

| | | |
|--|--|-------------------------|
|  | SINTEXCAL | |
| | POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE (impegno a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione) | Rev 00 Pagina 1 di 2 |

Sintexcal SpA crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno del contesto aziendale e sociale.

L'azienda riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Sintexcal SpA si impegna a garantire i principi di pari opportunità, inclusione e meritocrazia in tutte le fasi, dal recruiting del personale, all'inserimento delle risorse sino alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva.

L'azienda si impegna ad integrare nei propri processi adeguate policy e procedure finalizzate a garantire un ambiente di lavoro equo ed inclusivo che tengano sempre in considerazione le seguenti linee guida:

1. Processo di selezione e recruiting

Sintexcal SpA garantisce in ogni fase del processo di recruiting pari opportunità identificando candidati di ambo i sessi sempre tenendo in considerazione i criteri di meritocrazia, esperienza, capacità e competenze che devono essere gli unici criteri guida per la selezione. In fase di assunzione ogni risorsa viene formata e informata in riferimento alle politiche aziendali, ai concetti di parità di genere e bias cognitivi che possono influenzare negativamente la selezione e l'ambiente di lavoro.

2. Formazione, comunicazione e segnalazioni

Sintexcal SpA si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere attraverso percorsi di formazione rivolti a tutti i dipendenti.

L'azienda sviluppa inoltre programmi di informazione interna e comunicazione sul tema della valorizzazione delle differenze e sensibilizzazione sugli "unconscious bias", considerando anche gli impatti positivi che possono generare sul business aziendale

Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento e pratica discriminatoria e non inclusiva. Sintexcal SpA ha deciso di adottare una politica aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.

3. Percorsi di carriera

Sintexcal SpA fonda il proprio operato e clima aziendale sulla meritocrazia, premiando le eccellenze interne, le competenze e l'esperienza maturate dal personale aziendale. L'obiettivo aziendale è quello di sviluppare un'equa partecipazione e rappresentazione a tutti i livelli garantendo sistemi trasparenti di candidatura tenendo sempre in considerazione il benchmark dell'industria di riferimento

4. Sistema di valutazione delle performance

Impostando un modello gestionale l'azienda si propone di garantire nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- cultura e strategia;

| | | |
|---|--|---------------|
|   | SINTEXCAL | |
| | POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE | Rev 00 |
| | (impegno a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione) | Pagina 2 di 2 |

- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno dell'azienda, la Direzione Generale oltre ai principi sopra elencati, pone i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile considerando il benchmark di riferimento del settore edilizia;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale;
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste;
- Diffondere anche verso l'esterno un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Sintexcal SpA presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie e di marketing assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che la Direzione, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale. La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Ferrara, 07/11/2023

Il Comitato Guida

L'Amministratore Delegato





