



## Policy Diversità e Inclusione: Parità di Genere

In Solaris Italia Srl (Solaris) riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

A questo scopo Solaris ha adottato un Sistema di Gestione della Parità di Genere conforme alla PdR 125:2022 nonché alla UNI ISO 30415:2021.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere in Solaris è alla base della strategia aziendale fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

**La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti di Solaris** e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali. Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

### 1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

Solaris 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, Solaris si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: 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.

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

### 2. Sistema annuale di valutazione della Performance

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di **Piani di Sviluppo** senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo. Nella fase di "Valutazione Finale" la Direzione si impegna a verificare che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere.

### 3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

Solaris si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli *unconscious bias* e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

Infine, Solaris si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

### 4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

Solaris promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di **Recruiting** avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere.

Solaris si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni.

### 5. Definizione politiche retributive di breve e medio-lungo termine

La politica di remunerazione di Solaris 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 di breve e lungo termine 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.

## 6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

Solaris si impegna a migliorare il *work-life balance* dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working, Part-time reversibile, congedi di paternità) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Infine, Solaris si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

## 7. Misurazione KPI

Solaris adotta un sistema di monitoraggio, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata.

La check list contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Questa check list viene aggiornata periodicamente e condivisa con il Comitato.

Roma li, 27.07.2022

Sales Manager  
Francesco Tusino



Chief Executive Officer  
Javier Iriarte Jbañez

General Manager  
Alberto Fiore

