

	Assegnazione obiettivi parità di genere ai vertici aziendali		AOPDG
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE STM INDUSTRIALE S.p.A.	Revisione: 0	Entrata in vigore: 10/09/2026
	Firma:  AMMINISTRATORE ANTONIO ZIRFOLL		

Definizione e attribuzione degli obiettivi di parità di genere ai vertici dell'organizzazione

Rev.	Data	Motivo della Revisione	Approvazione
0	10.09.2026	1 ^a emissione	DIREZIONE

	Assegnazione obiettivi parità di genere ai vertici aziendali		AOPDG
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE STM INDUSTRIALE S.p.A.	Revisione: 0	Entrata in vigore: 10/09/2026
	Firma:  AMMINISTRATORE ANTONIO ZIRFOLA		

Sommario

Sommario	2
1. Finalità e ambito di applicazione	3
2. Principi di attribuzione e valutazione degli obiettivi	3
3. Monitoraggio e riesame	5
4. Approvazione e impegno	5

	Assegnazione obiettivi parità di genere ai vertici aziendali		AOPDG
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE  Firma: 	Revisione: 0	Entrata in vigore: 10/09/2026

1. Finalità e ambito di applicazione

STM Industriale S.p.A., in coerenza con la propria Politica per la Parità di Genere, l'Equità e l'Inclusione e con il sistema aziendale per la parità di genere, definisce il presente documento allo scopo di formalizzare l'attribuzione ai vertici aziendali di specifici obiettivi in materia di parità di genere.

L'assegnazione degli obiettivi è finalizzata a rendere concreto il coinvolgimento della leadership nell'attuazione degli indirizzi aziendali, assicurando che la parità di genere non costituisca unicamente un principio generale, ma sia integrata nei processi decisionali, nella gestione delle persone, nello sviluppo professionale e nel monitoraggio delle performance organizzative.

2. Principi di attribuzione e valutazione degli obiettivi

Gli obiettivi sono definiti secondo criteri di coerenza con la Politica aziendale, misurabilità, pertinenza rispetto alle responsabilità assegnate e verificabilità mediante evidenze documentate.

Per il periodo di riferimento (anno 2026) sono individuati i seguenti obiettivi.

Gli obiettivi applicabili a ciascun componente del vertice sono formalmente attribuiti in funzione del ruolo ricoperto attraverso il presente documento.

La valutazione è effettuata con periodicità almeno annuale, di norma in occasione del riesame degli obiettivi di parità di genere e/o del processo aziendale di valutazione delle performance (riunione del Comitato Guida).

L'esito è determinato sulla base delle evidenze disponibili; per gli obiettivi parzialmente raggiunti o non raggiunti devono essere analizzate le cause e, ove necessario, definite azioni di miglioramento.

	Assegnazione obiettivi parità di genere ai vertici aziendali		AOPDG
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA DIREZIONE	Revisione: 0	Entrata in vigore: 10/09/2026
	Firma:  STM INDUSTRIALE S.p.A. AMMINISTRATORE ANTONIO ZIRFOLL		

Obiettivo	Destinatario / Responsabile	Indicatore	Risultato atteso	Evidenze
Attuazione degli Obiettivi del Piano Strategico per la Parità di Genere	Direzione	Percentuale di azioni assegnate completate entro i termini	Attuazione delle azioni pianificate e gestione degli eventuali scostamenti	Piano strategico
Pari opportunità nei percorsi di crescita e promozione	Direzione/HR	Andamento delle promozioni per genere, considerate rispetto alla popolazione di riferimento e ai diversi livelli funzionali	Assenza di disparità non giustificate e analisi degli eventuali scostamenti	Dati HR, prospetti promozioni, analisi per livello
Sviluppo della leadership e successione inclusiva	Direzione/HR/	Presenza di criteri inclusivi nei percorsi di mobilità interna e successione	Applicazione dei criteri di pari opportunità e valorizzazione del potenziale senza discriminazioni	Piani di successione, mobilità interna,
Equità retributiva	Direzione/HR	Monitoraggio delle differenze retributive per genere a parità di condizioni comparabili	Individuazione, analisi e gestione degli eventuali differenziali non giustificati	Analisi retributive, report HR, eventuali piani di intervento
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	Direzione/HR	Accessibilità delle misure di conciliazione senza penalizzazioni	Tutela della continuità professionale e assenza di penalizzazioni connesse alla genitorialità	Dati congedi
Prevenzione di discriminazioni e molestie	Direzione/Referente per le Segnalazioni	Attuazione delle iniziative di prevenzione, formazione e gestione delle criticità di competenza	Diffusione della cultura del rispetto e tempestiva presa in carico delle criticità	Formazione, comunicazioni, registrazioni
Diffusione della cultura della parità di genere	Tutto il Management	Partecipazione alle iniziative previste e applicazione dei principi nella	Comportamenti manageriali coerenti con la Politica e	Registri formazione, valutazioni,

	Assegnazione obiettivi parità di genere ai vertici aziendali			AOPDG
ELABORATA DA RU	APPROVATA DA	 STM INDUSTRIALE S.P.A. AMMINISTRATORE ANTONIO ZIRFOLA	Revisione: 0	Entrata in vigore: 10/09/2026
	DIREZIONE			
	Firma:			
		gestione dei collaboratori	partecipazione alle iniziative assegnate	evidenze delle iniziative

3. Monitoraggio e riesame

La funzione Risorse Umane, con il coinvolgimento della Direzione e del Comitato per la Parità di Genere secondo le rispettive competenze, monitora lo stato degli obiettivi e rende disponibili le informazioni necessarie alla valutazione. Gli esiti complessivi sono considerati nel riesame del sistema e nella definizione degli obiettivi per il periodo successivo.

Qualora emergano scostamenti significativi, l'organizzazione valuta le cause, la loro eventuale relazione con fattori organizzativi o con possibili condizioni di disparità e individua le opportune azioni correttive o di miglioramento.

4. Approvazione e impegno

Con l'approvazione del presente documento, STM Industriale S.p.A. formalizza l'integrazione degli obiettivi di parità di genere nelle responsabilità dei vertici. I destinatari sono chiamati a contribuire, nell'ambito delle proprie attribuzioni, al conseguimento degli obiettivi assegnati e sono valutati rispetto ai risultati e alle responsabilità di propria competenza.