

CORPORATE GENDER EQUALITY POLICY

“La crescita della Infravie S.r.l. si fonda sull’open innovation, sullo sviluppo sostenibile e sull’attenzione al benessere dei/delle dipendenti e collaboratori/collaboratrici. L’obiettivo è ambizioso: costruire un futuro migliore grazie all’innovazione e all’utilizzo di tecnologie utili a migliorare la qualità del lavoro e della vita delle persone.

“Raggiungimento entro il 2030 dell’uguaglianza di genere garantendo la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica” (ONU, Agenda 2030 - goal N.5)

La Infravie S.r.l. vuole essere un attore attivo nel campo dell’uguaglianza di genere perché la **corporate gender equality** non è solo una scelta etica, ma anche un asset strategico vincente sia per il business aziendale sia per il consolidamento della brand identity interna ed esterna.

La INFRAVIE S.r.l. crede nel valore delle persone e delle loro differenze e vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo dunque formalmente l’impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversity, alla parità di genere (tutti i generi), all’empowerment femminile e alle pari opportunità.

Con la **Corporate gender equality policy** della INFRAVIE S.r.l., la Direzione, con il supporto del *Comitato guida sulle pari opportunità*, offre dunque linee guida alle prassi organizzative a tutte le Direzioni e, in particolare, all’approccio ai processi.

Nel dettaglio:

- **RECRUITMENT.** La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa composizione del corpus aziendale non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente/collaboratore o amministratore, ma aiuta anche le prestazioni dei team di lavoro e, di conseguenza, è un volano di crescita aziendale.

Synesthesia vuole, dunque, consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità impegnandosi a sottolineare l’importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L’azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di

assunzione, quali recruiter e manager, ricevano un'adeguata formazione legata alla parità di genere e agli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

- **COMPENSATION & CAREER e PERFORMANCE EVALUATION.** La politica di remunerazione di Synesthesia contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non di discriminazione.

Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

Synesthesia garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali. L'azienda desidera lavorare alla creazione di una "*leadership pipeline*" equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di tutti i generi sono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

L'azienda sviluppa dunque processi e sistemi di valutazione della prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino *piani di sviluppo* senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia.

- **FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE.** Synesthesia si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di *Performance Management* e di *Talent Development*.

- **WELFARE AZIENDALE.** La INFRAVIE S.r.l. si prodigherà nello strutturare un piano di welfare aziendale con un'attenzione specifica alle politiche di Pari Opportunità di genere.

In particolare per:

- consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità;
- consolidare e mantenere politiche di *work life balance* e di lavoro flessibile;
- favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
- prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

■ **ACADEMY & EVENTS:**

- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

La presente policy è rivolta a tutti e tutte i/le dipendenti della INFRAVIE S.r.l. e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, consulenti, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

La INFRAVIE S.r.l. con cadenza annuale revisiona la presente policy.

Sant'Arsenio(SA), 01/09/2023

Sacco Angelo
INFRAVIE S.R.L.
Via. Paolo Borsari, 1
(Amministratore Unico)
01037, Sant'Arsenio (SA)
P.I. C.F. : 05307350851