

Politica Globale per la Parità di Genere

SIRIUS ELECTRONIC SYSTEMS SRL

1. Premessa

Sirius Electronic Systems (SIRIUS) riconosce il valore della diversità e l'importanza della parità di genere come elementi fondamentali per la competitività, la sostenibilità e il benessere organizzativo. In un settore tradizionalmente a prevalenza maschile come l'automazione industriale, intendiamo essere promotori attivi di un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, dove ogni persona possa esprimere il proprio potenziale senza discriminazioni di genere.

La Società, infatti, ripudia ogni discriminazione in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

2. Ambito di Applicazione

La presente politica si applica a:

- Tutte le persone dipendenti di SIRIUS, a ogni livello e funzione.
- Collaboratori e consulenti.
- Partner e fornitori, i quali sono invitati a rispettarne i principi fondamentali.

3. Principi Fondamentali

SIRIUS si impegna a:

- **Garantire pari opportunità di accesso, sviluppo e carriera** per tutte le persone, indipendentemente dal genere. Il processo di selezione si svolge nel rispetto delle pari opportunità e della persona, la selezione si basa sulle competenze e le professionalità individuali, in linea con le esigenze dell'azienda. Il processo di selezione avviene indipendentemente da età, genere, orientamento sessuale, disabilità, etnia, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, che non costituiscono criterio di valutazione.

La Società ha stabilito di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi e si impegna ad offrire opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia, favorendo la mobilità interna ove possibile.

- **Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia o violenza di genere** in tutti i reparti aziendali. Sirius ha introdotto 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 deve essere tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno della Società.
- **Promuovere una cultura aziendale inclusiva**, che valorizzi le differenze come risorsa di crescita professionale e innovazione e con impegno costante per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali.
- **Genitorialità** garantire l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli dei dipendenti di entrambi i sessi; non pone 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.
- **Cargiver**. L'azienda riconosce il valore sociale ed economico del lavoro di cura prestato dai/dalle dipendenti nei confronti di familiari in condizioni di fragilità. L'azienda si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e attento alla conciliazione tra vita professionale e responsabilità di caregiving ed a promuovere una distribuzione equa delle opportunità professionali, prevenendo impatti negativi su carriera, retribuzione e sviluppo.
- **Favorire la conciliazione vita-lavoro** La società consapevole dell'importanza che la soddisfazione dei dipendenti produce in termini di qualità e produttività del lavoro e che tale soddisfazione è determinata anche dall'equilibrio tra vita lavorativa e personale motivo per cui è stata introdotta la flessibilità oraria.
- **Adottare sistemi retributivi trasparenti** e ispirati all'equità salariale di genere. Sirius si impegna ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto e abbiano l'opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi, indipendentemente dal genere.

4. Monitoraggio e Responsabilità

La Direzione, supportata dal Comitato PDG (Parità di genere) di SIRIUS:

- Definisce i KPI annuali in materia di parità di genere.
- Monitora il rispetto della politica e la realizzazione dei piani di azione.
- Redige e comunica un report annuale interno sui risultati e sulle aree di miglioramento.
- Collabora con enti esterni, associazioni di categoria e istituzioni per promuovere iniziative di settore.

7. Approvazione e Revisione

La presente Politica è approvata dalla Direzione con il supporto del Comitato PDG (Parità di genere) si prevede di revisionarla ogni due anni o in caso di significativi cambiamenti normativi o organizzativi.

Sirius ritiene che il progresso e l'innovazione si avverano solo attraverso un'evoluzione della cultura volta all'uguaglianza e parità di genere.

Gravellona Toce 04/09/2026

La direzione

