

## Politica per le Pari Opportunità

Gruppo Società Gas Rimini S.p.A. riconosce come principio fondamentale le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro. In tal senso tutela e sostiene la diversità e l'inclusione, e valorizza le persone e i talenti in tutte le loro diversità, indipendentemente da nazionalità, etnia, genere, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, età, religione o convinzioni personali e altre forme di discriminazione che potrebbero nascere nel tempo.

Per formalizzare il proprio impegno ha deciso, tra le altre cose, di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle differenze di genere, adottando misure concrete per eliminare le disuguaglianze, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi per promuovere la parità in ogni ambito aziendale.

I Principi fondamentali alla base della Politica per le Pari Opportunità sono i seguenti:

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

Per favorire il raggiungimento dei principi enunciati la Direzione di Gruppo Società Gas Rimini S.p.A. ha definito degli obiettivi e si impegna attivamente a perseguire le seguenti azioni:

- Promuovere le pari opportunità, anche di genere, attraverso attività di comunicazione e coinvolgimento delle risorse sui temi dell'inclusione, delle pari opportunità e della integrazione;
- Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- Realizzare attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità;
- Definire modalità operative che consentano alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e/o fornire suggerimenti per favorire il dialogo e il confronto;

- Individuare processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività;
- Formalizzare e implementare un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva;
- Individuare referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie o mobbing;
- Monitorare la percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento; la percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica apicale; la percentuale di riconoscimenti economici (passaggi di livello; aumento superminimo o indennità; una tantum, etc.) a parità di competenze e rispetto al target di riferimento;
- Realizzare servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: smart working, piano welfare, asilo nido aziendale, centri estivi);
- Definire policy, oltre a quanto previsto dal CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Istituire un organo di presidio individuato nel Comitato Guida per le Pari Opportunità volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione;
- Definire processi neutrali di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, delle pari opportunità e dell'integrazione: ricerca e selezione, condizioni generali di contratto, onboarding, inserimento in azienda, partecipazione alla formazione, valutazione delle prestazioni e dei riconoscimenti;
- Prevedere analisi del Turnover in base al genere;
- Definire politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- Definire politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della pari opportunità;
- Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità/paternità;

La presente Politica è definita dalla Direzione di Gruppo Società Gas Rimini S.p.A., in coordinamento con il Comitato Guida per le Pari Opportunità ed insieme, riesaminano almeno a cadenza annuale, il contenuto e gli obiettivi sulla parità di genere ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni.

La Direzione di Gruppo Società Gas Rimini S.p.A. garantisce il rispetto e l'attuazione degli impegni previsti dalla presente Politica e periodicamente verifica la documentazione del sistema di gestione per le pari opportunità e la sua applicazione.

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Rimini, 27/03/2025 Rev. 01

Presidente

Micaela Dionigi

Direzione Risorse Umane

Matteo Monetti

SGR Efficienza Energetica si è dotata di un Sistema di Gestione Integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza e Pari Opportunità conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 e alla prassi di riferimento UNI PDR 125:2022.

- **CONTESTO**

SGR Efficienza Energetica si impegna ad individuare i rischi e le opportunità del contesto interno ed esterno in cui opera per soddisfare le esigenze e aspettative delle parti interessate per garantire la piena soddisfazione. Ogni valutazione viene effettuata sulla base di evidenze oggettive e nel rispetto delle norme volontarie e cogenti, tenendo conto degli indirizzi strategici della Direzione.

- **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

SGR Efficienza Energetica identifica i pericoli ed i rischi collegati alle attività lavorative per la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori in conformità alle normative in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e ambiente.

SGR Efficienza Energetica orienta i criteri di valutazione per ridurre i rischi attraverso l'applicazione rigorosa di procedure per la gestione dei cantieri e delle emergenze e al fine di prevenire infortuni e situazioni critiche, garantisce ai lavoratori una formazione specifica e continua. Inoltre promuove un dialogo trasparente e costante con i propri fornitori per stabilire solide partnership fondate sulla crescita comune e sul rispetto delle norme di salute, sicurezza e tutela ambientale.

- **SALVAGUARDIA AMBIENTALE**

I processi aziendali sono orientati al rispetto dell'ambiente e all'efficienza energetica, riducendo i consumi di risorse naturali a salvaguardia delle risorse ambientali.

SGR Efficienza Energetica si impegna a identificare preventivamente i possibili impatti ambientali e a strutturare piani di gestione delle emergenze.

- **PARI OPPORTUNITA'**

SGR Efficienza Energetica riconosce come principio fondamentale le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro. Si impegna a tutelare e sostenere la diversità e l'inclusione, valorizza le persone e i talenti in tutte le loro diversità, indipendentemente da nazionalità, etnia, genere, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, età, religione o convinzioni personali e altre forme di discriminazione che potrebbero nascere nel tempo. Assicura misure concrete per eliminare le disuguaglianze, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi per promuovere la parità in ogni ambito aziendale. I Principi fondamentali alla base della Politica per le Pari Opportunità sono:

- Imparzialità e inclusività
- Correttezza e trasparenza
- Valorizzazione del personale
- Tutela della persona
- Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

- **VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE**

Le risorse, intese sia come risorse umane, tecnologiche e finanziarie sono messe a disposizione a garanzia del corretto svolgimento delle attività.

Accrescere l'informazione, la comunicazione, la formazione e l'addestramento delle risorse promuovendo il dialogo con le parti interessate, al fine di garantire un'efficiente applicazione del sistema integrato aziendale in termini di qualità, ambiente e salute e sicurezza sul lavoro.

- **GESTIONE PROCESSI INTERNI**

I processi e le attività sono impostati tenendo in considerazione il contesto, le normative che regolamentano gli ambiti delle attività erogate per garantire efficienza interna e soddisfazione di tutte le parti interessate utilizzando strumenti di ascolto per ottenere feedback informativi per il miglioramento del sistema di gestione.

Inoltre il sistema di gestione integrato monitora il livello qualitativo dei servizi svolti, i rischi per la qualità ed il livello di salute sicurezza dei lavoratori e il livello di sostenibilità ambientale.

- **COMUNICAZIONE CON I CLIENTI**

Viene mantenuto un canale di comunicazione continuo e trasparente con il committente durante tutte le fasi del rapporto – commerciale, progettuale e di realizzazione degli interventi – con il costante obiettivo di assicurarne la piena soddisfazione.

- **CATENA DI FORNITURA**

SGR Efficienza Energetica richiede ai propri partner e fornitori il rispetto dei requisiti di qualifica condivisi fin dalla fase contrattuale, esigendo massima collaborazione e conformità agli standard di qualità, sicurezza sul lavoro e tutela ambientale. Inoltre un processo di qualifica garantisce il controllo del mantenimento dei requisiti.

- **MIGLIORAMENTO CONTINUO**

Il sistema di gestione è fondamentale per garantire il miglioramento continuo dei prodotti e servizi offerti al mercato; pertanto, sono analizzati i risultati dei processi al fine di migliorare le attività.

SGR Efficienza Energetica ha elaborato il presente addendum alla Politica del Sistema di Gestione Integrato e Pari Opportunità di Gruppo SGR SpA, condividendo i valori e diffondendo i contenuti e valori. Tutte le funzioni interne sono coinvolte in tale progetto e fondamentale è la loro partecipazione necessaria per il miglioramento del sistema di gestione aziendale.

- *Riesame*: Il presente documento viene riesaminato almeno con cadenza annuale in sede di Riesame della Direzione.
- *Diffusione*: Il documento è reso accessibile a tutte le parti interessate mediante sessioni di formazione interna, affissione nei locali aziendali e allegazione alla documentazione contrattuale o fiscale, per garantirne la massima comprensione e trasparenza.

**Allegati**

- Gruppo Società Gas Rimini SpA - Politica Sistema di Gestione Integrato
- Gruppo Società Gas Rimini SpA - Politica Parità di Genere

Data 17 luglio 2026

Demis Diotallevi  
\_\_\_\_\_  
Presidente Consiglio di Amministrazione