

## **POLITICA SULLA PARITÀ DI GENERE** di **Sacs Tecnorib S.p.A.**

**SACS TECNORIB S.p.A.**, azienda leader nella realizzazione di battelli pneumatici e imbarcazioni da diporto.

L'azienda riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio alla gestione del personale che assicuri a tutti le stesse possibilità di crescita professionale. Creare una cultura di parità di genere è alla base delle strategie di gestione al fine di garantire performance fondate sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la "Politica") definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Per questi motivi, la Società si impegna a:

- Coltivare un ambiente inclusivo agendo sulla cultura interna, con azioni di formazione, informazione, sensibilizzazione, engagement dei manager e del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, oltre che della gestione delle diversità;
- Creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e lontana da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse;
- Creare e mantenere un ambiente in cui ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per la propria crescita professionale e personale in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta;
- Testimoniare l'impegno per la parità di genere con azioni di sensibilizzazione rivolte agli stakeholder, fornitori e collaboratori esterni, per ribadire l'importanza di perseguire le proprie attitudini e inclinazioni personali, senza cedere a condizionamenti e pregiudizi basati sul genere;
- Gestire tutte le fasi del ciclo di vita del personale – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – incentivando il principio delle pari opportunità e della meritocrazia;
- Garantire l'attuazione di una politica di tolleranza zero nei confronti di violenza e molestie sul posto di lavoro;
- Monitorare e correggere, tramite strumenti dedicati, eventuali scostamenti rispetto ai parametri di parità di genere definiti dalla uni/pdr 125:2022;
- Definire i kpi per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- Individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l'azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- Nominare un comitato guida per l'efficace adozione e applicazione della presente politica per la parità di genere;
- Ad assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del "piano strategico";

Tale politica viene condivisa con il personale e rivista periodicamente, in occasione dei riesami della Direzione.

Il presente documento è rivolto a tutti i dipendenti e condiviso con tutti i principali stakeholder, fornitori e clienti, ed è disponibile sul sito internet, con l'obiettivo di dare un maggiore risalto alla propria rete di valori ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

La responsabilità della sua attuazione è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Roncello, 12/02/2025

Il Comitato Guida