

MS		Data: 15/10/2025	Rif.to PROCEDURA
		Rev. N°: 0	POL 4
POLITICA DIVERSITA' E INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE			

In MS ARREDAMENTI srl riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

Creare una cultura di parità di genere in MS ARREDAMENTI srl è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo. La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti di MS ARREDAMENTI srl e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali. Questo documento integra la policy Discriminazione di MS ARREDAMENTI srl e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HRO per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

MS ARREDAMENTI srl si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, MS ARREDAMENTI srl si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione. Quanto sopra descritto riassume quanto riportato nella Policy Discriminazione durante il Reclutamento.

2. Sistema annuale di valutazione della Performance

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel

MS ARREDAMENTI SRL - Via Venere, 10/12 – Levane - 52025 Montevarchi (AR)

Tel e Fax +39 055 9789045 - Email: info@msarredamenti.com

Cod. Fisc./ P.Iva / Reg. Impr. 01138120512 - R.E.A. n. 85333 – Cap. Soc. € 800.000,00 i.v.

MS		Data: 15/10/2025	Rif.to PROCEDURA
		Rev. N°: 0	POL 4
POLITICA DIVERSITA' E INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE			

corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo. Nella fase di "Valutazione Finale" la Direzione HRO (Human Resource and Organization) si impegna a verificare che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere. MS ARREDAMENTI srl si impegna ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management.

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

MS ARREDAMENTI srl si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine MS ARREDAMENTI srl si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

5. MS ARREDAMENTI srl promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali. MS ARREDAMENTI srl si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

6. Definizione politiche retributiva di breve e medio-lungo termine:

MS ARREDAMENTI SRL - Via Venere, 10/12 – Levane - 52025 Montevarchi (AR)

Tel e Fax +39 055 9789045 - Email: info@msarredamenti.com

Cod. Fisc./ P.Iva / Reg. Impr. 01138120512 - R.E.A. n. 85333 – Cap. Soc. € 800.000,00 i.v.

MS		Data: 15/10/2025	Rif.to PROCEDURA
		Rev. N°: 0	POL 4
POLITICA DIVERSITA' E INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE			

La politica di remunerazione di MS ARREDAMENTI srl contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico della società. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

7. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

MS ARREDAMENTI srl si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, MS ARREDAMENTI srl si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

8. Differenze di genere

MS ARREDAMENTI srl si impegna al rispetto delle norme, leggi, accordi, nazionali e internazionali in materia di discriminazione, durante tutto il ciclo di vita del rapporto di lavoro, dalla selezione del personale, l'assunzione, la formazione, i salari e le opportunità di crescita professionale, non discriminando mai le persone per razza, colore, genere, età, origine nazionale, religione, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, stato civile, cittadinanza,

MS		Data: 15/10/2025	Rif.to PROCEDURA
		Rev. N°: 0	POL 4
POLITICA DIVERSITA' E INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE			

disabilità, stato di veterano, stato di salute, o qualsiasi altro fattore che possa escludere e non includere.

Si impegna anche all'applicazione di monitoraggi diretti (verifiche in campo) e indirette (raccolta di dati) a d esempio sui temi di discriminazione sul lavoro riguardanti l'equità delle retribuzioni a parità di mansioni e livelli, le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale, il bilanciamento tra vita privata e lavoro, pianificando ed attuando azioni adeguate al fine di ottenere l'equità tra i lavoratori e le lavoratrici della nostra azienda.

9. Segnalazioni

Se si sospetta di comportamenti non conformi alla presente Politica, lo si deve segnalare attraverso i canali di comunicazione whistleblowing o tramite suggestion box per l'opportuna gestione e rendicontazione

10. Conclusione del rapporto di lavoro

MS ARREDAMENTI srl si è dotata di un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda. A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).

Montevarchi, 15/10/2025