importante e spesso decisivo nelle scelte decisionali della Direzione.

1. Selezione e gestione del personale

La società si impegna ad assumere persone con diverse età, esperienze e professionalità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione grazie alla individuazione di una rosa di candidati tramite criteri di selezione legati alla pari opportunità uomo-donna, non trascurando allo stesso tempo l'importanza della meritocrazia.

Il sistema di valutazione del personale incentiva il dialogo costante tra i vari livelli aziendali, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione ed al miglioramento continuo.

Nella valutazione la Direzione si impegna a verificare che questa non presenti discriminazioni di genere.

2. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

L'azienda prevede attività formative dirette a tutti i dipendenti per sensibilizzare riguardo al tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche.

Emac Srl si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini e a garantire a tutti pari opportunità di carriera.

3. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

Emac Srl promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

Pertanto, si impegna affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e che i candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentati da entrambi i generi.

4. Retribuzione

La politica di remunerazione di Emac Srl promuove azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.

Gli interventi retributivi sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe.

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

5. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

La Direzione 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.

6. Misurazione KPI

Emac Srl adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata tramite indicatori chiave di performance (KPI) che forniscano adeguate informazioni in merito.

La presente politica è rivolta a tutti/e i/le dipendenti di Emac Srl, comunicata e affissa negli uffici, e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, consulenti, fornitori e clienti tramite pubblicazione sul sito internet aziendale

Genova, 20/08/2025

La Direzione e il Comitato Guida