

# POLITICA SULLE RISORSE UMANE

APPROVATA DALL'AMMINISTRATORE DELEGATO DEL GRUPPO MAIRE  
IN DATA 16 DICEMBRE 2025

# 1 SCOPO

Il gruppo MAIRE da sempre riconosce il valore strategico delle persone per garantire la crescita sostenibile di lungo termine, assicurare la realizzazione degli obiettivi aziendali ed affrontare le sfide più innovative. Le persone rappresentano l'asset principale del Gruppo che, pertanto, è impegnato a ricercare, attrarre, trattenere, ingaggiare e valorizzare le professionalità necessarie a preservare ed accrescere la competitività in un mercato del lavoro in costante evoluzione, nel rispetto dei principi del Codice Etico del Gruppo, delle normative in vigore e delle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Il Gruppo promuove e tutela, unitamente allo sviluppo professionale, anche la salute e la sicurezza delle sue persone, oltre che il benessere delle comunità locali in cui opera.

La Politica recepisce i principi e i valori del Codice Etico, della Politica di Sostenibilità e delle Politiche adottate dal gruppo MAIRE, che ne definiscono l'identità e la cultura, come attesta la sezione referenze del documento.

## 1.1 Applicabilità e Diffusione

La presente Politica si applica a MAIRE e a tutte le società del Gruppo che si impegnano a promuoverne i principi a tutti gli stakeholder nelle attività a monte e a valle, lungo la catena del valore.

Tutti i dipendenti, stagisti, collaboratori, somministrati e coloro che prestano la propria attività lavorativa per una società del gruppo MAIRE e operano in nome e per conto della stessa, sono tenute a osservarne rigorosamente i principi e ad applicarli attivamente in tutte le interazioni con colleghi/colleghe, clienti, fornitori, partner, comunità locali e qualsiasi altro individuo o ente coinvolto nelle proprie attività lavorative.

La presente Politica è comunicata a tutte le persone che operano per il Gruppo, anche mediante opportunità formative dedicate, ed è resa disponibile sul sito internet aziendale di MAIRE a tutti gli stakeholder affinché ci sia piena consapevolezza ed ancora maggiore impulso alla sua promozione.

## 1.2 Approvazione e Revisione

La Politica sulle Risorse Umane è approvata dall'Amministratore Delegato di MAIRE.

Il documento viene rivisto ogni qualvolta gli aggiornamenti normativi, le strategie o le evoluzioni contestuali lo richiedano, coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.

## 1.3 Governance

MAIRE si impegna ad orientare fattivamente il proprio “purpose” aziendale verso l'integrazione della sostenibilità e delle aspettative degli stakeholder all'interno del proprio modello di business agendo su dimensioni sia interne che esterne all'azienda.

Il sistema di corporate governance di MAIRE è strutturato per garantire un modello di gestione e controllo efficace e trasparente, orientato al successo sostenibile. In linea con le migliori prassi internazionali e i principi e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. a cui MAIRE aderisce (il “Codice”), l'approccio della Società alla sostenibilità è integrato nella strategia aziendale, con l'obiettivo di generare valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli stakeholder rilevanti.

La governance della sostenibilità di MAIRE è basata su un sistema di ruoli, responsabilità e processi decisionali che assicura il presidio dei temi ambientali, sociali e di governance all'interno della struttura organizzativa. Tale sistema favorisce un'integrazione efficace dei fattori di sostenibilità nelle decisioni strategiche e nella gestione operativa e della Società, contribuendo alla creazione di valore condiviso e alla mitigazione dei rischi connessi agli impatti ambientali e sociali delle attività del Gruppo.

MAIRE adotta un approccio strutturato per la gestione della sostenibilità, che prevede il coinvolgimento del Consiglio di amministrazione, del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, del management e delle Funzioni operative, garantendo un presidio efficace delle tematiche di sostenibilità e, grazie alle Funzioni preposte, un monitoraggio costante delle performance di sostenibilità, in coerenza con gli obiettivi strategici e gli impegni assunti dal Gruppo.

In particolare, spetta al Consiglio di Amministrazione definire e approvare, su base annuale e con il supporto del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, la c.d. "Matrice di doppia materialità" per l'individuazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità da porre alla base delle strategie di sostenibilità di lungo termine del Gruppo e, conseguentemente, della Rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo MAIRE.

Oltre a quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione monitora lo stato di avanzamento dei risultati rispetto agli obiettivi di sostenibilità, assicurando l'allineamento alla strategia industriale e agli scenari di riferimento., sempre Inoltre, con il supporto del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, aggiorna annualmente il Piano di sostenibilità del Gruppo MAIRE, definendo gli obiettivi strategici del Gruppo in relazione alle tematiche di sostenibilità rilevanti nel medio e lungo periodo. Tali obiettivi sono integrati con le strategie industriali di lungo termine del Gruppo, anche esse aggiornate annualmente dal Consiglio di amministrazione di MAIRE che, a tal fine, tiene conto, tra le altre cose, dell'evoluzione del contesto geopolitico, dei mercati e dei settori di business in cui il Gruppo opera, a livello globale.

Le proposte destinate al Consiglio di amministrazione e al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità afferenti alla c.d. "Matrice di doppia materialità" e alle relative strategie sono definite con il supporto della Funzione Group Sustainability & Corporate Advocacy di MAIRE sulla base delle attività di c.d. "stakeholder engagement" svolte annualmente da quest'ultima con il coinvolgimento sia di stakeholder interni che esterni. Alla medesima Funzione è attribuito, altresì, il compito di pianificare e monitorare le iniziative in ambito di sostenibilità del Gruppo. Tale Funzione opera in stretto coordinamento con la Funzione Sustainability Reporting, Performance and Disclosure di MAIRE a cui compete la responsabilità di predisporre, con il supporto della Funzione Group Sustainability and Corporate Advocacy, la Rendicontazione di Sostenibilità del Gruppo.

Il Consiglio di amministrazione, inoltre, supervisiona periodicamente con il supporto del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e delle Funzioni preposte: i) lo stato di attuazione delle iniziative strategiche di sostenibilità definite per il Gruppo, sulla base della c.d. "Matrice di doppia materialità" approvata, e ii) gli aggiornamenti eventualmente intervenuti alle valutazioni afferenti ai rischi e alle opportunità.

MAIRE è altresì dotata di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi inteso come l'insieme delle regole, procedure e strutture organizzative finalizzate ad una effettiva ed efficace identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, al fine di contribuire al successo sostenibile della Società definito in coerenza con le strategie della Società, incluse quelle di sostenibilità, di cui, con cadenza semestrale, viene verificata l'adeguatezza e l'efficacia.

Tra i soggetti del sistema di controllo interno sopra descritto figurano, oltre che il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, anche - tra gli altri - il Collegio Sindacale, l'Amministratore Delegato (in qualità di Chief Executive Officer di MAIRE), il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e la Funzione Group Risk Management, In Country Value and Special Initiatives di MAIRE; tale Funzione che, inter alia, ha il ruolo di supportare nel processo di individuazione degli impatti, rischi e delle opportunità rilevanti ai fini dell'aggiornamento del Piano di sostenibilità del Gruppo MAIRE.

La Società, nella definizione del proprio sistema di governance, ha inoltre istituito:

- un Comitato Interno di Sostenibilità, organo consultivo strategico al servizio dell'Amministratore Delegato di MAIRE, con il compito di fornire supporto nella definizione delle politiche e delle strategie volte alla gestione sostenibile del business, dei programmi di sviluppo, degli indirizzi e degli obiettivi, anche in tema di Corporate Giving, monitorandone il raggiungimento, nonché nell'analisi delle dinamiche di interazione con gli stakeholder.
- un Comitato Interno a Presidio del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, avente funzioni consultive, a cui partecipano le principali Funzioni aziendali parte del Sistema, a servizio del Chief Executive Officer di MAIRE, con il compito di supportare le Funzioni aziendali coinvolte nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi (inclusi quelli legati alle tematiche di sostenibilità).

## 2 IMPEGNO

Il gruppo MAIRE si impegna a promuovere un ambiente lavorativo etico, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni individuo, fondato su principi di rispetto, integrità, merito e pari opportunità. Il Gruppo condanna ogni forma di discriminazione, violenza, abuso e intolleranza, valorizzando la diversità, garantendo ambienti sicuri e rispettosi della persona e pari accesso a opportunità di crescita professionale nel pieno rispetto delle normative nazionali e internazionali.

La selezione e la gestione del personale si fondano su criteri oggettivi di merito e allineamento ai valori aziendali, in un'ottica di sostenibilità e relazione duratura. Il Gruppo tutela la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso iniziative di prevenzione e formazione continua e adotta politiche retributive eque, atte a garantire la sostenibilità nel lungo periodo. Il Gruppo promuove inoltre il benessere delle comunità in cui opera.

L'impegno di MAIRE si traduce in iniziative concrete e continuative, attuate in modo strutturato dalle proprie Funzioni e in collaborazione sinergica con le società del Gruppo, a testimonianza di una governance responsabile e orientata alla sostenibilità.

## 3 OBIETTIVI E STRATEGIE

Nel perseguire una crescita sostenibile e responsabile, il Gruppo definisce i propri obiettivi strategici orientati alla creazione di valore nel lungo periodo, ponendo al centro le persone, l'etica del lavoro e il rispetto dei diritti fondamentali. Tali obiettivi si traducono in iniziative concrete volte a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e meritocratico, a promuovere lo sviluppo professionale, la tutela della salute e la valorizzazione delle diversità.

L'adozione di pratiche responsabili e trasparenti si integra pienamente nella visione strategica di MAIRE, in coerenza con il proprio Codice Etico, la Politica di Diversità, Equità ed Inclusione e le altre Politiche del Gruppo.

Il Gruppo rinnova periodicamente il proprio impegno al rispetto dei Dieci Principi dell'*UN Global Compact* e promuove una solida *vision* in materia di Sostenibilità, strettamente correlata alla strategia aziendale, con impegni e obiettivi specificamente connessi a ciascun Obiettivo di Sviluppo Sostenibile. In accordo con la Politica di Diversità, Equità ed Inclusione, l'attuazione della strategia di MAIRE si traduce nel rispetto dei seguenti principi, pienamente recepiti nelle iniziative e nelle attività indicate di seguito:

**Rispetto per l'individuo:** Il Gruppo rispetta l'individuo nella sua dignità e nei suoi valori, ripudiando e condannando qualsiasi forma di intolleranza, violenza, abuso e discriminazione. Il Gruppo garantisce un ambiente di lavoro inclusivo che consenta a ciascun individuo di esprimere al meglio le proprie qualità umane e professionali, e promuove la conciliazione delle esigenze della vita privata e professionale e un sistema strutturato di welfare. Il Gruppo inoltre garantisce il rispetto della legislazione nazionale e internazionale che disciplina i rapporti di lavoro e riconosce ogni forma di libera associazione tra i lavoratori, nel rispetto delle normative in vigore nei Paesi in cui opera. Il Gruppo non tollera alcuna forma di discriminazione relativa a genere, razza, nazionalità, età, opinioni politiche, religione, orientamento sessuale, stato di salute o condizioni socioeconomiche, e qualsiasi forma di violenza, molestia, abuso e intolleranza.

**Merito e pari opportunità:** Il Gruppo pone al centro il merito e offre le stesse opportunità professionali a tutti i dipendenti, collaboratori, stagisti e apprendisti, nonché a coloro che si candidano ad una specifica opportunità lavorativa. Garantisce un sistema di selezione, gestione e sviluppo del personale che si basa esclusivamente sul merito, evitando favoritismi, trattamenti preferenziali o discriminatori di alcun tipo. Assicurare pari opportunità nel Gruppo è un presupposto essenziale nell'operato di tutti i giorni ed è un requisito trasversale di attività, processi e meccanismi adottati all'interno del Gruppo.

**Diversity, Equity & Inclusion (DE&I):** Il Gruppo adotta un approccio proattivo e consapevole nel sostenere la DE&I, integrando questi principi all'interno delle proprie attività aziendali, delle modalità operative e nelle relazioni con i portatori di interesse. Tale impegno si traduce in azioni concrete volte a costruire un ambiente lavorativo inclusivo, che permetta a ciascuno di esprimere appieno le proprie capacità, eliminando ostacoli di natura culturale, organizzativa o strutturale che possano limitare un'effettiva partecipazione paritaria.

Il Gruppo mira a promuovere momenti di dialogo che rispecchino la varietà degli stakeholder interni ed esterni riconoscendo il valore delle diverse competenze e opinioni come elementi fondamentali per favorire l'innovazione e una crescita collettiva.

**Tutela della salute e della sicurezza sul posto di lavoro:** Il Gruppo si impegna ad assicurare la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, sia negli uffici che nei cantieri, e a diffondere una cultura della sicurezza in linea con le Politiche HSE&SA e Security, e in conformità con leggi e standard nazionali ed internazionali. Di conseguenza, il Gruppo promuove iniziative quali l'implementazione di interventi di prevenzione e lo svolgimento di attività di formazione sul tema, al fine di mantenere condizioni lavorative ottimali.

**Selezione e gestione del personale:** Il Gruppo garantisce un sistema di selezione e gestione del personale basato esclusivamente su criteri di merito ed esente da favoritismi, agevolazioni e discriminazioni di ogni sorta. Nel processo di selezione i candidati sono scelti sulla base delle caratteristiche professionali e valutandone, allo stesso tempo, la condivisione dei valori e della cultura aziendali, con l'obiettivo di instaurare una relazione professionale duratura e di garantire un investimento sostenibile nel lungo periodo.

**Sviluppo e formazione del personale:** Il Gruppo offre ai propri dipendenti pari opportunità in termini di sviluppo e crescita professionale, incentivando il rafforzamento di competenze, abilità e potenzialità individuali attraverso specifici programmi di formazione e sviluppo - anche in collaborazione con istituzioni nazionali e internazionali. Riconosce e promuove altresì la *diversity*, l'*equity* e l'*inclusion* come elemento essenziale per la crescita del Gruppo.

**Politica di remunerazione:** Il Gruppo, attraverso il sistema di remunerazione, mira ad attrarre e trattenere le persone con le caratteristiche professionali necessarie atte ad operare con successo. Il Gruppo adotta pertanto un sistema bilanciato di remunerazione che prevede componenti fisse e variabili di breve e lungo termine, volto a garantire equità e sostenibilità nel lungo periodo.

Il sistema di remunerazione, strutturato in modo da riconoscere il valore aggiunto e il contributo garantito dai dipendenti al raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, si basa sulla valutazione della professionalità specifica, dell'esperienza maturata e del merito dimostrato dal singolo, nonché sul raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

**Protezione dei dati personali:** Il Gruppo, nello svolgimento della propria attività, raccoglie dati personali relativi ai propri dipendenti e a parti terze. Le informazioni raccolte sono trattate nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali nonché della dignità delle parti interessate, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e di legge applicabili. La gestione dei dati personali deve essere svolta con correttezza e in conformità con le leggi vigenti, raccogliendo e registrando solamente i dati necessari e con finalità specifiche, esplicite e consentite dalla legge. A tale scopo, il Gruppo adotta e implementa misure organizzative e tecniche finalizzate a garantire l'assoluta riservatezza e sicurezza dei dati personali, nonché la conformità alle disposizioni normative e di legge rilevanti in materia di *privacy*.

## 4 TRASPARENZA E MECCANISMI DI SEGNALAZIONE

Gli stakeholder che venissero a conoscenza di una qualsiasi violazione dei principi riportati all'interno della presente Politica sono invitati dal Gruppo ad effettuare una segnalazione.

Tali segnalazioni possono essere effettuate - anche in forma anonima - tramite i seguenti canali:

- Piattaforma di whistleblowing, disponibile al link: [MAIRE Group – Whistleblowing](#);
- Form SA 8000, disponibile al link [Diritti Umani e Social Accountability | MAIRE](#);
- Posta ordinaria: MAIRE S.p.A., Direzione Group Corporate Affairs, Governance, Ethics & Compliance, Via Gaetano De Castillia 6/A, 20124, Milano, (Italia).

Le segnalazioni sono gestite secondo quanto previsto dalla Procedura “Whistleblowing” del Gruppo e dal sistema di gestione della Social Accountability 8000 per le società del gruppo MAIRE certificate.

È vietata, nei confronti di coloro i quali hanno effettuato una segnalazione, qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

## 5 RIFERIMENTI

La presente Politica si fonda su principi e standard riconosciuti a livello internazionale e si integra con le politiche e gli strumenti normativi adottati dal Gruppo.

In particolare, la Politica è ispirata da:

- Agenda 2030 delle Nazioni Unite – Sustainable Development Goals (SDGs)
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (ONU, 1948)
- Convenzione ILO (International Labour Organization)
- Principi guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGPs)
- *Women's Empowerment Principles (UN Women & UN Global Compact)*
- Charter della Diversità dell'UE / Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro
- UNI/Pdr 125 Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere
- ISO 45001 – Occupational health and safety management systems
- Social Accountability 8000 Standard

La presente Politica si integra con i seguenti documenti strategici del Gruppo:

- Codice Etico
- *Business Integrity Policy*
- Politica di Sostenibilità
- Politica sui Diritti Umani
- Politica di Diversità, Equità ed Inclusione
- Procedura di Whistleblowing
- Politica Anti-Harassment
- Politica HSE&SA

La presente Politica trova attuazione nel Manuale del Sistema di gestione Diversity, Equity & Inclusion e relative procedure organizzative interne del gruppo MAIRE.

Inoltre, la presente Politica contribuisce all'attuazione dei sistemi di gestione a supporto della rendicontazione di sostenibilità prevista dalla Direttiva (EU) 2022/2464 (CSRD) e degli impegni prevista dalla Direttiva (EU) 2024/1760 (CSDDD).