POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Sinergie S.r.l. (parte di SG Company Società Benefit S.p.A.), riconosce la parità di genere quale elemento strategico per la creazione di valore, sostenibilità aziendale e benessere delle persone. L'azienda promuove un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità, garantendo pari opportunità alle persone per l'accesso alle posizioni professionali, lo sviluppo della carriera e la partecipazione ai processi decisionali.

Per **Sinergie S.r.l.**, invero, diversità e pluralità sono valori capaci di creare e favorire le condizioni perché l'ambiente di lavoro possa essere avvertito come aperto, stimolante e virtuoso, quindi capace di ispirare la migliore collaborazione tra le risorse presenti in azienda; per l'effetto, è un passo decisivo ed importante quello di formalizzare il proprio impegno in attività volte a sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, capace di esprimere concretamente i valori propri di una cultura aziendale inclusiva, in favore delle persone che ne fanno parte.

Con il fine ultimo sopra indicato, **Sinergie S.r.l.** intende impegnarsi, mediante politiche attive, in attività di sensibilizzazione nei confronti di tutto il proprio personale, affinché obiettivi, principi, criteri, regole e buone prassi aziendali in materia di parità di genere – e più ampiamente di non discriminazione - trovino concreta applicazione all'interno dell'organizzazione. Per perseguire tali impegni di inclusione, è stato avviato un percorso di sistema per tracciare, valorizzare ed enfatizzare molti elementi già insiti da tempo nella propria cultura aziendale, quali la valorizzazione del talento di entrambi i generi e l'impegno a garantire il contrasto di ogni forma di discriminazione, non affidando tuttavia a singoli interventi il raggiungimento degli obiettivi così prefissati, ma muovendosi in modo organico e sistemico, attraverso la definizione di obiettivi precisi ma trasversali a tutti i contesti e profili che legano le persone alla nostra realtà.

Processi ed iniziative volte a valorizzare l'empowerment femminile, e quindi ad incoraggiare la crescita di competenze, dell'autonomia decisionale, della partecipazione attiva e della crescita professionale delle donne in azienda, anche mediante l'accesso alla formazione ed ai ruoli di responsabilità, verranno attivati anche mediante azioni di monitoraggio dei risultati, l'ascolto delle persone e la revisione delle proprie prassi organizzative; quanto sopra affinché ogni donna possa esprimere pienamente il proprio potenziale e contribuire attivamente al successo e alla crescita dell'organizzazione.

Riconoscendo l'importanza di creare tali dinamiche ambientali, dove tutti i dipendenti hanno pari opportunità di crescita e di sviluppo professionale, viene qui steso ed approvato il presente documento **"Politica per la Parità di Genere"**, atto fondamentale in un percorso volto a pianificare un miglioramento delle caratteristiche percepite dell'ambiente di lavoro; la presente Politica viene adottata in conformità con la UNI/PdR 125:2022, quadro di riferimento per la definizione di obiettivi, indicatori e azioni di miglioramento continuo da parte di **Sinergie S.r.l.**.

Principi ed attuazione

I principi fondamentali dell'azione del Sistema della Parità di Genere e della sua Politica possono così sinteticamente essere rappresentati:

- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione basata sul genere;
- valorizzare il merito e le competenze attraverso processi trasparenti;
- favorire la rappresentanza equilibrata dei generi a tutti i livelli organizzativi;
- garantire equità retributiva a parità di ruolo e responsabilità;
- sostenere la genitorialità e la conciliazione tra vita professionale e vita privata;
- promuovere una cultura inclusiva e rispettosa.

Tutto quanto sopra premesso, **Sinergie S.r.l.**, si impegna a definire un piano di azione per l'attuazione della Politica per la Parità di Genere, attraverso un Sistema di Gestione che possa essere periodicamente verificato, revisionato, aggiornato, migliorato, e capace di:

- garantire il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, di cui rendere conto nei documenti del Sistema di Gestione, attraverso cui mantenere attive e verificabili le risultanze delle azioni pianificate;
- allinearsi e congiungersi alle politiche relative alla gestione del personale, delle carriere, ed alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità), così che le stesse esprimano in termini non equivoci e trasparenti la volontà dell'azienda di perseguire la parità di genere, di valorizzare le diversità e di supportare l'empowerment femminile, anche nei percorsi di carriera e di accesso a posizioni apicali e manageriali;
- venire diffuso e comunicato all'interno dell'azienda ed alle parti interessate, ed essere tema di approfondimento attraverso interventi di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali;
- venire coordinato da una figura di Responsabilità, designata dal management aziendale, in possesso di competenze organizzative e di genere, di risorse (budget) ed autorità adeguate al ruolo ed agli obiettivi.

Impegni, KPI e azioni

1. Cultura e Strategia

L'azienda si impegna a integrare la parità di genere nei processi decisionali e nella cultura organizzativa aziendale, attraverso iniziative che garantiscano una particolare attenzione verso il consolidamento dei valori aziendali, e la ricerca di programmi atti a creare un miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro.
In questa direzione, l'azienda, nel solco dei principi e dei valori della sua Politica, si impegna a monitorare costantemente i risultati dei propri numeri e delle proprie iniziative in relazione alla creazione ed al monitoraggio di Piani Strategici d'azione volti a raggiungere obiettivi dedicati a favorire, sostenere e promuovere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo.

La pianificazione, nondimeno, deve essere orientata anche in ulteriori direzioni, complementari ed integrate, tra le quali:

- la pianificazione della comunicazione, idonea a sensibilizzare le risorse - interne ed esterne, comunque connesse con la realtà aziendale - rispetto all'adozione di comportamenti e forme di linguaggio rispettosi delle diversità;
- la pianificazione formativa del personale sui temi DE&I, idonea a promuovere il dialogo tra dipendenti e azienda, così da favorire il confronto a più livelli in un ambiente in cui nessuna persona possa sentirsi esclusa;
- la pianificazione di interventi finalizzati a raccogliere, quindi poi ad analizzare, anche in forma anonima, le percezioni che le/i dipendenti hanno fatto proprie rispetto alle condizioni di inclusione, rispetto delle diversità, tutela delle persone e pari opportunità maturate all'interno dell'azienda, con frequenza almeno annuale, rappresenta un obiettivo che l'organizzazione fa suo;
- la pianificazione di strumenti per monitorare e promuovere l'equa rappresentazione dei generi negli eventi, fieri, convegni, di qualsivoglia natura (commerciale, scientifica, tecnica..), consentendo a tutte le risorse di dare rappresentazione dell'azienda anche nei contesti esterni, valorizzando così le pari opportunità in ogni spazio d'azione;
- la pianificazione di interventi finalizzati a promuovere i valori della Politica qui presenti anche al di fuori dei propri confini e contesti aziendali, comunicando e coinvolgendo tutti i soggetti che gravitano attorno all'organizzazione, rendendo loro conoscibili e diffusi gli interventi realizzati, i risultati ed i progetti, al fine di diffondere i valori, le esperienze ed i vantaggi propri di una cultura aziendale inclusiva.

2. Governance ed opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

L'azienda si impegna a valorizzare il monitoraggio e l'incisività delle azioni e dei valori della parità di genere non solo come interventi che coinvolgano la base aziendale, ma tutti i livelli, partendo da quelli apicali, in prima linea nel garantire responsabilità, risorse umane e materiali, attenzione alla realizzazione degli obiettivi e degli interventi pretesi dalla qui presente Politica per la Parità di Genere.

Nella sopra delineata direzione, l'azienda, si impegna a garantire attenzione in relazione alla continua operatività del Comitato per la Parità di Genere, deputato a gestire, sviluppare e monitorare le azioni ed i profili ambientali aziendali relativi alle tematiche inclusive, della parità di genere, del contrasto alle possibili discriminazioni e/o fatti in contrasto con i valori aziendali: il Comitato è infatti investito del compito di monitorare, identificare, approfondire e gestire tali casi, su segnalazione o di sua iniziativa, affinché possa essere condotta una azione di tipo preventivo e di contrasto avverso condotte ritenute discriminatorie o non inclusive.
L'azione del Comitato si concretizza anche nella definizione di periodici report volti a far emergere lo stato di salute dell'organizzazione rispetto al tema della parità di genere, attraverso statistiche dedicate alla costante verifica delle evoluzioni numeriche dei principali indicatori aziendali di rapporto tra i generi.

All'interno del Comitato, è inoltre identificata una centrale figura di Responsabilità, dotata di risorse economiche, umane, materiali, atte a garantire il miglior perseguimento degli obiettivi dell'azienda sulle tematiche inclusive.

3. Equità remunerativa

L'impegno verso la parità di genere e l'equità remunerativa costituisce parte integrante della cultura aziendale e si concretizza attraverso il miglioramento continuo degli strumenti finalizzati a prevenire e rimuovere ogni forma di disparità di trattamento.
L'organizzazione intende perseguire il costante miglioramento nella adozione di criteri oggettivi e trasparenti nei processi di definizione delle retribuzioni, attribuzione degli incarichi e progressione di carriera, monitorando periodicamente gli indicatori relativi al divario retributivo di genere e attuando, ove necessario, specifiche azioni di miglioramento.
L'equità remunerativa rappresenta un valore imprescindibile e costituisce uno degli strumenti attraverso cui l'organizzazione promuove una cultura fondata sul merito, sulla trasparenza e sul riconoscimento delle competenze. A parità di ruolo, responsabilità, qualificazione professionale, esperienza e risultati conseguiti, l'organizzazione intende garantire una retribuzione equa e coerente, libera da qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.

4. Processi HR e tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

L'azienda garantisce processi di gestione delle risorse umane fondati su criteri di imparzialità, trasparenza e pari opportunità. In questa direzione vengono definiti processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, attraverso attività selettive e di gestione della carriera del personale in forza che siano neutrali rispetto al genere, e comunque dipendenti solo ed esclusivamente dalle capacità e dalle competenze professionali necessarie al miglior assolvimento delle funzioni professionali da affidare alla risorsa. Ecco, pertanto, che anche sotto il profilo della mobilità interna e delle opportunità di succedere nelle posizioni manageriali e di responsabilità, l'organizzazione si impegna a muoversi nel totale rispetto dei valori e dei principi propri della parità di genere e dello spirito di inclusione aziendale.
Quanto sopra avverrà anche per il tramite di interventi formativi professionalizzanti equi e paritetici per le risorse, senza distinzione di genere, affinché possano conseguire competenze e livelli di preparazione idonei al raggiungimento delle posizioni di vertice; il principio sopra esposto deve ritenersi applicabile anche con riferimento ai percorsi sulla leadership.

5. Prevenzione di molestie, discriminazioni e violenze

Sinergie S.r.l. riconosce la dignità, il rispetto e l'uguaglianza di tutte le persone come valori fondamentali e non tollera alcuna forma di violenza (fisica, verbale, digitale), molestia, discriminazione o abuso, riconducibile al genere, all'identità di genere o all'orientamento sessuale.
Promuoviamo una cultura aziendale fondata sul rispetto reciproco, sull'inclusione, sulle pari opportunità e sulla tutela dell'integrità fisica e psicologica di ogni individuo e ci

impegniamo a prevenire e contrastare ogni comportamento lesivo della dignità della persona, favorendo un ambiente di lavoro sicuro, equo e libero da intimidazioni, ritorsioni e violenze.
A tal fine, incoraggiamo la segnalazione di eventuali situazioni di rischio o violazione, garantendo riservatezza, imparzialità e adeguata protezione a chiunque segnali comportamenti non conformi ai principi della presente politica.

6. Monitoraggio e Miglioramento Continuo

La Direzione riesamina periodicamente i risultati ottenuti rispetto agli indicatori definiti e approva eventuali azioni correttive e di miglioramento. Gli obiettivi annuali vengono definiti nel Piano Strategico per la Parità di Genere e monitorati attraverso specifici KPI, al fine di garantire il miglioramento continuo delle prestazioni del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

7. Azioni preliminari e monitoraggio continuo

La Politica per la Parità di Genere - e le sue azioni così definite - verranno attuate mediante:

- la pubblicazione sul sito internet e la diffusione nei canali interni aziendali della qui presente Politica per la Parità di Genere;
- la redazione del Piano Strategico Aziendale per le Politiche per la Parità di Genere, e relativo periodico monitoraggio e aggiornamento delle misure relative a cura del già esistente Comitato per la Parità di Genere interno all'organizzazione;
- la definizione di azioni di comunicazione e di formazione all'interno della propria struttura, al fine di far permeare e mantenere costante l'attenzione rispetto alle tematiche inclusive e di non discriminazione;
- lo studio, definizione, implementazione, monitoraggio, aggiornamento di tutte le ulteriori misure atte a garantire, promuovere e sostenere la parità di genere all'interno dell'azienda.

Il Sistema della Parità di Genere, e la sua stessa Politica, pertanto, per tutto quanto qui indicato, verranno periodicamente verificati, affinché possano essere aggiornati in base alle rilevate esigenze di miglioramento, sia pure mantenendoli sempre fedeli ai dichiarati obiettivi e principi, come qui descritti, essenziali ed indefettibili.

Milano, lì 09/02/2026

Firma del Legale Rappresentante
Davide Ferruccio Verdesca

