



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Abiogen Pharma in linea con il sistema di gestione della parità di genere UNI/PdR 125:2022, introdotto nella Missione 5 del PNRR e disciplinato dalla legge n. 162 del 2021 (legge Gribaudo) e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022) ritiene che la parità di genere possa rappresentare un motore di innovazione e un fattore rilevante per il successo dell'organizzazione.

Il nostro obiettivo è quello di creare e consolidare un'organizzazione dove le diversità sono valorizzate e dove tutte le risorse hanno le stesse opportunità di crescita e sviluppo, potendo migliorare e realizzarsi esprimendo al meglio il proprio potenziale indipendentemente dal genere, dall'età, dall'origine, dall'orientamento sessuale o da qualsiasi altro fattore.

Agendo su tutti gli aspetti della vita lavorativa del proprio personale, dalla selezione alla formazione, alla crescita professionale e ad una migliore qualità di vita, Abiogen Pharma nel ribadire l'impegno a rispettare e a divulgare attivamente i principi di equità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente e dagli standard internazionali, riconosce i valori dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e dignità delle persone rifiutando ogni forma di discriminazione. Abiogen Pharma opera, inoltre, nel rispetto della normativa nazionale ed europea in materia di parità di trattamento e trasparenza retributiva, promuovendo criteri retributivi equi, trasparenti e neutrali rispetto al genere in ogni fase del rapporto di lavoro.

Abbiamo strutturato un percorso di miglioramento continuo focalizzato sulle sei aree chiave che rappresentano i pilastri su cui si fonda la strategia aziendale, definite dalla prassi UNI 125:2022:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in Azienda;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della Genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Questi pilastri si concretizzano in una serie di attività che Abiogen Pharma attua in relazione a tutti i temi che riguardano il "ciclo di vita" del percorso lavorativo di ciascuna risorsa all'interno dell'organizzazione, quali:



## **1. Selezione ed Assunzione**

La nostra organizzazione si impegna a garantire l'equità e la trasparenza in tutti i processi di selezione e assunzione. I criteri di valutazione sono esclusivamente basati su competenze, esperienze e potenzialità, indipendentemente dal genere. Intendiamo mantenere un equilibrio di genere all'interno dell'organico, promuovendo una cultura aziendale inclusiva. La retribuzione iniziale è definita in base al ruolo, alle responsabilità e alle competenze richieste, senza alcuna discriminazione di genere. In quest'ottica gli annunci sono redatti con linguaggio neutro e le informazioni relative alla posizione, all'inquadramento e alla fascia retributiva vengono rese note secondo criteri chiari e coerenti con i principi di pari opportunità.

## **2. Gestione della Carriera**

Riconosciamo il valore di ogni dipendente e ci impegniamo a offrire a tutti uguali opportunità di crescita professionale. Le valutazioni di performance sono effettuate in modo oggettivo e trasparente, senza pregiudizi di genere. Offriamo programmi di formazione e sviluppo continui, al fine di valorizzare le potenzialità di ciascuno e favorire l'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità. L'organizzazione assicura inoltre che i criteri relativi alle promozioni e alla progressione economica siano definiti secondo parametri oggettivi, verificabili e neutrali rispetto al genere, secondo i criteri, livelli di inquadramento e trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato, nonché dagli accordi aziendali vigenti.

## **3. Equità Salariale**

L'equità salariale è un principio fondamentale della nostra organizzazione. Garantiamo che la retribuzione sia commisurata alle mansioni svolte, alle responsabilità assunte e ai risultati ottenuti, indipendentemente dal genere, prevedendo il diritto di richiedere le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore nel rispetto della normativa vigente e della tutela della riservatezza dei dati personali. Abiogen Pharma si impegna inoltre a monitorare eventuali differenze retributive non giustificate e ad adottare, ove necessario, adeguate misure correttive. In quest'ottica, i sistemi di valutazione della performance e di definizione della retribuzione sono regolarmente sottoposti a verifica per assicurarne l'oggettività e la trasparenza.

## **4. Genitorialità e Cura**

Riconosciamo l'importanza della conciliazione tra vita professionale e familiare. Offriamo al nostro personale, sia uomini che donne, misure di sostegno alla genitorialità, quali flessibilità nell'organizzazione del lavoro, programmi di formazione e informazione per supportare i genitori nel ritorno al lavoro, misure personalizzate.

## **5. Conciliazione Vita-Lavoro (Work-Life Balance)**

La nostra cultura aziendale è incentrata sul benessere e sulla valorizzazione delle risorse umane; offriamo una serie di strumenti di flessibilità che possono soddisfare le diverse esigenze individuali in



relazione all'inquadramento e compatibilmente con il ruolo e mansione svolta. Crediamo che investire nel benessere delle persone sia fondamentale per raggiungere risultati eccellenti e per costruire un ambiente di lavoro stimolante e inclusivo.

## 6. Prevenzione di Abusi e Molestie

La nostra organizzazione, profondamente radicata nella promozione di una cultura aziendale improntata al rispetto reciproco e alla dignità umana, condanna fermamente ogni forma di abuso, discriminazione o comportamento offensivo, ivi inclusi molestie, molestie sessuali e mobbing. Tali condotte, in quanto intollerabili violazioni della dignità personale, richiedono un approccio aziendale di rigorosa prevenzione, tutela e repressione.

Di seguito le principali misure preventive:

- Formazione obbligatoria per tutto il personale su temi legati alla prevenzione delle molestie e delle discriminazioni;
- Canali di segnalazione anonimi e sicuri;
- Procedure chiare e tempestive per la gestione delle segnalazioni;
- Tutela delle persone che segnalano episodi di molestia o discriminazione.

## 7. Comunicazione Interna ed Esterna

La comunicazione è un elemento chiave per implementare con successo un sistema di gestione per la parità di genere. Abiogen Pharma si impegna a fondare la propria comunicazione (sia interna che esterna, incluse le attività di marketing e pubblicità) su principi di responsabilità etica.

Ciò si traduce nell'utilizzo di un linguaggio rispettoso, nell'eliminazione degli stereotipi di genere, nella revisione costante dei materiali e delle strategie di marketing. Un'organizzazione che investe nella comunicazione può creare un ambiente di lavoro più inclusivo, equo e performante. Sottolineiamo l'importanza di una comunicazione:

- **Inclusiva:** utilizzo di un linguaggio che eviti espressioni che possano essere interpretate come discriminatorie o degradanti. L'obiettivo è creare un ambiente dove tutti si sentano valorizzati e rispettati.
- **Trasparente:** la comunicazione deve essere chiara e trasparente in relazione a tutte le politiche e le iniziative relative alla parità di genere. Tutto il personale deve essere informato sui propri diritti e doveri e sulle opportunità a disposizione.
- **Bidirezionale:** la comunicazione deve essere un processo a due vie. L'Azienda deve ascoltare le opinioni e ricevere i feedback dei/delle dipendenti, creando un clima di fiducia e collaborazione.
- **Costante:** la comunicazione sulla parità di genere non deve essere un evento isolato, ma un processo continuo e integrato nelle attività quotidiane dell'Azienda.
- **Sensibilizzante:** la comunicazione deve mirare a sensibilizzare i/le dipendenti sui temi della parità di genere, promuovendo una cultura aziendale più equa e inclusiva.

Abiogen Pharma si impegna inoltre a garantire un'informativa annuale al personale in merito ai diritti previsti dalla normativa vigente in materia di trasparenza retributiva di ricevere informazioni sui livelli retributivi medi e alle relative modalità di esercizio.



\*\*\*

La presente politica è definita, riesaminata periodicamente e monitorata dall'Alta Direzione di concerto con il Comitato Guida e coordinata dal Responsabile di Sistema designato dal management ed in possesso di competenze organizzative e di genere.

L'Alta Direzione si assume la responsabilità della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendano necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

Rev.02  
Pisa, li 28 maggio 2026



Dott. Paolo Zambonardi

Amministratore Delegato

