

Sartoria Rossi Retail srl, è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare la nostra Organizzazione ha deciso di adottare e implementare un sistema di gestione UNI/PdR 125, operando quindi con le prassi normative integrate ad un approccio basato sull'imparzialità e non ammissione di alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Sartoria Rossi Retail srl preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La politica punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento

L'impegno di Sartoria Rossi Retail srl è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A livello di gestione del personale e delle carriere sono state impostate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti in ottica di Parità di Genere.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) **Sartoria Rossi Retail srl** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

**Sartoria Rossi Retail srl** attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

La **Sartoria Rossi** ha identificato come parti interessate con le quali instaurare una comunicazione rispetto ai temi della parità di genere tutti i dipendenti (sia dello stabilimento produttivo, sia dei centri vendita distribuiti a livello Nazionale), la direzione e i relativi soci, i fornitori, i clienti, gli enti regolatori e l'organismo di certificazione coinvolto nella valutazione della conformità dell'azienda al sistema UNI PDR 125/22

L'Alta Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura del responsabile del sistema di gestione della parità di Genere.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, viene costituito il Comitato Guida come richiesto dalla linea guida UNI/PdR 125:2022.

Per garantire l'efficacia del sistema la Direzione ha Nominato un Comitato Guida e definito di perseguire obiettivi attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) dettagliati nel Piano Strategico, sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e Strategia: mantenimento di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione del processo di inclusione e di parità di genere.
- Governance: messa a punto e introduzione di un iter di governance per la tutela della parità di genere e di inclusività nonché per identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- Processi HR: introduzione di processi che delineino le diverse fasi che caratterizzano il "ciclo di vita" del dipendente all'interno dell'azienda, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- Opportunità di crescita e inclusione: miglioramento delle performance in tema di parità di genere ed inclusività rispetto ai percorsi di carriera di crescita interni e relative tempistiche.
- Equità remunerativa: mantenimento e perfezionamento dei processi per l'equità di remunerazione tra i generi.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: implementazione delle politiche di supporto al personale dipendente nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Tali indicatori saranno continuamente monitorati al fine di raggiungere, mantenere e migliorare nel corso del tempo il punteggio atto a garantire il rilascio e mantenimento della certificazione del proprio sistema di gestione della parità di genere da parte di ente terzo accreditato

La **Sartoria Rossi Retail srl** ha pertanto redatto in accordo con il Comitato Guida, il Piano Strategico che definisce, per ogni tema identificato dalla politica, obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

La Direzione è costantemente impegnata al mantenimento dei principi contenuti in questa politica, provvedendo a:

1. comunicarla e diffonderla all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
2. renderla oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale e ai dipendenti;
3. revisionarla o confermarla periodicamente in fase di Revisione Periodica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
4. renderla disponibile sul sito aziendale;
5. assegnare risorse, responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La Politica è attuata con l'obiettivo di perseguire il miglioramento continuo del proprio sistema di gestione per la parità di genere, per la qualità dei servizi offerti ai propri clienti e per la soddisfazione di tutte le parti interessate.

L'amministratore Unico

Data: 03.06.2024

ANDREA BERTOCCHI

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrea Bertocci', written over a horizontal line.