

	SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	Po 10
	Politica della Parità di Genere	Rev.00 del 16/03/2026 Pag.1/3

Le persone che fanno parte dell'azienda ne costituiscono il vero vantaggio competitivo. I principi di inclusione e non discriminazione rappresentano, per Resilco S.r.l. SB, valore imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità, oltre che un fattore strategico per lo sviluppo dell'azienda. Infatti, rendere l'ambiente di lavoro inclusivo e ricco nella diversità è una responsabilità etica ma anche un fattore di successo, che alimenta processi innovativi, stimola le risorse umane e genera valore per l'azienda e i per i nostri clienti. Perciò Resilco S.r.l. SB incoraggia le buone pratiche aziendali che garantiscano in tutti i processi aziendali la tutela della diversità e dell'inclusione, incoraggino l'empowerment femminile e assicurino uguali opportunità e trattamento.

Coerentemente a questi principi e nel solco tracciato dal documento "Strategia Nazionale per la Parità di genere" emanato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e dal "Gender Equality Strategy 2020-2025" della Commissione Europea, Resilco S.r.l. SB ha impostato un modello gestionale e un relativo **Piano Strategico** in conformità con i requisiti della **Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022** volto al raggiungimento di obiettivi che coprono, ma non si limitano al, tema della parità di genere e ha creato un Comitato Guida che supervisiona sulla sua corretta attuazione.

All'interno di tale modello gestionale, la presente **Politica** vuole formalizzare e comunicare ai propri stakeholder l'impegno nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, che valorizzi le diversità e ripudi qualsiasi forma di discriminazione. Tale impegno è declinato nei seguenti ambiti:

#### **FORMAZIONE**

L'azienda riconosce il valore della formazione e ne promuove l'accesso e la diffusione, sensibilizzando inoltre le proprie persone alla conoscenza e al rispetto dei principi di diversità ed inclusione attraverso specifica **formazione** su principi etici e *best practice* relativi ai temi dell'inclusività, accessibilità, parità di genere, sostenibilità e *work life balance*.

#### **GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

L'azienda mette in atto un approccio di tolleranza zero contro ogni forma di molestia o abuso fisico, verbale, digitale o qualsiasi altro comportamento offensivo e discriminatorio e incoraggia chiunque ritenga di aver riscontrato una mancanza di equità di trattamento e/o di aver assistito/essere vittima di episodi di discriminazione a segnalarlo attraverso l'apposito canale, che garantisce l'assenza di ritorsioni nei confronti della persona segnalante. Resilco S.r.l. SB si impegna ad attuare concrete misure di contrasto, che siano adeguate e proporzionate al comportamento perpetrato.

#### **ACCESSO AL LAVORO**

L'azienda si impegna a creare e implementare procedure atte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione e a garantire l'equità, valorizzando le diversità, fin dalle fasi di recruitment e selezione. Per garantire che la scelta della candidatura più idonea sia basata esclusivamente su capacità e competenze, Resilco S.r.l. SB si impegna a formare il personale incaricato delle delicate fasi di recruitment e selezione a riconoscere, quindi gestire, eventuali *unconscious bias* che potrebbero influenzarne il decorso.

#### **SVILUPPO DI CARRIERA**

Resilco S.r.l. SB sostiene un **accesso inclusivo**, nei confronti di tutte le dimensioni della diversità, ai percorsi di crescita interni e di **sviluppo della carriera**. A tal fine, l'azienda ha sviluppato il proprio processo di valutazione delle performance su criteri oggettivi e, per incoraggiare una linea

	SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	Po 10
	Politica della Parità di Genere	Rev.00 del 16/03/2026 Pag.2/3

di condotta rispettosa e tutelante nei confronti delle varie dimensioni della diversità, ha inserito tra i KPI anche la propensione della persona valutata ad avere comportamenti in linea con i principi Diversity&Inclusion (D&I).

### EQUITÀ SALARIALE

L'azienda si impegna ad analizzare la situazione retributiva sulla base di indicatori di diversità e ridurre, fino ad eliminare, eventuali disparità salariali non giustificabili sulla base di criteri oggettivi e neutri, in modo da assicurare l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore in termini di mansione e livello.

### EQUILIBRIO VITA PRIVATA-LAVORATIVA

Nella volontà di sostenere il benessere delle sue persone, l'azienda adotta politiche, procedure e soluzioni a promozione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa e, nello specifico, a sostegno dei/delle dipendenti che espletano attività di *caregiving* e a supporto della genitorialità nelle sue diverse forme.

### COMUNICAZIONE E LINGUAGGIO

L'azienda si impegna ad utilizzare e promuovere, nella propria comunicazione interna ed esterna, un linguaggio non discriminatorio e non categorizzato in base al genere e a **comunicare in modo trasparente**, sia internamente che esternamente, la propria volontà di promuovere e tutelare le pari opportunità.

### RISORSE

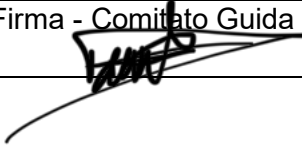
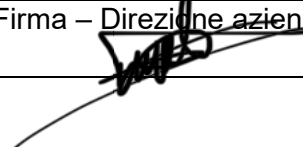
L'azienda si impegna ad allocare **risorse adeguate**, sia in termini di budget che di personale, al raggiungimento e al mantenimento degli **obiettivi** contenuti nel **Piano Strategico**.

Inoltre, per misurare e monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi all'interno del Piano Strategico, Resilco S.r.l. SB ha indentificato specifici **indicatori di performance (KPI)**, suddivisi in base alle sei aree tematiche della prassi:

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**

La Politica della Parità di Genere affonda le proprie radici, oltre che nei valori aziendali, nelle **disposizioni contrattuali**, nelle **norme nazionali e internazionali** vigenti e nei **requisiti degli standard internazionali**.

La presente politica di parità di genere aziendale è definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida; la politica è e sarà oggetto di miglioramento continuo. La politica è comunicata a tutto il personale (attraverso gli strumenti di comunicazione abitualmente utilizzati) e a tutti gli stakeholder esterni tramite pubblicazione sul sito web della società.

Rev.	Data	Redazione	Data	Approvazione
00	16/03/2026	Firma - Comitato Guida 	16/03/2026	Firma - Direzione aziendale 

	SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	<b>Po 10</b>
	<b>Politica della Parità di Genere</b>	Rev.00 del 16/03/2026 Pag.3/3