

## Politica per la Parità di Genere

Versione	Data	Modifiche apportate	Redazione	Controllo	Approvazione
1	23/03/26	Prima Emissione	RSGPG	RSGPG	DIRE

**Headquarters:**

MUVIQ SRL  
Stradale Torino, 603  
10015 San Bernardo d'lvrea (To) – IT  
Phone +39 0125 236311

Share Capital € 15.000.000 i.v./REA  
1320586 della C.C.I.A.A. di Torino/  
V.A.T./Fiscal Code: IT12849500017



[www.muviqofficial.com](http://www.muviqofficial.com)

Sommario	
Mission e Visione Strategica .....	3
Premesse.....	3
Principi guida e aree di azione .....	4
Comitato guida.....	7
Risorse.....	7
Comunicazione Interna ed Esterna.....	9
Monitoraggio periodico e controllo.....	10
Diffusione della politica .....	10

Politica di Parità di Genere		
TITOLO: DIRE_POL_01	VERSIONE: 01 DEL PUBBLICO	CLASSIFICAZIONE:



## Politica di Parità di Genere

TITOLO: DIRE\_POL\_01

VERSIONE: 01 DEL 23 MARZO 2026

CLASSIFICAZIONE: PUBBLICO

### Mission

Muviq Fornisce soluzioni di mobilità di eccellenza, sostenibili e ad alte prestazioni, creando valore attraverso crescita responsabile, prodotti di qualità e un ambiente di lavoro inclusivo, in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

### Visione Strategica

Essere un punto di riferimento globale nella mobilità sostenibile, valorizzando le competenze locali per generare innovazione, eccellenza industriale e impatto positivo nel lungo periodo.

### Valori aziendali

- *Passione;*
- *Innovazione;*
- *Sostenibilità;*
- *Rispetto;*
- *Diversità;*
- *Performance.*

### Premesse

Muviq SRL riconosce che il successo del proprio progetto si fonda sul rispetto e la valorizzazione della persona. Muviq SRL abbraccia la pluralità come condizione di arricchimento, valorizzando le singolari caratteristiche di ogni persona con cui si relaziona nell'ambito della sua attività produttiva.

Sin dalla sua nascita Muviq SRL si è impegnata a recepire i principi di gender equality sull'intero percorso professionale proposto ai propri attuali e potenziali collaboratori e collaboratrici. Tale impegno, nel tempo, si è declinato in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire un efficace rispetto delle pari opportunità mediante la promozione di azioni concrete. Parità ed equità sono due valori che meritano dignità e cura in termini assoluti. La parità di genere è un'espressione di questi, e come tale deve essere fatta propria, tutelata e incoraggiata dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso le persone che vi lavorano.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Muviq SRL ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Muviq SRL rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione

#### Headquarters:

MUVIQ SRL  
Stradale Torino, 603  
10015 San Bernardo d'lvrea (To) – IT  
Phone +39 0125 236311

Share Capital € 15.000.000 i.v./REA  
1320586 della C.C.I.A.A. di Torino/  
V.A.T./Fiscal Code: IT12849500017



[www.muviqofficial.com](http://www.muviqofficial.com)

dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

La presente Politica si pone come obiettivo di:

- Individuare i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità di genere e l'empowerment femminile;
- Prevedere l'istituzione di un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere, garantendo così trasparenza ed imparzialità
- Assegnare risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- Arricchire la presente Politica con riferimenti a politiche/procedure a vario titolo collegate ai temi della parità di genere (es. gestione del personale e delle carriere, comunicazione interna ed esterna);
- Contrastare ogni forma di violenza e discriminazione sia all'interno del luogo di lavoro che con clienti e fornitori esterni.
- Promuovere e adottare un linguaggio inclusivo, rispettoso e non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna, nei documenti ufficiali, nei processi di selezione, nelle policy aziendali e in ogni interazione professionale, quale strumento concreto di prevenzione dei bias culturali e di valorizzazione delle diversità.
- Garantire la presenza di politiche e criteri organizzativi volti ad assicurare un'equa rappresentanza di genere tra relatori e relatrici in panel, tavole rotonde, eventi, convegni e iniziative, anche di carattere tecnico-scientifico, promuovendo una partecipazione bilanciata e contrastando fenomeni di sottorappresentazione.

Al fine di garantire la corretta implementazione, si assicura la comunicazione della presenza della presente Politica sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. Tale Politica è costantemente aggiornata sotto la responsabilità e il coordinamento della Direzione Aziendale e del Comitato Guida.

L'attenzione con la quale Muviq SRL concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato- in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea- al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- Riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- Promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

### Principi guida e aree di azione

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, avente come obiettivo ultimo la "Certificazione di parità di genere" di Muviq SRL si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso (i) l'analisi degli aspetti critici del

#### Headquarters:

MUVIQ SRL  
Stradale Torino, 603  
10015 San Bernardo d'Ivrea (To) – IT  
Phone +39 0125 236311

Share Capital € 15.000.000 i.v./REA  
1320586 della C.C.I.A.A. di Torino/  
V.A.T./Fiscal Code: IT12849500017



[www.muviqofficial.com](http://www.muviqofficial.com)

comportamento di questa organizzazione e (ii) la misurazione degli stadi di miglioramento attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui si rende conto nei documenti ufficiali.

Muviq SRL ha già mosso importanti passi nella direzione del superamento del divario di genere, attraverso le iniziative che sono meglio sintetizzate nel piano strategico; nel contempo, tuttavia, è consapevole che il cammino per la parità di genere è lungo e richiede un impegno crescente, con l'intento di affrontare in maniera compiuta le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento.

## Selezione, assunzione e processi gestionali

I processi di selezione devono garantire un'equa rappresentanza di entrambi i generi, con l'implementazione di politiche che riducano eventuali bias di genere e favoriscano la diversità. Questo include l'adozione di procedure di recruiting neutre, la revisione degli annunci di lavoro per promuovere la diversità e l'inclusione, nonché la formazione dei responsabili delle assunzioni per identificare e contrastare pregiudizi inconsci durante il processo di selezione. Inoltre, è essenziale monitorare costantemente i risultati delle assunzioni per identificare eventuali disparità di genere e adottare misure correttive tempestive. La promozione di una cultura aziendale inclusiva e l'istituzione di programmi di mentoring e sviluppo professionale mirati, possono inoltre favorire l'avanzamento delle donne e di altri gruppi sottorappresentati nelle posizioni di leadership.

Un gruppo di valutatori completamente maschile sarà meno in grado di valutare le capacità di una lavoratrice donna. Il risultato, tuttavia, non è efficiente, poiché può portare alla selezione di profili candidati non sulla base del merito, e quindi della futura performance, ma sulla base di altre caratteristiche. La presenza dei bias è molto costosa e la loro rimozione è estremamente difficile. Il primo passo è il riconoscimento della loro stessa esistenza, grazie ad indicatori oggettivi di misurazione. Muviq SRL crede fermamente che la gestione dei processi aziendali in modo neutro rispetto al genere renderà gli stessi più efficienti ed efficaci. In questo modo, Muviq SRL può garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove ogni individuo ha la possibilità di sviluppare il proprio potenziale indipendentemente dal genere.

## Equità salariale e gestione delle carriere

Equità salariale e gestione delle carriere sono due pilastri fondamentali per garantire un ambiente lavorativo equo e inclusivo. Una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere rischia di accentuare la disparità di trattamento in termini di retribuzione e crescita professionale, creando barriere che ostacolano il progresso delle donne e di altri gruppi sottorappresentati. Pertanto, l'organizzazione si propone di continuare ad adottare e migliorare gli strumenti, le procedure e le risorse necessari per superare questa disparità. Questo include la revisione sistematica delle politiche retributive per garantire che i salari siano basati sul merito e non sul genere, l'implementazione di trasparenza salariale per eliminare il gender pay gap e l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti per le valutazioni delle prestazioni e la promozione professionale. Inoltre, Muviq SRL si impegna a promuovere la diversità nelle leadership ed a offrire opportunità di sviluppo e formazione equamente accessibili a tutti i dipendenti e a tutte le dipendenti, indipendentemente dal genere o da altri fattori di diversità.

### Headquarters:

MUVIQ SRL  
Stradale Torino, 603  
10015 San Bernardo d'Ivrea (To) – IT  
Phone +39 0125 236311

Share Capital € 15.000.000 i.v./REA  
1320586 della C.C.I.A.A. di Torino/  
V.A.T./Fiscal Code: IT12849500017



[www.muviqofficial.com](http://www.muviqofficial.com)

## Genitorialità e cura della famiglia

Genitorialità e cura della famiglia sono ambiti in cui persistono stereotipi di genere radicati che influenzano le decisioni organizzative e i percorsi di carriera dei dipendenti e delle dipendenti. Sulla base di processi di discriminazione statistica, le organizzazioni tendono a attribuire alle madri un maggior coinvolgimento nella gestione della famiglia e delle responsabilità domestiche rispetto ai padri, un fenomeno supportato dai dati empirici. Di conseguenza, si verifica una preferenza nell'assunzione e nella promozione degli uomini, a cui non vengono attribuiti gli stessi carichi familiari. Questo crea un circolo vizioso in cui le donne sono incentivate a dedicarsi maggiormente al lavoro di cura e alle mansioni domestiche, mentre gli uomini sono spinti a investire maggiormente nel lavoro e nella carriera. Questa disparità comportamentale si riflette non solo nella cura dei figli, ma anche in altre responsabilità familiari, come l'assistenza agli anziani o ad altri membri fragili del nucleo familiare. Tale equilibrio discriminatorio è difficile da superare senza l'adozione di misure specifiche progettate per contrastarlo. Muviq SRL si impegna a sviluppare strumenti in grado di supportare sia le donne a conciliare la vita lavorativa e la vita professionale, che gli uomini nella corresponsabilità della gestione familiare.

## Formazione e sensibilizzazione

La promozione della consapevolezza degli aspetti critici caratteristici di un'organizzazione e della stereotipazione del ruolo della donna all'interno del sistema Paese rappresenta il punto di partenza cruciale per una reale comprensione e un progressivo superamento del divario di genere. Tuttavia, per trasformare questa consapevolezza in azione concreta, è fondamentale investire nella formazione e sensibilizzazione di tutti i livelli dell'organizzazione. Muviq SRL si impegna all'implementazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione mirate. Queste iniziative non solo devono riguardare il management aziendale, ma coinvolgere tutti i dipendenti e le dipendenti, indipendentemente dal ruolo o dalla posizione all'interno dell'azienda. Questo approccio inclusivo garantirà che ogni individuo comprenda appieno l'importanza della parità di genere e sia impegnato nel processo di cambiamento.

## Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Nel contesto sempre più frenetico e impegnativo del mondo del lavoro, la conciliazione dei tempi vita-lavoro è diventata una priorità fondamentale per le organizzazioni moderne. L'equilibrio tra le responsabilità lavorative e la vita personale non solo favorisce il benessere dei dipendenti e delle dipendenti, ma anche la produttività e la soddisfazione sul lavoro. **Muviq SRL** ha adottato politiche e pratiche che consentano ai dipendenti e alle dipendenti di gestire in modo efficace il proprio tempo, promuovendo flessibilità lavorativa, telelavoro, orari flessibili e altre forme di supporto per le esigenze personali. **Muviq SRL** si impegna a creare una cultura aziendale che valorizzi l'equilibrio tra lavoro e vita privata, incoraggiando il rispetto dei confini tra i due ambiti.

## Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Ogni persona ha il diritto di lavorare in un ambiente sicuro, rispettoso e libero da qualsiasi forma di abuso o molestia. Le organizzazioni devono adottare politiche e procedure rigorose per prevenire e affrontare ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sul luogo di lavoro. È fondamentale che i leader

### Headquarters:

MUVIQ SRL  
Stradale Torino, 603  
10015 San Bernardo d'Ivrea (To) – IT  
Phone +39 0125 236311

Share Capital € 15.000.000 i.v./REA  
1320586 della C.C.I.A.A. di Torino/  
V.A.T./Fiscal Code: IT12849500017



[www.muviqofficial.com](http://www.muviqofficial.com)

aziendali dimostrino un impegno chiaro nel contrastare qualsiasi forma di abuso, garantendo che ogni dipendente si senta al sicuro e rispettato sul posto di lavoro. Muviq SRL, grazie ad una cultura aziendale inclusiva, ha creato un ambiente di lavoro sicuro ed accogliente.

## Comitato guida

Con il presente documento viene istituito il Comitato Guida, composta da:

- Emanuele Mellino (Plant Manager)
- Daniela Rainero (Global HR Directo e referente interno ODV)
- Luisa Fanuli (Global HRBP)
- Michele Giachello ( EHS System Manager)
- Fabio Letterese (Capo Reparto\_Produzione)

Il compito del Comitato Guida, che si doterà di un proprio Regolamento e si riunirà con cadenza almeno trimestrale, è quello di:

- Garantire la continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere;
- Redigere il piano strategico, allo scopo di tradurre i temi della presente politica in obiettivi SMART ovvero semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo ed individualmente assegnati come responsabilità di attuazione;
- Allocare le risorse stanziare dalla Direzione per la concreta attuazione e perseguimento degli Obiettivi strategici contenuti nel piano strategico;
- Promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico, in particolare sensibilizzando i/le Manager che occupano posizioni apicali e che assumono la responsabilità di far vivere ed applicare i principi e gli obiettivi che ricadono sotto le rispettive sfere di responsabilità.

## Risorse

La Direzione – previa valutazione di congruità stanzierà anno per anno la dotazione finanziaria necessaria per il supporto delle iniziative proposte dal Comitato Guida per l'efficace miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere, segnatamente utili a:

- Favorire il definitivo superamento delle disparità retributive di genere a parità di inquadramento e competenze;
- Intervenire sui processi non rispettosi dei principi sopra identificati, allocando le risorse umane e gli strumenti necessari per la revisione di policies e prassi ad essi contrari;
- Promuove la formazione e ogni iniziativa di sensibilizzazione ritenuta opportuno dal Comitato Guida per la responsabilizzazione dei dipendenti e delle dipendenti, ad ogni livello;
- Promuovere le iniziative a sostegno della genitorialità, nelle forme che saranno pianificate e promosse nell'ambito del piano strategico.

## Comunicazione inclusiva

Per promuovere un ambiente di lavoro equo e rispettoso, Muviq SRL si impegna ad adottare una comunicazione che rifletta i principi di inclusività, equità e valorizzazione delle diversità. L'uso del linguaggio rappresenta uno strumento fondamentale nella costruzione di una cultura organizzativa

### Headquarters:

MUVIQ SRL  
Stradale Torino, 603  
10015 San Bernardo d'Ivrea (To) – IT  
Phone +39 0125 236311

Share Capital € 15.000.000 i.v./REA  
1320586 della C.C.I.A.A. di Torino/  
V.A.T./Fiscal Code: IT12849500017



[www.muviqofficial.com](http://www.muviqofficial.com)

capace di contrastare stereotipi e discriminazioni di genere e di riconoscere pienamente il valore e la dignità di ogni persona.

Con questo approccio, Muviq SRL promuove l'utilizzo di un linguaggio rispettoso, inclusivo e non sessista in tutti i contesti comunicativi: dai documenti formali alle e-mail, dai materiali divulgativi alle policy interne, fino alla comunicazione istituzionale verso l'esterno. L'obiettivo è garantire che il linguaggio rispecchi e rafforzi i valori aziendali, favorendo il riconoscimento delle pluralità e contrastando espressioni o immagini che possano consolidare modelli culturali discriminatori o non equi.

L'impegno si traduce anche nella diffusione di linee guida pratiche rivolte al personale, nella promozione di momenti di formazione e sensibilizzazione e nel monitoraggio periodico delle pratiche comunicative adottate, con l'intento di migliorare costantemente gli standard di inclusività e contribuire a un ambiente di lavoro più giusto, consapevole e partecipativo.

Per garantire una comunicazione inclusiva si raccomanda di:

- Evitare il maschile sovraesteso: invece di "i dipendenti", utilizzare "il personale" o "le persone che lavorano nel Gruppo".
- Utilizzare forme neutre o entrambe le declinazioni di genere: "tutti e tutte", "i/le colleghi/e", "le persone candidate" anziché "i candidati".
- Evitare espressioni sessiste o stereotipate: sostituire "segretaria" con "assistente amministrativo/a", "uomo d'affari" con "persona d'affari".
- Utilizzare formule inclusive e rispettose: quando l'identità di genere non è nota, prediligere soluzioni neutre come "la persona responsabile" anziché "il responsabile".
- Assicurarsi che immagini e contenuti visivi della comunicazione interna ed esterna siano rappresentativi della diversità e non rafforzino stereotipi di ruoli sociali o professionali.

L'impegno del Gruppo per un ambiente inclusivo si concretizza attraverso azioni strutturate e continuative. Tra queste rientrano l'organizzazione di eventi e iniziative dedicate ai temi dell'inclusione e della diversità, finalizzate a sensibilizzare e formare il personale su tali tematiche. A supporto di questo percorso, viene erogata una formazione interna specifica sul linguaggio inclusivo, volta a fornire strumenti pratici per riconoscere e superare bias comunicativi, promuovendo comportamenti coerenti con i valori aziendali.

A completamento dell'impegno, **Muviq S.r.l.**, previa consultazione delle organizzazioni sindacali, ha attivato il proprio canale di segnalazione tramite l'adozione di una piattaforma elettronica (di seguito, la "**piattaforma WB**"), dotata di adeguate misure di sicurezza e progettata per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e di eventuali soggetti comunque menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La piattaforma WB è ospitata su un dominio esterno alla Società ed è fornita da un operatore indipendente e qualificato, al fine di garantire i requisiti di sicurezza e riservatezza.

Attraverso la piattaforma WB, il soggetto che intende effettuare una segnalazione può farlo nelle seguenti modalità:

#### Headquarters:

MUVIQ SRL  
Stradale Torino, 603  
10015 San Bernardo d'Ivrea (To) – IT  
Phone +39 0125 236311

Share Capital € 15.000.000 i.v./REA  
1320586 della C.C.I.A.A. di Torino/  
V.A.T./Fiscal Code: IT12849500017



[www.muviqofficial.com](http://www.muviqofficial.com)

- **in forma scritta**, mediante la compilazione guidata di un modulo, accessibile dal seguente link : EthicsPoint - MUVIQ
- **in forma orale**, tramite una registrazione vocale. (La piattaforma WB non altera attualmente il tono della voce; pertanto, l'autore della segnalazione potrebbe essere identificabile).

## Rappresentanza di Genere nei Progetti Internazionali e relazioni con gli stakeholder

Muviq SRL si impegna a garantire una rappresentanza equa e bilanciata di genere nelle attività istituzionali, negli incontri con stakeholder esterni e nei progetti di livello regionale, nazionale e internazionale. La rappresentanza pubblica dell'organizzazione costituisce un elemento rilevante della propria identità e dei propri valori; per questo motivo, Muviq SRL riconosce l'importanza di assicurare una partecipazione inclusiva e plurale nei contesti di visibilità, confronto e decisione.

Al fine di promuovere una partecipazione equilibrata e coerente con i principi di inclusione e parità di genere, Muviq SRL si impegna a:

- Evitare la partecipazione a eventi interni o esterni in cui la rappresentanza dell'organizzazione sia composta esclusivamente da persone dello stesso genere (es. "all-male panel" o "all-female panel"), promuovendo una presenza diversificata e inclusiva, ove possibile.
- Garantire, ove possibile, che almeno il 40% dei relatori e delle relatrici coinvolti negli eventi sia rappresentativo di generi diversi, quale criterio orientativo volto a favorire l'equilibrio.
- Favorire attivamente la partecipazione di donne e di categorie storicamente sottorappresentate in ruoli di visibilità, leadership e rappresentanza istituzionale.
- Collaborare con reti professionali, associazioni di settore e organizzazioni specializzate al fine di individuare relatori e relatrici con background eterogenei, nonché sensibilizzare organizzatori e organizzatrici sull'importanza della diversità di genere nei contesti pubblici e istituzionali.
- Tenere conto, ove compatibile con le esigenze organizzative, delle competenze, dei ruoli e delle specifiche responsabilità professionali nella selezione dei/delle rappresentanti del Gruppo, assicurando un equilibrio tra inclusività, merito e funzionalità operativa.

Muviq SRL prevede l'attivazione di azioni correttive qualora vengano rilevati squilibri significativi nella rappresentanza di genere, con l'obiettivo di promuovere un riequilibrio progressivo e sostenibile nel tempo. Tali azioni, attuate nel rispetto delle competenze professionali e delle esigenze organizzative, sono finalizzate a garantire pari opportunità di accesso alla visibilità, alla leadership e alla partecipazione attiva nei contesti decisionali e istituzionali.

L'adozione di misure correttive costituisce un segnale concreto dell'impegno del Gruppo nel rafforzare una cultura inclusiva e nel prevenire eventuali meccanismi di esclusione sistemica, contribuendo a una governance più equa, rappresentativa e responsabile.

## Comunicazione Interna ed Esterna

Muviq SRL si propone, attraverso le iniziative poste in essere dal Comitato Guida e dagli stakeholder da essa coinvolti, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere,

### Headquarters:

MUVIQ SRL  
Stradale Torino, 603  
10015 San Bernardo d'Ivrea (To) – IT  
Phone +39 0125 236311

Share Capital € 15.000.000 i.v./REA  
1320586 della C.C.I.A.A. di Torino/  
V.A.T./Fiscal Code: IT12849500017



[www.muviqofficial.com](http://www.muviqofficial.com)

attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, **Muviq SRL** si propone di:

- Impostare le proprie campagne di marketing e pubblicità evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere ed utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- Favorire la partecipazione ad eventi/webinars organizzati dal Gruppo attraverso una composizione equilibrata dei generi;

il Comitato Guida identificherà ognuno degli stakeholder coinvolti nel proprio progetto di una comunicazione inclusiva e rispettosa dei temi della parità di genere.

### Monitoraggio periodico e controllo

La presente Politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità dell'Alta Direzione, allo scopo di poter adeguare i principi ivi promossi alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.

### Diffusione della politica

La Politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

San Bernardo d'lvrea, 23 Marzo 2026

La Direzione Aziendale



Politica di Parità di Genere		
TITOLO: DIRE_POL_01	VERSIONE: 01 DEL PUBBLICO	CLASSIFICAZIONE:

#### Headquarters:

MUVIQ SRL  
Stradale Torino, 603  
10015 San Bernardo d'lvrea (To) – IT  
Phone +39 0125 236311

Share Capital € 15.000.000 i.v./REA  
1320586 della C.C.I.A.A. di Torino/  
V.A.T./Fiscal Code: IT12849500017



[www.muviqofficial.com](http://www.muviqofficial.com)