POLITICA AZIENDALE
PER LA PARITÀ DI GENERE

Generalità

In SAY S.p.A. riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane, in grado di assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. Riteniamo che sia necessario definire una serie di prassi virtuose che favoriscano l'apporto di contributi da parte di tutto il personale, che sarà poi equamente valutato nei processi decisionali interni dell'azienda. Ogni persona ha la possibilità di contribuire al miglioramento continuo dell'azienda, esplicitando le proprie opinioni tramite un confronto diretto con i propri responsabili, con il management e anche direttamente con la proprietà. In tal senso riteniamo che ciò costituisca la base della strategia di valorizzazione del capitale umano, fondamentale per garantire il coinvolgimento di tutti e conseguentemente creare benessere.

In SAY S.p.A., crediamo in una comunicazione più etica, rispettosa e sincera, che sia in grado di creare sinergie migliori e più efficaci. Da oggi anche con una maggiore consapevolezza verso la parità di genere.

La presente politica è rivolta a tutte le persone che lavorano in SAY S.p.A. ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholders, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali. Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone, nonché nelle attività di comunicazione interna ed esterna e di organizzazione di eventi specifici.

Modalità di attuazione della presente politica e delle politiche collegate

Sistema annuale di valutazione della performance in ambito parità di genere

Il sistema di valutazione annuale delle performance incentiva un confronto costante tra Management Responsabili e persone, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di un Piano Strategico senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

Misurazione KPI

SAY S.p.A. adotta un sistema integrato di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. L'azienda si impegna ad attuare e monitorare una serie di indicatori di performance pertinenti, percorribili e confrontabili, al fine di misurare il proprio livello di maturità nell'ambito della parità di genere. In particolare l'azienda ha provveduto a definire tali indicatori tenendo conto di 6 macro Aree: 1. Cultura e strategia, 2. Governance, 3. Processi HR, 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, 5. Equità remunerativa per genere, 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. L'azienda garantisce l'aggiornamento periodico di tali indicatori.

Budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione

Come richiesto dalla UNI/PdR 125:2022, viene fissato un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione. Questa somma di denaro verrà definita annualmente nell'apposita sezione del Piano strategico e servirà in maniera specifica per attività quali:

- formazione e sviluppo delle competenze dei membri del Comitato Guida che rappresentano i lavoratori durante gli incontri annuali;
- formazione dei vertici aziendali;
- organizzazione di eventi e/o attività di informazione per tutto il personale aziendale;
- creazione di contenuti digitali e non, per la promozione delle attività di comunicazione interna;
- sviluppo di metodi innovativi per la segnalazione sicura, immediata ed eventualmente anonima, di eventi di discriminazione legati al genere.

Le spese sostenute per favorire il miglioramento dell'organizzazione in termini di inclusione e parità di genere vengono regolarmente rendicontate dall'Ufficio Amministrazione.

Ogni anno il budget da dedicare a queste attività sarà oggetto di revisione da parte del Comitato Guida, che in base alle attività proposte e ad eventuali cambiamenti nella struttura aziendale, valuterà le possibilità di aumentarlo o diminuirlo.

Politiche Collegate

Gestione del personale e delle carriere

1. **Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)**
   SAY S.p.A. si impegna ad attrarre ed assumere persone con diversi background e abilità a prescindere dal genere o dalla provenienza. In ogni caso SAY S.p.A. si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.
2. **Formazione, sviluppo professionale**
   SAY S.p.A. si impegna ad offrire pari opportunità di formazione e sviluppo professionale senza alcuna discriminazione, definendo standard trasparenti e coerenti con i principi espressi nel presente documento e nel documento Piano strategico. Vengono inoltre previsti momenti formativi specifici, diretti a tutte le persone, volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere e l'inclusione.
3. **Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera**
   SAY S.p.A. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di sviluppo delle risorse umane vengano svolte delle analisi sullo stato attuale dell'organizzazione e vengano monitorati i dati relativi alla composizione di genere all'interno dei vari livelli inquadramentali. Gli sviluppi di carriera sono proporzionati in base alle dimensioni aziendali e ciò consente ad ogni persona di conoscere nel dettaglio eventuali opportunità lavorative che si creano e di accedervi sulla base della esperienza maturata e dei risultati conseguiti.
4. **Definizione politiche retributive**
   La politica di remunerazione di SAY S.p.A. contribuisce al riconoscimento di una serie di fattori collegati a comportamenti, risultati e relazioni tra persone in linea con i valori e le strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal presente documento. Gli interventi retributivi sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutte le persone, indipendentemente dal genere.
5. **Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro**
   SAY S.p.A. si impegna a migliorare l'equilibrio vita-lavoro delle persone in tutte le loro fasi della vita privata e professionale. SAY S.p.A. in tal senso garantisce pieno rispetto della

normativa vigente e delle regole definite nel Contratto collettivo nazionale applicato. Vi è la possibilità, per tutte le persone, di richiedere un temporaneo adattamento dell'orario lavorativo in base ad esigenze specifiche che possono sorgere nel corso della vita di ognuno (esigenze di tipo familiare, rientro post-maternità/paternità, comprovate esigenze fisiche) nel rispetto dell'organizzazione aziendale e dei termini contrattuali definiti. L'azienda, inoltre, supporta le persone durante e dopo i periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine, anche tramite l'eventuale attivazione di part-time o smart working, compatibilmente con le esigenze aziendali. SAY S.p.A. è dotata di un servizio mensa aziendale, al fine di favorire tutto il personale nella gestione della pausa pranzo ed allo stesso tempo incentivare un momento di dialogo e convivialità tra le persone. Infine, SAY S.p.A. si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani, nonché mettendo a disposizione strumenti volti alla segnalazione, anche anonima, di eventuali atteggiamenti non in linea con i principi espressi nel presente documento.

6. **Conclusione del rapporto di lavoro**
   SAY S.p.A., al termine di un rapporto di collaborazione svolge dettagliate analisi al fine di comprendere le ragioni di tale decisione al fine di identificare tempestivamente eventuali aspetti da migliorare in azienda. A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).

Comunicazione

1. **Interna**
   SAY S.p.A. sensibilizza e promuove l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere. In tal senso vengono utilizzati mezzi di comunicazione quali, il portale "Dipendenti in cloud" per l'accesso a documenti condivisi e personali, un magazine aziendale finalizzato alla condivisione di contenuti ed aggiornamenti aziendali, altri canali di comunicazione specifici, nonché vengono organizzati eventi come il Together Day, finalizzati a favorire il confronto tra le persone e sensibilizzare sull'utilizzo di comportamenti in linea con i principi espressi nel presente documento. È inoltre prevista una specifica attività di formazione che verrà svolta nella fase di implementazione del sistema di gestione della parità di genere, al fine di portare a

conoscenza di tutte le persone le nuove procedure attuate e messe a disposizione, nonché di promuovere comportamenti atti al rispetto della diversità di genere e dell'inclusione.

2. **Esterna**
   SAY S.p.A. anche per quanto riguarda le attività di comunicazione esterna tende alla sensibilizzazione ed al coinvolgimento dei propri stakeholders sui temi della parità di genere e dell'inclusione, evidenziando, ad esempio, il proprio interesse a tali argomenti mediante la pubblicazione del presente documento sul proprio sito internet.

Equa rappresentazione dei generi nel corso di eventi, tavole rotonde, convegni

SAY S.p.A. nell'organizzazione di eventi o convegni, finalizzati alla promozione delle proprie attività svolte o allo sviluppo di nuovi progetti, si impegna a garantire che i relatori coinvolti siano equamente rappresentati per genere e per gli specifici settori di competenza, in linea con i principi generali della presente Politica.

Padova lì 26/09/2024

La Direzione