Saras SpA

Politica Diversità, Equità e Inclusione

APPROVATA DAL COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE IN DATA 24 NOVEMBRE 2026

DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Saras considera la valorizzazione delle proprie persone determinante per la creazione di valore per l'azienda e i suoi stakeholder e per la sostenibilità del business.

La dignità ed il rispetto delle persone sono alla base della cultura d'impresa di Saras. Il rispetto dei principi di diversità e inclusione, l'impegno a favore delle pari opportunità e contro qualsiasi forma di discriminazione caratterizzano da sempre il modo di operare di Saras.

In questo contesto, Saras riconosce nella parità di genere un valore fondamentale per la costruzione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo, nel quale ogni persona possa esprimere il proprio potenziale, sviluppare le proprie competenze e contribuire pienamente alla crescita dell'organizzazione, avendo accesso alle medesime opportunità di partecipazione, sviluppo e realizzazione professionale.

Promuovere la parità di genere significa riconoscere e valorizzare le differenze e superare stereotipi, pregiudizi e condizionamenti, anche inconsapevoli, che possano determinare situazioni di disparità o ostacolare la piena espressione del potenziale individuale.

In attuazione dei valori espressi nel Codice Etico di Saras e nel quadro della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'International Labour Organization e dei principi del Global Compact, Saras garantisce pari dignità e opportunità a tutte le persone, senza distinzioni basate su disabilità sensoriali, cognitive o motorie, origine etnica, Paese di origine, cultura, genere, nazionalità, opinione politica, orientamento sessuale, status sociale, età, credo religioso o qualsiasi altra caratteristica personale.

Tale impegno si inserisce nel più ampio percorso intrapreso da Saras sui temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione e si sviluppa in coerenza con i principi nazionali e internazionali in materia di uguaglianza e pari opportunità e con la **UNI/PdR 125:2022**, quale riferimento per un percorso strutturato e continuo volto a promuovere la parità di genere all'interno dell'organizzazione.

Saras, pertanto, si impegna a:

- **diffondere una cultura e modelli di leadership orientati alla parità e all'inclusione**, promuovendo la consapevolezza del valore delle differenze e riconoscendo che è responsabilità di ogni persona contribuire alla costruzione di relazioni fondate sulla dignità, sul rispetto e sull'equità, superando stereotipi e pregiudizi, anche inconsapevoli, che possano influenzare comportamenti e decisioni;

- **sviluppare un ambiente di lavoro equo, collaborativo, aperto e stimolante**, in cui ogni persona possa esprimersi autenticamente, vedere riconosciuto il proprio contributo e avere le medesime opportunità di partecipazione e valorizzazione, in

linea con i valori aziendali, favorendo lo scambio di idee, esperienze e conoscenze e contribuendo alla diffusione di comportamenti efficaci, inclusivi e virtuosi;

- **agire e assumere decisioni con imparzialità,** superando stereotipi e pregiudizi, anche inconsapevoli, ed evitando discriminazioni e qualsiasi comportamento lesivo fondato sul genere, affinché ogni persona possa accedere alle medesime opportunità ed essere valorizzata sulla base delle proprie competenze, esperienze e professionalità**;**

- **creare le condizioni affinché ogni persona possa esprimere il proprio potenziale, sviluppare competenze e accrescere la propria professionalità**, nel rispetto del principio del riconoscimento del contributo fornito, sostenendo un contesto professionale che favorisca pari opportunità di formazione, sviluppo e crescita e promuova, nel rispetto dei principi di merito e competenza, un'equilibrata partecipazione dei generi nei diversi ruoli e livelli di responsabilità;

- **applicare politiche e processi HR che garantiscano equità in tutte le fasi della vita professionale**, a partire dalla selezione e dall'assunzione, attraverso l'assegnazione dei ruoli, la formazione, la valutazione della prestazione, la mobilità e lo sviluppo professionale, fino alle opportunità di crescita e carriera, assicurando che le decisioni siano fondate su criteri oggettivi, coerenti e non discriminatori;

- **garantire sistemi di remunerazione equi e coerenti con le responsabilità attribuite e con la valutazione della prestazione resa**, conformi alla legislazione vigente, ai contratti collettivi e agli standard di settore, con l'impegno di assicurare la parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e di prevenire differenze retributive che non trovino fondamento in criteri oggettivi e non discriminatori;

- **sostenere la genitorialità e le responsabilità di cura**, promuovendo una cultura che ne riconosca il valore e favorisca la condivisione delle responsabilità familiari, affinché la genitorialità e le esigenze di cura non rappresentino un ostacolo alla piena partecipazione alla vita professionale né incidano negativamente sulle opportunità di sviluppo e crescita;

- **favorire la conciliazione tra vita professionale e vita personale**, attraverso modalità organizzative e strumenti di flessibilità, basati su responsabilità e fiducia e un'offerta di servizi welfare aziendale, che si propongano di coniugare sostenibilità del business e benessere delle persone, tenendo conto delle diverse esigenze che possono accompagnarle nelle varie fasi della vita;

- **promuovere una comunicazione rispettosa e inclusiva**, capace di valorizzare le differenze e attenta a non riprodurre stereotipi, pregiudizi o rappresentazioni discriminatorie legate al genere, affinché anche il linguaggio, le immagini e le modalità di comunicazione contribuiscano alla diffusione di una cultura fondata sulla parità, sul rispetto e sull'inclusione;

- **prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e abuso**, fisico, verbale, sessuale e psicologico, nonché qualsiasi comportamento, minaccia o intimidazione lesivi della dignità della persona, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso nel quale non sia tollerata alcuna forma di violenza o molestia e ogni persona possa sentirsi tutelata;

- **ascoltare le proprie persone e monitorare nel tempo il percorso verso la parità di genere**, individuando eventuali aree di miglioramento e perseguendo obiettivi capaci di favorire un cambiamento concreto e duraturo, nella consapevolezza che la costruzione di un'organizzazione sempre più equa e inclusiva richiede un impegno continuo e condiviso.

Gli impegni espressi nella presente Politica orientano il percorso di Saras verso una sempre maggiore parità di genere e trovano concreta declinazione nel Piano Strategico per la Parità di Genere, attraverso il quale Saras individua gli obiettivi da perseguire e definisce le azioni, le responsabilità, le risorse e gli strumenti di monitoraggio necessari a tradurre progressivamente tali impegni in risultati concreti e misurabili.

Ogni persona è responsabile di attuare e diffondere la presente Politica attraverso comportamenti ispirati ai principi della parità, dell'equità, dell'inclusione e del rispetto. La leadership è chiamata a sostenere e promuovere tali principi, contribuendo alla loro integrazione nella cultura, nei processi e nelle scelte dell'organizzazione.

La Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con Saras, in ottica di trasparenza e collaborazione, ed è altresì resa disponibile a tutte le parti interessate sul sito www.saras.it.

Saras ne promuove l'attuazione e ne verifica periodicamente l'adeguatezza, nella consapevolezza che la parità di genere rappresenta un percorso di miglioramento continuo, che richiede ascolto, partecipazione e un impegno condiviso nel tempo.