POLITICA A SOSTEGNO DELLA PARITA' DI GENERE E DELL'EMPOWERMENT DELLE PERSONE

Rev. 02 del 15/10/2026

1. INTRODUZIONE ED OBIETTIVI

La presente Politica a sostegno della Parità di Genere e dell'Empowerment delle Persone definisce i principi e gli obiettivi che stabiliscono l'impegno del Gruppo nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment delle proprie persone.

2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica è approvata dall'Amministratore Delegato, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere.

La presente Policy si applica alle sedi italiane delle seguenti società del Gruppo Miroglio (singolarmente la "Società Interessata" e collettivamente le "Società Interessate"):

- Miroglio S.p.A.
- Miroglio Fashion S.r.l.
- Sublitex S.r.l.
- Trussardi Milano S.p.a.

La Policy decorre dalla data riportata sull'ultima pagina e potrà essere oggetto di aggiornamenti nel corso della propria vigenza ogni qual volta le modifiche normative e/o organizzative lo richiedano.

La versione iniziale così come ogni successivo aggiornamento proposto dal Comitato Guida per la Parità di Genere – come di seguito definito -, saranno adottati e/o approvati dall'organo amministrativo o dal soggetto da questi delegato di Miroglio S.p.a.

Eventuali aggiustamenti della Policy di natura puramente formale saranno effettuati dal Comitato Guida per la Parità di Genere e comunicati al Consiglio di amministrazione ed all'Organo Sindacale delle Società Interessate.

La Policy è resa disponibile sulla piattaforma presente nel portale intranet aziendale MIX (https://miroglio.sharepoint.com/sites/intranet-it) e sul sito-web istituzionale della Società capogruppo (https://www.mirogliogroup.com), al fine di creare maggior impatto nella catena del valore e divenire punto di riferimento per altre realtà aziendali.

3. PRINCIPI ISPIRATORI

Miroglio Group, tramite l'implementazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso interno alla propria organizzazione al fine di rafforzare i principi ispiratori della parità di genere e dell'inclusione.

Miroglio Group crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di ogni persona, siano esse inerenti genere, età, origine, estrazione sociale, credo religioso, idee politiche, abilità psicofisiche, identità, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale.

Miroglio Group si impegna da sempre a:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente, in cui le differenze siano accolte come un valore aggiunto e le persone si sentano libere di esprimere le proprie idee;
- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali opportunità a tutto il personale e favorendo la valorizzazione del talento e del potenziale individuale, indipendentemente da età, genere o altre caratteristiche personali.
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto;
- promuovere la "tolleranza zero" verso qualsiasi forma di intimidazione, bullismo, molestie sessuali o maltrattamenti a danno dei dipendenti sul posto di lavoro e a sanzionare coloro che violano tale principio;
- promuovere il benessere psico-fisico delle proprie persone, implementando iniziative che valorizzino la loro salute, fisica e mentale, e la conciliazione, ivi incluse le necessità connesse alla genitorialità;
- adottare un approccio basato sul dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della parità di genere;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e favorire l'empowerment delle proprie persone tutte.
- diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione

4. OBIETTIVI

L'attenzione e l'impegno di Miroglio Group nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento dei principi sopra elencati, si focalizzano nelle aree previste dalla prassi di riferimento UNI 125:2022, ovvero:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Per ciascuna di queste aree, Miroglio Group ha definito specifiche iniziative e procedure che traggono ispirazione dai seguenti principi e obiettivi:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo principi quali inclusione, parità di genere, valorizzazione della diversità, lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio - anche inconsapevole (unconscious bias) fondato su questioni di genere. L'azienda promuove inoltre la necessità dell'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere e non discriminatorio nelle proprie comunicazioni, negli ambiti relazionali lavorativi e di vita, nonché una bilanciata rappresentanza di genere nelle conferenze, nelle iniziative e negli eventi aziendali.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance volto a definire adeguati presidi organizzativi di promozione dell'inclusione e valorizzazione delle diversità, crescente presenza del genere di minoranza negli organi di direzione, indirizzo e controllo nonché l'adozione di processi volti a identificare e porre rapidamente rimedio a qualsiasi evento di non inclusione, discriminazione o molestia

- **Gestione del Personale:** miglioramento della capacità di creare accessi neutrali dei generi alle opportunità lavorative e ai percorsi di carriera e di crescita interni, promuovendo una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere, dall'età e da qualsiasi altra caratteristica personale o anagrafica, affinché tutte le persone possano accedere e progredire nei processi di nomina interni con ugual probabilità di successo. Promozione di un sistema di confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione, grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo e di criteri di valutazione e autovalutazione neutri e condivisi.

- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di politiche di remunerazione volte a permettere che tutte le persone indipendentemente dal proprio genere ricevano un salario equo in base alla mansione svolta, all'anzianità aziendale maturata e all'applicazione di sistemi di incentivazione legati alle competenze, al raggiungimento degli obiettivi e all'andamento dei risultati aziendali, basati su criteri trasparenti.

- **Tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche finalizzate a supportare il personale nell'attività genitoriale e di assistenza a familiari "fragili", attraverso l'implementazione di iniziative di promozione della flessibilità, della conciliazione e del benessere.

Al personale è richiesto di rispettare quanto previsto dal Sistema di Gestione della Parità di Genere nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

In caso di domande, chiarimenti o segnalazioni facenti riferimento alla presente politica, è possibile contattare il Comitato Guida per la Parità di Genere al seguente indirizzo email: comitatoparita@miroglio.com.

Storico delle revisioni

Rev.	Data	Descrizione della modifica
01	10/06/2025	Prima emissione.
02	15/10/2026	Esclusione di Miroglio Textile S.r.l. dal campo di applicazione, a seguito della cessazione delle attività e dell'estinzione della società a far data dal 1° gennaio 2026.

Alba, 15/10/2026

Alberto Racca
per Miroglio S.p.a., Miroglio Fashion S.r.l., Trussardi Milano S.p.a.

Racca Alberto
Firmato digitalmente da Racca Alberto
Data: 2026.10.13 15:07:57 +02'00'

Giuseppe Lano
per Sublitex S.r.l.