

Grey Mer S.p.A., con il presente documento, dichiara il proprio impegno a valorizzare la diversità di genere e a sviluppare e mantenere nel tempo processi di empowerment femminile.

Questi obiettivi, oltre che parte integrante della strategia aziendale per rendere sostenibile il proprio business, hanno lo scopo di rendere paritaria la condizione lavorativa della donna rispetto all'uomo, all'interno e all'esterno dei propri processi aziendali.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Lo strumento per ottenere i suddetti obiettivi è l'adesione alla Prassi di Riferimento 125, emessa dall'UNI, che pone l'attenzione delle aziende sui seguenti temi ed aree operative:

- Strategia e cultura;
- Governance;
- Processi per la gestione delle Risorse Umane;
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- Equità remunerativa;
- Genitorialità e Cura.

Tanto premesso, la direzione della nostra organizzazione, al fine di ottenere quanto sopra definito, si impegna a:

- Nominare e mantenere attivo un Comitato Guida PdR 125;
- Assegnare adeguate risorse (budget), al fine di raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere sopra definiti;
- Definire responsabilità ed autorità adeguate a raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- Definire un piano di azione che migliori le performance aziendali sulla parità di genere;
- Monitorare i fattori ed in particolare i KPI di cui al punto 5 della PDR 125, che possono influire sulle performance aziendali;
- Rendicontare i risultati ottenuti in relazione alla parità di genere;
- Riesaminare le azioni messe in atto ed in relazione ai risultati ottenuti definire azioni di miglioramento al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Al fine di ottenere e mantenere la parità di genere in azienda Grey Mer S.p.A. impegna il management, i dipendenti e sensibilizza tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

Per raggiungere tale obiettivo la Direzione ha definito una politica aziendale per la parità di genere impegnandosi a:

- portare avanti il valore delle diversità, come chiave per l'innovazione e la crescita
- perseguire la parità di genere nelle procedure interne di selezione, assunzione, formazione, valutazione delle performance, sviluppo delle carriere del personale
- mantenere l'equilibrio di genere in azienda, analizzando e preservando la presenza delle donne, la loro crescita professionale e l'equità retributiva
- valutare ed implementare misure a sostegno della genitorialità, ad accompagnare il rientro dalla maternità e sostenere la paternità
- promuovere una cultura inclusiva, che eviti ogni forma di discriminazione diretta o indiretta relativa alla maternità ed alla paternità

-
- garantire la parità salariale
 - valutare e promuovere modelli di lavoro flessibili, che garantiscano la conciliazione lavoro-famiglia dei dipendenti
 - aggiornarsi e aggiornare i suoi dipendenti in tema di crescita professionale e parità di genere
 - garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di panel di tavole rotonde, eventi, convegni
 - assicurare la massima attenzione al linguaggio, adottando una terminologia che eviti stereotipi di genere
 - favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo
 - garantire “tolleranza zero” rispetto ad ogni tipo di violenza e prevaricazione di genere, punire questi atteggiamenti e favorirne la denuncia
 - far sì che ogni qualsiasi tipo di comunicazione sia coerente con i principi della presente politica
 - Pianificare e svolgere periodici audit interni allo scopo di verificare la corretta applicazione di politica, direttive e procedure definite a garanzia della parità di genere.

La presente politica viene revisionata o confermata periodicamente in fase di riesame della direzione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche, inoltre è oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale, nonché di diffusione all'interno e all'esterno dell'azienda attraverso strumenti adeguati di comunicazione.

La presente Politica Per La Parità di Genere è coordinata dalla Responsabile HR che assume il ruolo di referente per l'attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere – PdR 125.

San Mauro Pascoli, 15 gennaio 2026

La Direzione