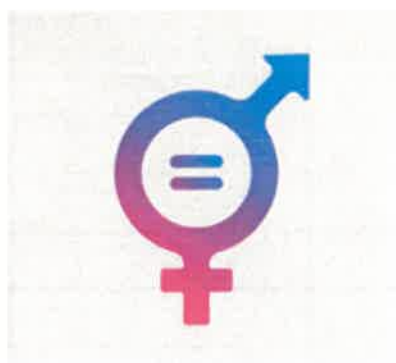


POLITICA PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELLA DIVERSITÀ E INCLUSIONE



APPROVATO DA

DG
A. SENSI

PREPARATO DA

RSGI/RSPP
L. TOMMASI

DATA EMISSIONE

22/01/2026

REVISIONE-DATA

REV. 0
01/2026

TABELLA REVISIONI

N° REV.	DATA REV.	DESCRIZIONE	PARAGRAFO
0	GENNAIO 2026	PRIMA EMISSIONE	-

	POLITICA PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE	SPDG POLITICA REV. 0 PAG. 3/13
---	---	---

SOMMARIO

1	Introduzione	4
2	I nostri principi ispiratori	4
3	L'impegno della direzione.....	6
4	Politiche specifiche sulla parità di genere	7
4.1	Selezione ed assunzione (recruitment)	9
4.2	Gestione della carriera.....	9
4.3	Equità salariale.....	10
4.4	Genitorialità e cura	11
4.5	Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)	11
4.6	Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.....	12

1 INTRODUZIONE

SENSI S.r.l. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità in tutte le sue espressioni e si impegna, costantemente, nella prevenzione e nel contrasto di ogni forma di discriminazione all'interno dell'azienda.

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce infatti al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione ed in coerenza con la visione strategica, SENSI S.r.l. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per SENSI S.r.l. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a garantire la parità di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

Adottando questa policy, SENSI S.r.l. intende inoltre contribuire attivamente alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro – siano esse di genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale ed altre forme che potrebbero nascere nel tempo - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale.

Tutti i dipendenti, amministratori della Società, fornitori, partner e più in generale tutti coloro con i quali SENSI S.r.l. entra in contatto nel corso della sua attività, sono tenuti al rispetto dei principi espressi in questa Politica e pertanto, sono chiamati a prendere atto e piena consapevolezza della esplicita volontà di SENSI S.r.l. che il Sistema di Gestione per la Parità di Genere sia parte integrante della gestione aziendale e del modus operandi dell'azienda.

2 I NOSTRI PRINCIPI ISPIRATORI

Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di SENSI S.r.l., sono:

	POLITICA PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE	SPDG POLITICA REV. 0 PAG. 5/13
---	---	---

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale SENS S.r.l. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato, in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea, al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime

SENS S.r.l. inoltre esprime il proprio sostegno alla promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini anche adottando le disposizioni dei Women's Empowerment Principles (WEP) – Equality Means Business, i Principi prodotti e diffusi dall'Ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile (UN Women) e dal Global Compact delle Nazioni Unite. Tali principi illustrano sette passi che le imprese e altri settori possono intraprendere per la promozione e l'empowerment delle donne.

Nello specifico sostiene i seguenti Empowerment Principles dell'ONU:

1. Stabilire una leadership aziendale di alto livello per l'uguaglianza di genere;
2. Trattare equamente tutte le donne e gli uomini sul lavoro – rispettare e sostenere i diritti umani e la non discriminazione;
3. Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori, donne e uomini;
4. Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne;
5. Implementare lo sviluppo dell'impresa, la catena di approvvigionamento e le pratiche di marketing che conferiscono potere alle donne;
6. Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative;

	POLITICA PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE	SPDG POLITICA REV. 0 PAG. 6/13
---	---	--------------------------------------

7. Misurare e riferire sui progressi compiuti per raggiungere l'uguaglianza di genere.

3 L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di SENS S.r.l. ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Per perseguire tali obiettivi la direzione di SENS S.r.l. si impegna a:

- Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione, garantendo parità di trattamento ed equità sul lavoro fra uomini e donne
- Adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità
- Superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali e iniziative di formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera
- Integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale valorizzando la diversità in ogni processo aziendale, affinché le decisioni relative a ricerca e selezione delle risorse umane, assunzione, formazione e sviluppo di carriera, politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza e al potenziale professionale delle persone
- Sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata
- Favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità, sul valore della diversità e dell'empowerment femminile
- Monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche
- Individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della

parità di trattamento

- Assicurare, al rientro dei congedi parentali, affiancamento per il riallineamento alle attività svolte, formazione adeguata e la disponibilità ad un ascolto attivo e attento ad ogni necessità
- Comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti
- Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile. Tale impegno si palesa anche assicurandosi che entrambi i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o qualsiasi altro evento organizzato dall'Azienda, nel rispetto delle competenze personali dei relatori e tenendo conto del contesto di settore.

4 POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

SENSI S.r.l. intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- I. Selezione ed assunzione (recruitment)
- II. Gestione della carriera
- III. Equità salariale
- IV. Genitorialità, cura
- V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- VI. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti, SENSI S.r.l. ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riassuntivamente riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse.

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere, che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono le seguenti:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Prevenzione e gestione di abusi e molestie

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.

1. Selezione ed assunzione (recruitment), è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;
2. Gestione della carriera, stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
3. Equità salariale punta, invece, ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
4. Genitorialità e cura è intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari;
6. Prevenzione e gestione degli abusi e molestie è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere di natura fisica, verbale, digitale all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie.

	POLITICA PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE	SPDG POLITICA REV. 0 PAG. 9/13
---	---	---

4.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

SENSI S.r.l. si impegna ad rispettare le regole definite nella procedura del SPDG Gestione delle Risorse Umane (MGPC PROC 2), che garantisce la neutralità e la totale inclusività nei processi di selezione interni.

SENSI S.r.l. si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia; in particolare esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

SENSI S.r.l. non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere che possono impattare negativamente i processi di selezione.

La Policy della procedura è trasmessa anche alle agenzie esterne in caso di recruitment.

4.2 Gestione della carriera

Le modalità operative di SENSI S.r.l. in merito alla gestione della carriera sono raccolte nella procedura del SPDG Gestione delle Risorse Umane. In sintesi c'è assoluta neutralità nell'offrire la possibilità di avanzamenti di carriera, che vengono gestiti solo in base alle performance del/della dipendente. SENSI S.r.l. si impegna ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del proprio modello di leadership e di conseguenza ad offrire pari opportunità di carriera, programmi di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità indistintamente senza alcuna disparità di genere.

SENSI S.r.l. ha istituito un sistema di Valutazione delle prestazioni, che incentiva il dialogo costante tra responsabili e collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Attraverso strumenti di valutazione oggettiva, SENSI S.r.l. verifica che l'andamento delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere e rende disponibili i dati relativi allo stato delle assunzioni,

alla situazione di genere per ognuna delle mansioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica e ad altri fenomeni quali, in via esemplificativa, mobilità, licenziamenti, prepensionamenti.

Nel promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere, SENSI S.r.l. assicura che nei piani di sviluppo della carriera avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

SENSI S.r.l. si sforza, quindi, affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che i candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

4.3 Equità salariale

La politica di remunerazione di SENSI S.r.l. contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico della società.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione 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 applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

SENSI S.r.l. è disponibile ad informare il personale, qualora richiesto, in merito alle personali politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

Nello specifico non esistono discriminazioni di genere, tuttavia per i/le dipendenti con responsabilità decisionale e di gestione di budget ci sono compensi diversi dovuti dalla tipologia di mansioni svolte

	POLITICA PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE, DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE	SPDG POLITICA REV. 0 PAG. 11/13
---	---	--

4.4 Genitorialità e cura

SENSI S.r.l. organizzazione 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:

- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge con la possibilità di aggiunta di una giornata;
- i rientri dal congedo sono supportati da iniziative di riorientamento qualora si rendano necessarie;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver;
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai figli.

4.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

SENSI S.r.l. 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.

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

- Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona
- 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

4.6 Prevenzione e gestione di abusi e molestie

SENSI S.r.l. si impegna a prevenire le molestie e gli abusi di natura fisica, verbale, digitale all'interno dell'organizzazione attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di SENSI.

La presente politica costituisce un'estensione ed al contempo una specificazione dei principi contenuti nel Codice etico e fornisce il perimetro delle condotte vietate:



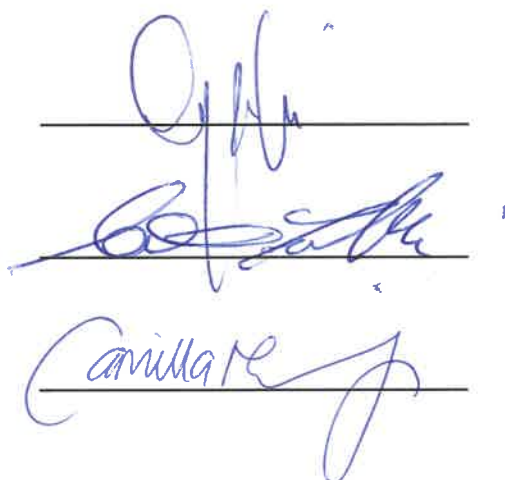
La Direzione di SENSI S.r.l. si impegna pertanto a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie);
- prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;
- garantire un canale di segnalazione anonimo;
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale ed

esteso.

Annualmente viene implementato un corso di formazione sugli argomenti della Parità di Genere che permetta di riconoscere, gestire e prevenire ogni forma di molestia sui luoghi di lavoro. I corsi di formazione esplorano le dinamiche di aggressione e resilienza e forniscono strumenti pratici ed efficaci per prevenire e gestire il fenomeno della violenza di genere e delle molestie sui luoghi di lavoro.

Il Comitato Guida



Three handwritten signatures in blue ink, each on a horizontal line. The signatures are stylized and cursive. The first signature is at the top, the second in the middle, and the third at the bottom.