# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12/10/2026

**Pharmanutra S.p.A.**
Via Campodavela, 1 - 56122 Pisa | +39 050 7846500
pharmanutragroup.com | pharmanutra.it | info@pharmanutra.it | pharmanutra@pec.it
C.F. / P.Iva / Reg. Impr. 01679440501 - Codice SDI SUBM70N | Cap.Soc. € 1.123.097,70 I.V. | REA 146259

Pharmanutra S.p.A. riconosce la parità di genere, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità come elementi fondamentali della propria cultura aziendale e fattori strategici per la crescita sostenibile dell'organizzazione.

L'Azienda promuove un ambiente di lavoro basato sul rispetto, sull'equità, sulla meritocrazia e sulle pari opportunità, garantendo che ogni persona, indipendentemente dal genere, trovi uno spazio in cui crescere professionalmente.

In coerenza con i principi della UNI/PdR 125:2022, Pharmanutra si impegna a sviluppare e mantenere un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) orientato al miglioramento continuo e alla prevenzione di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta.

Pharmanutra opera nel pieno rispetto della normativa nazionale ed europea, con particolare attenzione al Decreto Legislativo di recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 in materia di trasparenza retributiva. Ci impegniamo a garantire equità e neutralità rispetto al genere in ogni fase del percorso lavorativo: dalla selezione alla determinazione dei compensi fino alla crescita professionale.
L'impegno di Pharmanutra è rivolto a tutti gli elementi caratterizzanti la vita lavorativa di tutti i suoi dipendenti, in particolare: garantire pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro; valorizzare merito, competenze, responsabilità e potenziale professionale indipendentemente dal genere; prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia, discriminazione diretta, indiretta o intersezionale; promuovere una cultura aziendale inclusiva e orientata al rispetto della persona; favorire equilibrio tra vita privata e vita professionale; assicurare sistemi retributivi equi, trasparenti e neutrali rispetto al genere; monitorare costantemente gli indicatori di performance del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), adottando azioni di miglioramento continuo.

La presente Politica si applica a tutto il personale aziendale, indipendentemente dal ruolo, livello, funzione, anzianità o tipologia contrattuale.

La nostra strategia si sviluppa sui seguenti pilastri fondamentali: Cultura, strategia e governance; Processi HR; Pari opportunità; Equità remunerativa per genere; Genitorialità e work-life balance; Tutela nei confronti di qualsiasi episodio di molestia all'interno dei luoghi di lavoro.

Al fine di tradurre i nostri valori in pratiche concrete, di seguito gli ambiti prioritari di azione.

- **Selezione, assunzione e inserimento**

Pharmanutra garantisce processi di selezione e inserimento basati su imparzialità, trasparenza, valorizzazione delle competenze e pari opportunità, adottando criteri neutrali rispetto al genere. Gli annunci, le comunicazioni e le modalità di recruiting sono formulati in modo inclusivo e privi di contenuti discriminatori o stereotipi di genere. La valutazione dei candidati avviene esclusivamente sulla base di competenze, esperienza e requisiti professionali, evitando la raccolta di informazioni personali, familiari o private non pertinenti al ruolo.
In coerenza con i principi di trasparenza ed equità retributiva, ai candidati vengono fornite informazioni relative alla retribuzione iniziale o alla fascia retributiva prevista per la posizione e non vengono richieste informazioni sulle precedenti retribuzioni. Nel rispetto del CCNL applicato e della normativa vigente, l'inquadramento, la retribuzione e la progressione economica sono determinati sulla base di criteri oggettivi, verificabili e neutrali rispetto al genere, promuovendo pari opportunità di crescita e sviluppo professionale.

- **Sviluppo professionale e crescita**

Pharmanutra promuove percorsi di crescita professionale fondati su merito, competenze, responsabilità e risultati, garantendo pari opportunità di sviluppo e avanzamento indipendentemente dal genere. L'Organizzazione favorisce un accesso equilibrato ai ruoli di responsabilità e leadership e assicura che i processi di valutazione delle performance, le progressioni professionali ed economiche siano basati su criteri oggettivi, trasparenti e neutrali rispetto al genere.

Pharmanutra promuove inoltre l'accesso equo alle opportunità formative e ai percorsi di sviluppo manageriale, prevenendo e contrastando eventuali disparità derivanti da bias, pregiudizi o stereotipi culturali. I criteri di crescita professionale ed economica sono definiti in modo chiaro, accessibile e verificabile, nel rispetto del CCNL applicato e della normativa vigente.

- **Equità salariale e trasparenza retributiva**

Pharmanutra riconosce la parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore quale principio fondamentale di equità organizzativa e garantisce sistemi retributivi basati su criteri oggettivi, verificabili e neutrali rispetto al genere, in coerenza con responsabilità, competenze, esperienza professionale e livello di inquadramento.

Nel pieno rispetto della normativa vigente, in Pharmanutra la retribuzione viene 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.

Pharmanutra si impegna a monitorare le 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.

- **Genitorialità, cura e work-life balance**

Pharmanutra considera la tutela della genitorialità e delle responsabilità di cura parte integrante di una cultura aziendale inclusiva e sostenibile e garantisce il pieno rispetto dei diritti previsti dalla normativa vigente in materia di maternità, paternità, congedi e permessi. L'Organizzazione si impegna a prevenire qualsiasi forma di penalizzazione connessa alla genitorialità o alle esigenze familiari, favorendo il reinserimento lavorativo al termine dei periodi di assenza e promuovendo, compatibilmente con le esigenze organizzative, strumenti di flessibilità e modalità di lavoro orientate all'equilibrio tra vita professionale e personale. Pharmanutra sostiene inoltre iniziative di welfare e benessere a supporto delle persone e delle loro famiglie.

- **Prevenzione di discriminazioni, molestie e abusi**

Pharmanutra condanna qualsiasi forma di discriminazione, molestia, abuso, violenza o comportamento lesivo della dignità personale e professionale e promuove una cultura aziendale fondata sul rispetto reciproco, sull'inclusione e sulla tutela delle persone. L'Organizzazione si impegna a garantire ambienti di lavoro sicuri e rispettosi, mettendo a disposizione canali di segnalazione sicuri e riservati, inclusi i sistemi di whistleblowing, nonché strumenti di ascolto e survey anonime finalizzati a rilevare eventuali situazioni di disagio. Le segnalazioni sono gestite con imparzialità e riservatezza, garantendo la tutela delle persone segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione o trattamento sfavorevole.

- **Comunicazione e cultura inclusiva**

Pharmanutra promuove una comunicazione interna ed esterna, comprese le attività di marketing e pubblicità, improntata ai principi di inclusione, rispetto e valorizzazione delle diversità, adottando un linguaggio inclusivo, trasparente e non discriminatorio, impegnandosi a prevenire stereotipi di genere e favorendo una rappresentazione equilibrata delle persone nei materiali e nei contenuti aziendali. Attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione, Pharmanutra contribuisce inoltre a diffondere e consolidare una cultura fondata sulla parità di genere, sull'inclusione e sul rispetto delle diversità.

- **Governance e monitoraggio**

La presente Politica è definita e monitorata dalla Direzione Aziendale, in stretta collaborazione con il Comitato Guida e il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. Il presidio garantisce che gli obiettivi di inclusione siano parte integrante del piano strategico aziendale, con indicatori specifici e risorse dedicate. L'Azienda si impegna a rendere i risultati di questo percorso accessibili a tutti gli stakeholder, monitorando costantemente l'efficacia delle iniziative intraprese attraverso strumenti di ascolto e rilevazione della soddisfazione del personale.
La presente Politica è diffusa a tutto il personale, riconfermata o aggiornata annualmente in sede di revisione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e resa disponibile alle parti interessate interne ed esterne.