

**I nostri valori**

La Soema S.r.l. è un'azienda fatta di persone, per questo ne riconosciamo il valore e le loro differenze. Perseguiamo gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità. Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscano pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi HR di Onboarding, Job Rotation, Training e Career Development.

Da sempre, la Soema S.r.l. ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Con questo percorso concreto Soema S.r.l. vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. Creare una cultura di parità di genere, infatti, è un elemento fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

**A chi ci rivolgiamo**

La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti di Soema S.r.l. e condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore ed essere un punto di riferimento per le altre realtà aziendali. Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia di gestione del capitale umano di Soema S.r.l., fondamentale per garantire una performance fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo. Questo documento rappresenta le linee guida da implementare attraverso i processi HR per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

**Parità di genere e inclusione in Soema S.r.l.**

La qualità delle prestazioni raggiunta da Soema S.r.l., frutto della solidità aziendale e di modelli di processo innovativi, deriva principalmente dalla professionalità delle proprie risorse che svolgono il loro lavoro in un contesto che li incentiva ad esprimere tutto il loro potenziale.

Soema S.r.l. si impegna affinché ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta.

Per questo Soema S.r.l. promuove e incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie, in particolare attraverso:

- la costruzione di un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing;
- la diffusione di una cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
- l'adozione di procedure di Recruitment, Job Rotation, Training e Career Development non discriminatorie.
- lo sviluppo di un contesto equilibrato fra lavoro e vita privata;
- la definizione di KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione;
- la possibilità di segnalazione di qualsiasi evento avverso rispetto al sistema impostato.
- Genitorialità e cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Di seguito gli impegni formali di Soema S.r.l. nei diversi processi:

**1. Recruitment**

a) La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere.

- b) i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza.
- c) La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- d) I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- e) La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere

## **2. Job Rotations e Career Development**

- a) valuta equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.

## **3. Work Organization**

Soema S.r.l. si adopera per migliorare il Work life balance, dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso:

- a) pianificazione delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa,
- b) orario che consenta adeguato tempo libero nel post lavoro;
- c) orario flessibile in ingresso e in uscita;
- d) possibilità del lavoro part time;
- e) possibilità dello smartworking.

## **4. People Development**

- a. Garantire un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza;
- b. Permettere un adeguato on boarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
- c. Assicurare il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione;
- d. Assicurare il rispetto del Disciplinare PdR 125, nonché delle norme di anticorruzione presenti all'interno dell'organizzazione.

## **5. Performance management**

Processo di condivisione degli obiettivi, misurazione e sviluppo delle performance, messo in atto da Soema S.r.l., al fine di:

- a. Creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e scevra da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse,
- b. Assicurare la parità di trattamento attraverso la definizione degli MBO, LTI e degli incentivi ad essi collegati,
- c. Garantire equità di trattamento nelle valutazioni attraverso la definizione di obiettivi SMART (Specifici, Misurabili, Attuabili, Remunerativi, Temporal).

## **6. Genitorialità e cura**

La Soema S.r.l. intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- a) La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento
- b) La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita

c) Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

### **7. Conciliazione dei tempi Vita-Lavoro (WORK-LIFE BALANCE)**

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- a) Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- b) L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e al bisogno lo smart working
- c) L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

### **8. Misurazione KPI**

Soema S.r.l. adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente. La dashboard (piano di miglioramento) contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale.

La politica è altresì resa disponibile a tutte le parti interessate sul sito web <https://soema.it/>

La Società promuove attività di comunicazione e informazione indirizzate a tutti i lavoratori dell'azienda, a tutti i livelli, al fine di assicurare la più ampia conoscenza e la più efficace applicazione dei principi della presente Politica tramite attività di formazione.

Approvata dalla Direzione di SOEMA S.r.l. in data 24/10/2025.