

MTS	SISTEMA DI GESTIONE DI PARITA' DI GENERE	Rev 0 DEL 31/10/2025
------------	---	-------------------------

POLITICA

Bientina 31/10/2025

PREMESSA

La normativa interna di major techno service di Leonardo Botti & C. sas ha la responsabilità di definire, a seconda del proprio livello nell'ambito della Gerarchia delle Fonti, principi, obiettivi, regole, processi o procedure operative.

A seconda dei casi, tale normativa interna supporta MTS nel proprio ruolo

OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

La Politica di MTS specifica i principi, gli obiettivi e le linee guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere.

In coerenza con le esigenze e il contesto organizzativo dell'Organizzazione

MTS è da tempo attivamente impegnata nella promozione e nel rispetto della parità di genere per garantire pari opportunità nei confronti di tutto il personale e di tutte le persone che operano in nome e/o per conto e/o nell'interesse della stessa.

Le pari opportunità sono al centro dei valori dell'Azienda: vere e proprie leve fondamentali per garantire il successo di MTS e per rendere le persone al suo interno capaci di creare una cultura organizzativa inclusiva e di valorizzare la diversità di genere, promuovendo un clima di benessere e progresso sociale, al fine di garantire un ambiente di lavoro equo.

Politica per la Parità di Genere

ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

La Politica è approvata con delibera dell'amministratore su proposta del Comitato Guida per la parità di genere. L'aggiornamento della Politica e la decadenza della precedente versione sono approvati altresì con delibera dell'amministratore...

MTS si impegna a comunicare e diffondere all'interno dell'organizzazione i principi espressi nella Politica, tramite i canali di comunicazione interna ed esterna dedicati, formare e sensibilizzare il personale a tutti i livelli, incluso il management aziendale.

DESTINATARI DEL DOCUMENTO

Le disposizioni della Politica si applicano e sono destinate a:

- Stakolders esterni ed interni

.

CONTESTO NORMATIVO E STANDARD DI RIFERIMENTO

Le disposizioni contenute nella Politica integrano le regole di comportamento che le funzioni di MTS sono tenute a osservare in virtù della normativa esterna e in considerazione di specifici standard e modelli di riferimento.

A livello di normativa esterna, il principale riferimento, valido e applicabile a MTS è la Prassi UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere” che prevede l’adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”.

L’impegno di MTS nel rispetto della Politica per la Parità di Genere si basa sulle dichiarazioni, le convenzioni, gli standard, i principi, le linee guida e le raccomandazioni generalmente accettate a livello internazionale.

COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, in coerenza con quanto definito nella presente Politica e nella disciplina organizzativa di MTS, monitora periodicamente la Politica e verifica l’effettiva applicazione della stessa, il rispetto dei principi in essa contenuti e provvede a trasmettere le proposte di modifica all’amministratore qualora si verifichino cambiamenti rilevanti nella normativa di riferimento o negli assetti organizzativi dell’Organizzazione.

Il Comitato Guida è composto dall’Amministratore, dal responsabile del sistema di gestione della parità di genere/ responsabile HR, e da due preposti. Esso è costituito in modo che, come numero di partecipanti, sia garantita la parità di genere

Il Comitato Guida ha il compito, tra l’altro, di:

- svolgere le valutazioni relative alle tematiche sulla Parità di genere, nonché è incaricato della gestione e del monitoraggio delle stesse;
- sviluppare il Piano Strategico per la parità di genere inerente alla certificazione UNI PDR 125;
- monitorare periodicamente l’andamento dei KPI previsti dalla certificazione;
- garantire l’attuazione di un sistema di audit interni finalizzati alla verifica del rispetto della Prassi UNI PDR 125:2022;
- definire annualmente un budget di spesa per lo sviluppo di iniziative a supporto delle tematiche di parità di genere ed inclusione

RESPONSABILE DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE

La Responsabile del sistema di gestione parità di genere è nominata con delibera del Consiglio dell'amministratore e ha l'obiettivo di rendere il posto di lavoro un luogo inclusivo, accogliente, privo di barriere legate al genere, alla cultura, all'etnia, all'orientamento sessuale, politico e religioso, ma anche all'età e alla disabilità.

Ha inoltre la responsabilità di verificare la conformità del Sistema di gestione per la parità di genere rispetto ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 e la sua applicazione nell'organizzazione, nonché la gestione della documentazione di sistema e rilevazione e reporting dei risultati.

PRINCIPI, LINEE GUIDA, INDIRIZZI E POLITICHE

L'organizzazione persegue i principi di legalità, moralità, professionalità, dignità ed eguaglianza promuovendo la parità di genere come riferimento etico per tutto il personale dipendente della Società e garantendo le pari opportunità in coerenza con i propri obiettivi di business.

Nello specifico con "parità di genere" si fa riferimento a:

- evitare prassi discriminatorie e appianare eventuali differenze rilevate anche in termini retributivi;
- garantire pari opportunità di trattamento alle persone in modo indipendente dal genere in cui si riconoscono;
- promuovere una effettiva equità attraverso politiche e processi che permettano a ognuno di avere le condizioni adeguate a contribuire efficacemente alla vita aziendale e alla propria crescita professionale;
- creare un contesto che promuova una cultura aziendale e comportamenti grazie ai quali ogni persona possa sentirsi accolta, sicura e libera di esprimere sé stessa;
- rispettare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e offrire misure di conciliazione.

L'impegno della Società discende anche dal Piano di Sostenibilità di Gruppo che, anche alla luce degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, si pone l'obiettivo di creare una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare la diversità, favorendo lo sviluppo di un ambiente sano e privo di discriminazioni.

L'Organizzazione ha identificato le aree tematiche (come indicato nella Prassi UNI/PdR 125:2022) per le quali sono stati definiti gli obiettivi per il raggiungimento della parità di

genere, dettagliati all'interno del Piano strategico per la parità di genere (in seguito anche "Piano strategico") e per i quali sono stati individuati gli Indicatori di Prestazione (KPI) utili ai fini della misurazione e monitoraggio degli stessi:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione, favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione delle diversità. Implementare un piano strategico e delle procedure che definiscano e favoriscano la comunicazione della cultura aziendale inclusiva e che consenta a tutte le parti interessate interne di esprimere pareri sullo stato del clima interno
- **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 forma di non inclusività.
- **HR:** attuazione di una procedura di selezione delle risorse umane basata sui principi di inclusione e rispetto delle diversità per prevenire le disparità durante questo processo. Attuazione di processi in ambito HR finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale dei/delle dipendenti, creando un'ambiente di lavoro che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda:** garanzia di pari opportunità all'accesso a percorsi di carriera e di crescita interni. In particolare, la Società sostiene lo sviluppo della carriera delle donne, al fine di consentire il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di leadership.
- **Equità salariale:** attuazione di processi per assicurare un bilanciamento equo della remunerazione dei/delle dipendenti. Inoltre, MTS si impegna a informare periodicamente tutti i dipendenti sulle politiche retributive adottate, anche con riferimento a benefit, bonus e programmi di welfare.
- **Tutela della genitorialità e cura:** attuazione di specifici servizi e strumenti per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver; garanzia della protezione del posto di lavoro e del medesimo livello retributivo nel post-maternità e al rientro da lunghi congedi.
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance):** attuazione di iniziative specifiche per

garantire l'equilibrio tra vita privata e lavoro a tutti/e i/le dipendenti. In particolare, MTS si impegna nel garantire, ove applicabile, il lavoro part-time a chi ne abbia bisogno.

- **Prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro:** attuazione di processi per la prevenzione, la segnalazione (anche anonima) di ogni forma di molestia o abuso siano esse di tipo fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. La prevenzione comporta una costante sensibilizzazione verso una comunicazione il più possibile gentile, neutrale e inclusiva.

Inoltre, per un efficace presidio dei temi indicati è necessario sviluppare le seguenti aree:

- **Comunicazione responsabile:** attuazione di un piano di comunicazione interno ed esterno relativo al proprio impegno sui temi relativi alla parità di genere, in linea con i principi definiti nella presente Politica e coerente con gli obiettivi stabiliti nel Piano strategico, e adozione di una strategia di comunicazione responsabile, inclusiva ed equa.

- **Formazione:** garanzia di offrire pari opportunità di partecipazione a percorsi di formazione per valorizzare il personale senza distinzione di genere, bensì con un'attenzione specifica a sostenere

Percorsi sulla leadership per le donne al fine di promuovere il raggiungimento della parità nei ruoli di responsabilità. L'offerta formativa deve comprendere anche interventi volti alla consapevolezza relativa a disuguaglianze di genere, stereotipi e bias.

- **Organizzazione di eventi:** garanzia di rappresentare entrambi i generi tra le persone invitate in occasione di eventi quali convegni, conferenze o tavole rotonde con particolare riferimento a ospiti esterni/e che la Società può decidere di coinvolgere.

- **Monitoraggio e valutazione:** attuazione di un sistema di audit interni finalizzati alla verifica dell'effettiva applicazione della presente Politica, nonché al monitoraggio del rispetto dei requisiti della Prassi UNI/PdR 125:2022.

L'organizzazione incoraggia tutti i soggetti destinatari della presente Politica a segnalare, in conformità alle procedure aziendali, qualsiasi comportamento contrario ai principi in essa riportati, nonché ogni eventuale violazione alla stessa, presunta o certa, secondo quanto disciplinato dalla normativa interna di Gruppo in materia di Whistleblowing.

31/10/2025



Official stamp of **Major Techno Service di Jovanovic Contratti e.c. s.r.l.**, located at **Via Salaria, 1000 - 00198 Roma, Italia**, with **Cap. 1.000.000,00** and **ISCRITTA AL TRIBUNALE DI ROMA**.