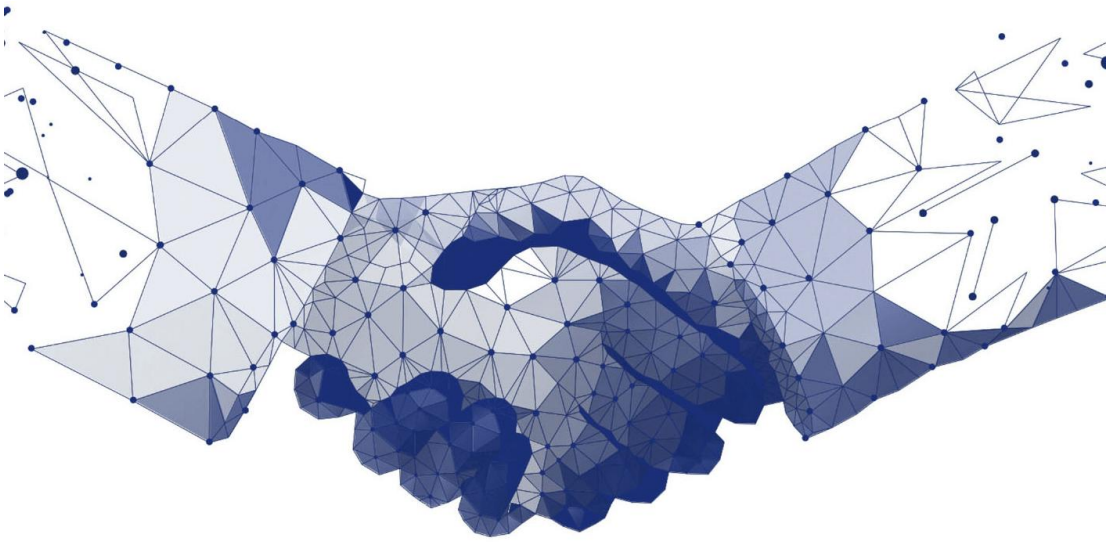
FAVILLINI
PHARMACEUTICAL PACKAGING GROUP

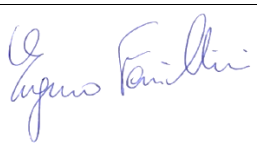
- [ ] Manuale di gestione
- [ ] Procedure
- [x] Modulistica ed extra

POLITICA PARITÀ DI GENERE

MPG.001 REV.00



FAVILLINI
PHARMACEUTICAL PACKAGING GROUP

Emissione QM **Alessandra D'Alba**	Data	23-09-2026	Firma	
Controllato HR **Gian Luca Scaramelli**	Data	23-09-2026	Firma	
Approvazione BOARD **Eugenio Favillini**	Data	23-09-2026	Firma	

Data applicazione	**Data di scadenza**
23-09-2026	23-09-2029

Stato delle revisioni

Revisione	Data	Descrizione	Autore
00	*01.06.2026*	*Prima emissione*	*Alessandra D'Alba*

Indice

1.0 MISSION E VISION 4
2.0 PREMESSE 4
3.0 PRINCIPI GUIDA E AREE DI AZIONE 5
4.0 RICERCA, SELEZIONE E ASSUNZIONE DI NUOVO PERSONALE 6
5.0 EQUITÀ SALARIALE E GESTIONE DELLE CARRIERE 7
6.0 GENITORIALITÀ E CURA DELLA FAMIGLIA 7
7.0 FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE 8
8.0 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE) 8
9.0 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO 9
10.0 COMITATO GUIDA 9
11.0 RISORSE 9
12.0 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA 10
13.0 MONITORAGGIO PERIODICO E CONTROLLO 10

1.0 MISSION E VISION

E. Favillini, oggi Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A., è stata fondata a Livorno nel 1886 da Eugenio Favillini e rappresenta da oltre un secolo una realtà di riferimento nel settore cartotecnico, con solide radici nella tradizione e una costante attenzione all'innovazione.

Nel tempo l'azienda si è evoluta mantenendo continuità nei valori quali qualità, affidabilità, rispetto delle persone e del lavoro che hanno accompagnato la crescita organizzativa e industriale fino all'attuale configurazione di Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A.

Il percorso di sviluppo è stato reso possibile dal contributo delle persone che hanno operato e operano all'interno dell'organizzazione, il cui impegno, la cui competenza e il cui senso di responsabilità costituiscono elementi essenziali dell'identità aziendale.

La mission dell'azienda è progettare e realizzare soluzioni cartotecniche per il settore farmaceutico garantendo qualità, affidabilità dei processi, innovazione e sostenibilità, valorizzando al contempo il capitale umano e promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso.

La visione strategica è orientata a guidare l'evoluzione della cartotecnica farmaceutica in Italia, mantenendo le persone al centro dello sviluppo aziendale. Il successo dell'organizzazione è inteso non solo come crescita economica e industriale, ma anche come sviluppo della comunità aziendale e consolidamento dei valori sociali e di responsabilità.

2.0 PREMESSE

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. riconosce che il successo della propria storia imprenditoriale si fonda sul rispetto, sulla valorizzazione e sulla centralità della persona all'interno dell'organizzazione.

L'azienda considera la parità di genere un valore fondamentale e un principio imprescindibile per uno sviluppo equo, sostenibile e inclusivo. Promuovere l'equità tra donne e uomini in ogni ambito organizzativo significa valorizzare le competenze, il talento e il contributo di tutte le persone, favorendo un ambiente di lavoro rispettoso, collaborativo e libero da discriminazioni.

La presente Politica definisce indirizzi, impegni e azioni strutturate volte a prevenire le disuguaglianze di genere, contrastare stereotipi e bias e garantire pari opportunità in tutte le fasi del percorso lavorativo, dall'accesso all'organizzazione allo sviluppo professionale, fino alla progressione di carriera e alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. intende integrare la dimensione di genere in tutte le politiche aziendali, nei processi organizzativi e nelle pratiche gestionali, adottando un approccio trasversale, sistemico e partecipato che coinvolga l'intera organizzazione. Ogni persona è chiamata a contribuire attivamente alla creazione di un contesto di lavoro inclusivo, in cui il rispetto delle differenze rappresenti un fattore di crescita individuale e collettiva.

In coerenza con la propria mission e visione strategica, l'azienda ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale strumento per il miglioramento continuo delle politiche di inclusione e pari opportunità, con effetti positivi sul benessere delle persone, sul clima organizzativo e sulla reputazione aziendale.

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. si impegna inoltre a promuovere la parità di genere, la diversità, l'inclusione e la conciliazione tra vita professionale e vita familiare attraverso la definizione di obiettivi misurabili, l'adozione di indicatori di performance (KPI), il monitoraggio periodico dei risultati e il miglioramento continuo del

proprio sistema di gestione, in coerenza con i principi della UNI/PdR 125:2022, della UNI/PdR 192:2026 e della UNI ISO 30415:2021.

L'organizzazione riconosce che la valorizzazione delle differenze, la promozione dell'inclusione e il sostegno alla genitorialità e ai carichi di cura rappresentano elementi strategici per il benessere delle persone, la crescita sostenibile dell'impresa, il miglioramento del clima organizzativo e il rafforzamento della propria responsabilità sociale.

Attraverso la presente Politica, Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. si impegna a:

- garantire pari opportunità di accesso al lavoro, sviluppo professionale e avanzamento di carriera, indipendentemente dal genere;
- eliminare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta lungo l'intero ciclo di vita professionale;
- promuovere l'equità retributiva a parità di ruolo, competenze e responsabilità;
- favorire la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa mediante misure organizzative flessibili e inclusive;
- prevenire e contrastare molestie, abusi e comportamenti lesivi della dignità nei luoghi di lavoro;
- promuovere la sensibilizzazione e la formazione sui temi della parità, dell'inclusione e dei pregiudizi di genere;
- integrare la prospettiva di genere nei processi decisionali e organizzativi;
- valorizzare la leadership femminile e una presenza equilibrata nei ruoli decisionali;
- assicurare trasparenza e monitoraggio dei dati relativi a occupazione, retribuzioni e percorsi di carriera per genere;
- promuovere una cultura organizzativa inclusiva che riconosca e valorizzi le differenze come risorsa.

L'azienda si impegna inoltre a:

- istituire e mantenere attivo un Comitato Guida per la Parità di Genere, con funzioni di indirizzo, monitoraggio e promozione delle iniziative previste dal sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- mettere a disposizione risorse, responsabilità e autorità adeguate al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi definiti in materia di parità di genere;
- definire, monitorare e riesaminare periodicamente gli indicatori di prestazione (KPI) previsti dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere e dal Piano Strategico, al fine di valutare il raggiungimento degli obiettivi e l'efficacia delle azioni intraprese;
- garantire la disponibilità di canali riservati per la segnalazione di comportamenti discriminatori, molestie o situazioni contrarie ai principi della presente Politica, assicurando la tutela della persona segnalante da qualsiasi forma di ritorsione;
- promuovere il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere attraverso il monitoraggio dei risultati, il riesame periodico degli obiettivi e l'attuazione delle opportune azioni di miglioramento.

3.0 PRINCIPI GUIDA E AREE DI AZIONE

L'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere è finalizzata a promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità all'interno dell'organizzazione, attraverso un approccio strutturato basato sull'analisi dei processi aziendali, sull'individuazione degli ambiti di miglioramento e sulla definizione di indicatori di performance (KPI) specifici.

Il sistema consente di monitorare nel tempo il livello di maturità organizzativa sui temi della parità di genere, supportando la pianificazione di azioni mirate e la misurazione dei risultati raggiunti, rendicontati attraverso la documentazione del sistema e i report periodici.

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. riconosce di operare in un contesto già orientato ai principi di equità e inclusione; al contempo è consapevole che il pieno superamento del divario di genere rappresenta un percorso evolutivo continuo, che richiede impegno costante, responsabilizzazione diffusa e interventi progressivi in diverse aree organizzative.

Le aree di azione individuate costituiscono pertanto gli ambiti prioritari di intervento del sistema e rappresentano la base per la definizione degli obiettivi strategici e delle azioni di miglioramento in materia di parità di genere.

In coerenza con quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, il Sistema di Gestione per la Parità di Genere è sviluppato e monitorato attraverso le seguenti aree strategiche:

- Cultura e Strategia, finalizzata alla diffusione dei principi di parità di genere, inclusione e valorizzazione delle diversità;
- Governance, finalizzata ad assicurare un adeguato presidio organizzativo, il coinvolgimento della Direzione e l'assegnazione di responsabilità e risorse dedicate;
- Processi HR, finalizzata a garantire equità e imparzialità nei processi di selezione, assunzione, formazione, valutazione e sviluppo delle persone;
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, finalizzata a promuovere una presenza equilibrata nei ruoli organizzativi e decisionali e a favorire percorsi di sviluppo professionale privi di discriminazioni;
- Equità remunerativa per genere, finalizzata a garantire parità di trattamento economico a fronte di pari competenze, responsabilità e prestazioni;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, finalizzata a sostenere la maternità, la paternità e la gestione dei carichi di cura, favorendo il benessere delle persone e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

4.0 RICERCA, SELEZIONE E ASSUNZIONE DI NUOVO PERSONALE

Nei processi di ricerca, selezione e assunzione del personale, Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. assume la parità di genere quale principio guida, al fine di garantire pari opportunità fin dall'ingresso in azienda.

Gli annunci di lavoro sono redatti utilizzando un linguaggio inclusivo e privo di stereotipi, promuovendo la candidatura di persone di ogni genere e assicurando pari accesso alle opportunità professionali.

Le attività di selezione sono basate su criteri trasparenti, oggettivi e fondati sulle competenze, sulle esperienze e sul potenziale professionale, prevenendo l'insorgenza di bias impliciti o dinamiche discriminatorie che possano penalizzare donne o gruppi sottorappresentati.

L'organizzazione si impegna a formare manager e responsabili coinvolti nei processi di selezione affinché siano in grado di riconoscere e prevenire comportamenti e meccanismi discriminatori, promuovendo un approccio equo e meritocratico.

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. favorisce, ove possibile, una composizione equilibrata delle candidature nelle fasi di selezione e monitora i dati relativi alle assunzioni attraverso specifici indicatori di genere, al fine di valutare l'efficacia delle politiche adottate e individuare eventuali aree di miglioramento.

L'equità nei processi di selezione rappresenta un elemento essenziale per la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e coerente con i principi della Politica per la Parità di Genere.

5.0 EQUITÀ SALARIALE E GESTIONE DELLE CARRIERE

L'equità salariale e la gestione delle carriere rappresentano elementi centrali della politica aziendale per la parità di genere e costituiscono leve fondamentali per garantire un contesto organizzativo equo e meritocratico.

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. si impegna a garantire che, a parità di ruolo, competenze e responsabilità, corrispondano condizioni retributive equivalenti, contrastando ogni forma di disparità legata al genere.

La gestione dei percorsi professionali è improntata a criteri oggettivi, trasparenti e accessibili, basati su competenze, performance e potenziale, al fine di prevenire ostacoli impliciti o dinamiche che possano penalizzare, anche indirettamente, specifici gruppi e in particolare le donne.

L'organizzazione si impegna a mantenere e migliorare nel tempo strumenti, procedure e pratiche di gestione delle risorse umane orientate all'equità, tra cui:

- politiche retributive fondate sul merito e non sul genere;
- sistemi di valutazione delle prestazioni trasparenti e uniformi;
- criteri oggettivi per la crescita professionale e le promozioni.

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. promuove inoltre la diversità nei ruoli di responsabilità e nelle posizioni di leadership, favorendo l'accesso equo alle opportunità di sviluppo, formazione e carriera per tutte le persone, in coerenza con il ruolo ricoperto e indipendentemente dal genere o da altri fattori di diversità.

Il monitoraggio periodico dei dati retributivi e di carriera per genere consente all'organizzazione di valutare l'efficacia delle politiche adottate e di individuare eventuali azioni di miglioramento.

6.0 GENITORIALITÀ E CURA DELLA FAMIGLIA

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. riconosce la genitorialità e le responsabilità di cura come dimensioni fondamentali della vita delle persone e come elementi che devono essere adeguatamente considerati anche nel contesto lavorativo.

L'organizzazione promuove una cultura aziendale orientata alla parità di genere che valorizzi il ruolo di madri e padri, favorisca una distribuzione equilibrata delle responsabilità familiari e sostenga la conciliazione tra vita privata e vita professionale.

In tale prospettiva, le attività di cura sono considerate un valore condiviso e non riconducibile a un solo genere, contribuendo al rafforzamento della coesione organizzativa e del benessere complessivo delle persone.

L'organizzazione promuove iniziative concrete di sostegno alla maternità, alla paternità e ai caregiver familiari, favorendo il rientro al lavoro dopo periodi di assenza e garantendo percorsi di reinserimento professionale che agevolino la continuità lavorativa, lo sviluppo professionale e il mantenimento delle competenze maturate.

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. integra i temi della genitorialità e della cura nei propri processi di gestione delle risorse umane e si impegna a sviluppare strumenti e misure organizzative che consentano:

- il supporto alla conciliazione tra responsabilità familiari e attività lavorativa;
- il rientro e la continuità professionale dopo periodi di assenza legati alla genitorialità;
- la promozione della corresponsabilità familiare e del coinvolgimento di tutti i generi nella gestione delle attività di cura.

Tali azioni sono orientate a garantire pari opportunità di crescita professionale e a prevenire eventuali impatti negativi sui percorsi di carriera legati alla maternità, alla paternità o ad altre esigenze di cura.

7.0 FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. riconosce la formazione e la sensibilizzazione come strumenti fondamentali per la promozione di una cultura organizzativa inclusiva e orientata al rispetto della parità di genere.

L'azienda si impegna a pianificare e realizzare percorsi formativi periodici rivolti a tutto il personale, finalizzati a:

- prevenire stereotipi e pregiudizi di genere;
- promuovere comportamenti equi, rispettosi e inclusivi;
- sviluppare consapevolezza sui temi della diversità, dell'inclusione e dell'equità.

I programmi formativi comprendono tematiche relative alla diversità, all'equità, all'inclusione, alla prevenzione dei bias consci e inconsci, al rispetto reciproco, alla valorizzazione delle differenze e alla promozione di comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità e non discriminazione.

Sono previsti specifici interventi formativi rivolti al management, con l'obiettivo di rafforzare le competenze nella gestione inclusiva delle risorse umane e nei processi decisionali, favorendo l'adozione di pratiche organizzative coerenti con i principi della parità di genere.

La partecipazione alle attività formative è valorizzata come parte integrante dello sviluppo professionale delle persone e del miglioramento continuo dell'organizzazione.

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. promuove inoltre iniziative di comunicazione interna e campagne di sensibilizzazione volte a consolidare l'impegno condiviso sui temi della parità, contribuendo a prevenire ogni forma di discriminazione e a garantire pari opportunità di crescita e carriera.

8.0 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. riconosce la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa come un elemento essenziale per garantire pari opportunità, promuovere il benessere organizzativo e sostenere la permanenza e lo sviluppo professionale delle persone.

L'azienda si impegna a favorire un equilibrio sostenibile tra dimensione professionale e personale attraverso l'adozione di misure organizzative flessibili e inclusive, tenendo conto delle diverse esigenze operative e professionali presenti all'interno dell'organizzazione. Ove compatibile con il ruolo e le mansioni svolte, sono promossi strumenti di lavoro agile e modalità operative orientate ai risultati; per il personale operante nei reparti produttivi, l'organizzazione adotta modelli di orario e condizioni di lavoro finalizzati a favorire il benessere delle persone e la conciliazione tra esigenze lavorative, familiari e personali.

Sono promosse pratiche organizzative che tengano conto delle esigenze di cura e delle responsabilità familiari, assicurando che tali condizioni non rappresentino un ostacolo alle opportunità di crescita professionale e di carriera.

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. monitora periodicamente l'efficacia delle politiche di work-life balance attraverso specifici indicatori e strumenti di analisi, al fine di valutarne l'impatto sull'equità di genere e individuare eventuali azioni di miglioramento.

9.0 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. considera la prevenzione di ogni forma di abuso, molestia e comportamento lesivo della dignità personale un impegno imprescindibile per garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo.

L'organizzazione adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi comportamento molesto, discriminatorio o offensivo, indipendentemente dal genere o da altre condizioni personali.

Sono previsti percorsi formativi obbligatori finalizzati alla sensibilizzazione e alla prevenzione di molestie e abusi, sia verbali che non verbali, rivolti a tutto il personale.

L'azienda mette a disposizione canali riservati e sicuri per la segnalazione di comportamenti non conformi, garantendo la massima riservatezza, la tutela della persona segnalante e l'assenza di ritorsioni.

Ogni segnalazione è gestita con tempestività, imparzialità e nel rispetto delle normative vigenti e delle procedure aziendali. Sono inoltre individuati referenti interni adeguatamente formati sulle tematiche della prevenzione e gestione delle molestie.

L'obiettivo è promuovere una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sull'ascolto e sulla responsabilità condivisa, contrastando attivamente ogni forma di violenza e discriminazione.

10.0 COMITATO GUIDA

Con il presente documento Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. istituisce il Comitato Guida per la Parità di Genere quale organo di indirizzo, coordinamento e monitoraggio del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida si riunisce con cadenza almeno trimestrale e ha il compito di:

- garantire l'applicazione efficace e continuativa della Politica per la Parità di Genere;
- definire, aggiornare e monitorare il Piano Strategico per la Parità di Genere, assicurandone la coerenza con la presente Politica, con gli indicatori KPI e con gli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione;
- proporre e monitorare le azioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi stabiliti;
- supportare l'allocazione e l'utilizzo delle risorse messe a disposizione dalla Direzione;
- promuovere iniziative di formazione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della parità di genere.

11.0 RISORSE

La Direzione, previa valutazione di congruità, assicura annualmente la disponibilità delle risorse economiche, organizzative e professionali necessarie al funzionamento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e all'attuazione delle iniziative proposte dal Comitato Guida.

Le risorse sono destinate in particolare a:

- favorire il superamento delle disparità retributive di genere a parità di ruolo, inquadramento e competenze;
- sostenere attività formative e iniziative di sensibilizzazione rivolte a tutto il personale;
- promuovere azioni a supporto della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro, in coerenza con il Piano Strategico.

12.0 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La presente Politica per la Parità di Genere è definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, e rappresenta l'impegno dell'Organizzazione a promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e favorire l'empowerment femminile.

Tali principi sono integrati nelle politiche, nei processi e nelle attività aziendali, con particolare riferimento alla gestione e allo sviluppo delle persone, alla gestione delle carriere, alla valorizzazione delle competenze e alla comunicazione interna ed esterna, comprese le attività di marketing e pubblicità.

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. promuove una comunicazione interna ed esterna coerente con i principi della presente Politica e orientata al rispetto della parità di genere, della diversità e dell'inclusione.

L'organizzazione si impegna a:

- adottare un linguaggio inclusivo, rispettoso e non discriminatorio nelle comunicazioni aziendali;
- evitare la diffusione di contenuti che possano alimentare stereotipi di genere;
- favorire una rappresentazione equilibrata dei generi nelle iniziative, negli eventi e nei materiali di comunicazione.
- promuovere una cultura organizzativa basata sul rispetto delle persone, sulla valorizzazione delle differenze e sulle pari opportunità.

Attraverso la revisione periodica delle parti interessate, già individuate nell'ambito del sistema di gestione integrato, il Comitato Guida identifica e coinvolge gli stakeholder rilevanti nella promozione di una cultura inclusiva e rispettosa dei principi di parità di genere.

L'organizzazione promuove i principi di diversità, equità e inclusione anche nei confronti di clienti, fornitori, partner commerciali, collaboratori esterni e altre parti interessate, incoraggiando comportamenti coerenti con i valori aziendali, il rispetto delle persone, la non discriminazione e la valorizzazione delle differenze.

La presente Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'Organizzazione e alle parti interessate attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale ed è resa disponibile sul sito web dell'Organizzazione, al fine di garantire trasparenza, accessibilità, diffusione e condivisione degli impegni assunti in materia di parità di genere.

13.0 MONITORAGGIO PERIODICO E CONTROLLO

La Politica per la Parità di Genere è soggetta a revisione periodica almeno annuale, sotto la responsabilità della Direzione e con il supporto del Dipartimento HR e del Comitato Guida.

Il monitoraggio è finalizzato a verificare:

- il livello di attuazione degli impegni assunti;
- il raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano Strategico;
- l'efficacia delle azioni intraprese.

l monitoraggio comprende inoltre indicatori relativi alla diversità, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze, finalizzati a verificare l'efficacia delle azioni intraprese, l'evoluzione della cultura aziendale inclusiva e il rispetto dei principi di equità, pari opportunità e non discriminazione.

Gli esiti delle attività di monitoraggio e riesame consentono di aggiornare la Politica, adeguandola all'evoluzione del contesto organizzativo, normativo e sociale, nonché alle esigenze emergenti dell'organizzazione.

Favillini Pharmaceutical Packaging Group S.p.A. si impegna a perseguire il miglioramento continuo dell'efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere attraverso il monitoraggio degli indicatori di prestazione (KPI), gli audit interni, il riesame periodico della Direzione e l'attuazione delle azioni correttive e di miglioramento eventualmente individuate.