

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.

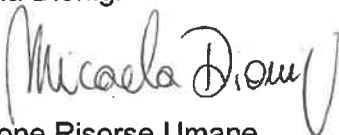
La Direzione di Gruppo Società Gas Rimini S.p.A. garantisce il rispetto e l'attuazione degli impegni previsti dalla presente Politica e periodicamente verifica la documentazione del sistema di gestione per le pari opportunità e la sua applicazione.

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

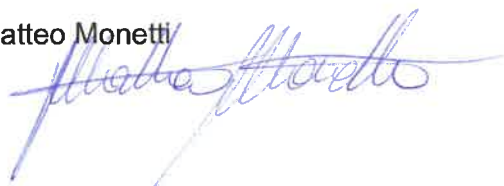
Presidente

Micaela Dionigi

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Micaela Dionigi".

Direzione Risorse Umane

Matteo Monetti

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Matteo Monetti".

SGR Efficienza Energetica S.r.l. 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 UNI PDR 125/2022 per il seguente campo di applicazione

Installazione di impianti idrici, elettrici, termici, condizionamento e impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili (fotovoltaico e solare termico)

Tutta la struttura di SGR Efficienza Energetica S.r.l. condivide le Politiche del Sistema di Gestione e Politica Pari Opportunità di Gruppo Società Gas Rimini SpA e il seguente addendum della Politica Sistema di Gestione Integrato che ha i seguenti obiettivi:

- **CONTESTO:** SGR Efficienza Energetica S.r.l. 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 con l'intento di garantire la piena soddisfazione. Inoltre effettua ogni valutazione sulla base di evidenze oggettive e nel rispetto delle norme volontarie/cogenti, prendendo in considerazione il contesto di riferimento e gli indirizzi strategici direzionali.
- **SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO:** SGR Efficienza Energetica S.r.l. identifica i possibili pericoli delle proprie attività ed analizza i rischi associati valutando le conseguenze per la salvaguardia dei lavoratori in conformità alle normative in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro e ambiente.
Orienta i criteri di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro al fine di ridurre i rischi attraverso l'applicazione di procedure di gestione dei cantieri, gestione delle situazioni di emergenza. Inoltre al fine di prevenzione infortuni sui luoghi di lavoro e le situazioni di emergenza svolge formazione specifica ai lavoratori e continua e imposta una relazione basata sul dialogo con i fornitori per una partnership solida di crescita nel rispetto delle normative cogenti in materia ambientale e di salute e sicurezza sul lavoro.
- **SALVAGUARDIA AMBIENTALE:** SGR Efficienza Energetica S.r.l. orienta la gestione dei processi aziendali verso soluzioni di rispetto per l'ambiente riducendo i consumi di energia e di risorse naturali per limitandone gli impatti negativi. Inoltre identifica gli impatti e la gestione di potenziali situazioni di emergenza di inquinamento al suolo e di prevenzione incendi
- **PARI OPPORTUNITA':** SGR Efficienza Energetica S.r.l. 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 sono impostati per rispettare il contesto, la normativa di settore e il servizio concordato con la clientela per garantire trasparenza a tutte le parti interessate e ottenere feedback informativi rilevanti per la crescita del proprio 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:** Un dialogo continuo è mantenuto con il committente durante le fasi commerciali, progettuali e di esecuzione in cantiere delle opere al fine di garantire la loro piena soddisfazione.
- **CATENA DI FORNITURA:** SGR Efficienza Energetica S.r.l. richiede ai propri fornitori il rispetto dei propri requisiti di qualifica condivisi e noti fin dalla fase contrattuale e richiede piena collaborazione e rispetto dei requisiti di qualità e delle norme in ambito ambiente e sicurezza sul lavoro.
- **MIGLIORAMENTO CONTINUO:** Il sistema di gestione è fondamentale per garantire il miglioramento continuo della propria struttura per tale motivo SGR Efficienza Energetica S.r.l. promuove la condivisione delle esperienze tra le diverse funzioni aziendali e analizza i feedback sull'efficacia operativa dei processi al fine di migliorare le attività.

SGR Efficienza Energetica S.r.l. ha elaborato il presente documento quale addendum della Politica del Sistema di Gestione Integrato e Pari Opportunità di Gruppo SGR SpA di cui fa parte condividendo i principi e diffondendo a tutti i propri operativi contenuti e valori. Tutte le funzioni interne sono coinvolte ed è fondamentale la loro partecipazione per il miglioramento del sistema di gestione.

La comunicazione della politica avviene tramite pubblicazione della stessa sul sito istituzionale ed è distribuita con circolare interna, disponibile sulla intranet e bacheca aziendale.

Almeno a cadenza annuale è riesaminata in sede di Riesame della direzione.

Inoltre il documento è reso disponibile mediante incontri formativi e/o esposizione all'interno degli ambienti di lavoro e/o allegato/consegnato nello scambio di documenti contrattuali/fiscali con tutte le parti interessate al fine di assicurarne la comprensione da parte di tutti.

Allegati

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

Data 06 ottobre 2025



Il Presidente del Consiglio di
Amministrazione
Federico E. Riccardi