

---

## Gender Equality Plan (GEP) - Philogen S.p.A

### Introduzione

Il Gruppo Philogen S.p.A (compresa la controllata Philochem AG) riconosce l'importanza della parità di genere come valore fondamentale e come leva strategica per la crescita sostenibile. Con il presente Gender Equality Plan (GEP), l'azienda formalizza il proprio impegno a promuovere pari opportunità, prevenire discriminazioni e creare un ambiente di lavoro inclusivo, in linea con i principi e i requisiti del quadro normativo europeo.

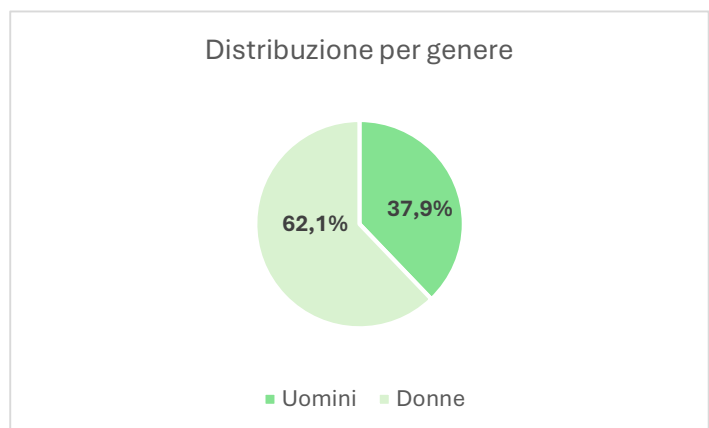
### 1. Contesto e Impegno dell'Azienda

Philogen S.p.A opera nel settore biotecnologico, con forte presenza di attività di ricerca e sviluppo. L'azienda si impegna a creare un ambiente inclusivo, prevenire ogni forma di discriminazione e favorire pari opportunità per tutto il personale.

### 2. Raccolta e Analisi dei Dati

Philogen S.p.A si impegna a raccogliere e aggiornare annualmente dati disaggregati per genere relativi a numero di dipendenti, assunzioni, promozioni, formazione, retribuzione e presenza nei ruoli di leadership.

Al 31.12.2025 l'organico del gruppo Philogen è pari a 214 dipendenti: 81 uomini e 133 donne. A livello dirigenziale, l'82% delle posizioni è ricoperto da personale di genere femminile. Non esistono differenze salariali basate sul genere, i processi di assunzione e promozione si basano esclusivamente sulle competenze professionali, ci impegniamo a riconoscere il merito e il contributo di ogni dipendente.



### 3. Aree di intervento

Le cinque aree previste dal modello europeo e di conseguenza quelle individuate dall'azienda da inserire nel Gender Equality Plan sono:

- Equilibrio nei processi decisionali
- Reclutamento e carriera equi
- Conciliazione vita-lavoro
- Prevenzione molestie e discriminazioni
- Cultura inclusiva

#### 3.1. Equilibrio nei processi decisionali

Philogen S.p.A riconosce che la presenza equilibrata di uomini e donne nei processi decisionali contribuisce alla qualità delle scelte strategiche e alla solidità organizzativa. L'azienda si impegna a monitorare la composizione dei comitati e dei gruppi di lavoro con funzioni decisionali, promuovendo un bilanciamento che valorizzi prospettive diverse.

#### 3.2. Reclutamento e carriera equi

L'azienda implementa un processo di reclutamento orientato alla trasparenza e all'equità, prestando particolare attenzione alla neutralità del linguaggio nelle *job description* e alla diversificazione dei canali di ricerca per favorire candidature eterogenee. L'obiettivo è ridurre ogni potenziale pregiudizio nella fase di selezione, attraverso la formazione del personale HR sui *bias* inconsci e l'adozione di criteri oggettivi di valutazione. L'azienda monitora con regolarità l'andamento delle assunzioni e delle promozioni per individuare eventuali squilibri e intervenire con azioni correttive appropriate.

---

### **3.3. Conciliazione vita-lavoro**

All'interno del contesto aziendale viene riconosciuta l'importanza del benessere dei propri dipendenti e viene promosso un equilibrio armonico tra attività lavorativa e vita privata. L'azienda mette a disposizione strumenti quali orari flessibili e modalità di lavoro da remoto, ove compatibili con le mansioni. Supporta inoltre i lavoratori nel rientro dopo periodi di congedo parentale o di assenza prolungata. Le politiche aziendali relative a permessi, congedi e diritti vengono comunicate con chiarezza, affinché ciascuno possa fruirne senza ostacoli.

### **3.4. Prevenzione molestie e discriminazioni**

Philogen S.p.A promuove un ambiente rispettoso e sicuro, adottando misure di prevenzione e di contrasto verso qualsiasi comportamento discriminatorio o molesto. L'azienda ha predisposto procedure dedicate alla gestione delle segnalazioni, garantendo riservatezza e tempestività.

### **3.5. Cultura inclusiva**

La cultura aziendale è basata sul rispetto, sulla collaborazione e sulla valorizzazione delle differenze. L'azienda favorisce un ambiente in cui ogni persona possa esprimere liberamente le proprie idee, contribuire al lavoro e allo sviluppo aziendale, riconoscendo che la diversità di prospettive rappresenta un fattore di crescita e innovazione.

## **4. Piano triennale e Governance**

Philogen S.p.A si pone come obiettivo nel prossimo triennio quello di rafforzare le proprie politiche di parità di genere attraverso un miglioramento continuo dei processi interni. Nei prossimi anni l'azienda mira a ridurre eventuali disparità retributive, ampliare le iniziative di formazione su inclusione e leadership e sviluppare strumenti più strutturati per monitorare i progressi. L'obiettivo è rendere la parità di genere un elemento sempre più integrato nella strategia aziendale e nelle dinamiche organizzative quotidiane. Alcune proposte pratiche da implementare e raggiungere nel triennio 2025-2027 sono:

- Individuazione di un referente GEP che monitori periodicamente i temi e gli indicatori relativi alla parità di genere.
-

- Sensibilizzazione sui temi GEP diffusa all'interno di tutti i reparti aziendali
- Verifica ed eventuale riduzione *gender gap* retributivo
- Ampliare l'accesso equo alla formazione tecnica, manageriale e scientifica
- Potenziare le misure di conciliazione vita lavoro, ove compatibili con le attività.

## **5. Monitoraggio e Revisione**

Il monitoraggio sarà effettuato annualmente tramite indicatori quantitativi e qualitativi. La revisione del GEP avverrà periodicamente, con cadenza annuale. Tali attività di monitoraggio e revisione saranno disciplinate mediante la checklist predisposta internamente dall'azienda.

## **6. Pubblicazione e Trasparenza**

Il presente GEP sarà pubblicato sul sito aziendale e integrato nella strategia aziendale complessiva.

---