



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Stato di Revisione

Rev.	Data Revisione	Capitolo/Paragrafo modificato	Descrizione modifica	Redatto da:	Verificato e Approvato da:	Data Pubblicazione
A	12/09/2023	TUTTI	PRIMA EMISSIONE	12/09/2023 RAGUSA – RSPR	12/09/2023 DIR	12/09/2023

Synergie Italia SpA ha adottato la presente politica di parità di genere, in riferimento alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, al fine di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità in tutte le aree aziendali.

Synergie Italia SpA, nel perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, intende:

- Fare propri i seguenti principi generali e inderogabili:
 - rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
 - adozione di misure a favore delle pari opportunità e monitoraggio dell'effettiva parità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro;
 - promozione di politiche di welfare a sostegno di chi si dedica alla cura della famiglia;
- Adottare, mantenere e migliorare in continuo un sistema di gestione aziendale integrato con i requisiti della Prassi di riferimento;
- Costituire il Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua applicazione della presente Politica;
- Stabilire un processo di comunicazione interno ed esterno che espliciti la volontà di Synergie Italia SpA di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Synergie Italia SpA adotta inoltre un Piano Strategico nel quale sono definiti gli obiettivi da perseguire, stabilendo le risorse necessarie al loro raggiungimento, le responsabilità nonché i criteri per il loro monitoraggio.

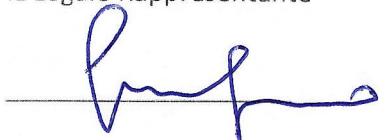
Synergie Italia SpA intende impegnarsi per la parità di genere, anche attraverso l'adozione degli specifici KPI indicati nel Piano Strategico, in tutte le aree proposte dalla Prassi di riferimento, ovvero:

- Cultura e strategia, ovvero assicurarsi che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity di Synergie Italia SpA siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.
- Governance, ovvero adottare un modello di gestione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- Processi HR, ovvero garantire che i principali processi in ambito risorse umane, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, si basino su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, ovvero permettere l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni.
- Equità remunerativa per genere, ovvero monitorare costantemente il differenziale retributivo di genere anche in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, ovvero assicurare l'adozione di policy a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

La presente Politica è diffusa all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate esterne attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale; è richiesto a tutto il personale di rispettare nelle quotidiane attività lavorative i principi enunciati nel presente documento.

Torino, il 12/09/2023

IL Legale Rappresentante



Il Comitato Guida

