

**SILVEX**  
SILVER JEWELRY SINCE 1977 ITALY

POLITICA PER LA PARITA'  
DI GENERE

## 1. Premesse

Silvex S.p.A. (di seguito “Silvex” o la “Società”) si impegna a operare in conformità con i principi dello standard UNI/PDR 125, adottando pratiche e strumenti che promuovano un ambiente lavorativo inclusivo, valorizzando le diversità e mettendo al centro il benessere delle persone come motore di crescita e innovazione organizzativa.

La Società intende contrastare ogni forma di discriminazione favorendo un ambiente inclusivo in cui tutte le persone, indipendentemente da genere, origine, età, orientamento sessuale, abilità psicofisiche, religione o convinzioni politiche (di seguito “Diversità”), siano trattate equamente.

Silvex, nel suo approccio globale, riconosce il valore delle differenze culturali come risorsa strategica, impegnandosi a rispettarle e valorizzarle. La Società garantisce la coerenza della presente politica tramite verifiche periodiche di un ente certificatore accreditato, al fine di mantenerla in linea con le proprie esigenze e obiettivi.

Questa policy definisce i principi e le azioni concrete adottate da Silvex per creare un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, favorendo la collaborazione tra tutte le figure professionali dell’organizzazione e promuovendo la piena parità di genere.

### Principi generali e linee guida

La presente policy rappresenta un quadro di riferimento per tutte le iniziative messe in atto da Silvex per garantire pari opportunità, valorizzare le diversità e sostenere la leadership femminile, contribuendo così al progresso sociale ed economico.

### Ambito di applicazione

La policy è applicabile a tutti i collaboratori e le collaboratrici della Società, inclusi dipendenti, consulenti, manager e qualsiasi altra persona che operi per Silvex a qualsiasi titolo.

### Contenuto della policy

Silvex implementa misure e processi interni per garantire un ambiente lavorativo inclusivo, rispettoso e coerente con i principi costituzionali di uguaglianza e parità. In particolare, vengono adottate le seguenti azioni:

1. **Pari opportunità:** Promuovere pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione alla cessazione.
2. **Relazioni professionali:** Sostenere interazioni professionali improntate su fiducia, trasparenza e rispetto reciproco.
3. **Inclusione e prevenzione:** Contrastare ogni forma di discriminazione e valorizzare le competenze di ogni risorsa.
4. **Crescita professionale:** Favorire percorsi di sviluppo professionale equi, basati sul merito e non influenzati da fattori discriminatori.

## Misure adottate

- **Opportunità di carriera:** Garantire pari possibilità di avanzamento professionale e trattamento economico.
- **Genitorialità e work-life balance:** Favorire la conciliazione tra vita lavorativa e personale attraverso iniziative mirate.
- **Processi aziendali inclusivi:** Applicare politiche aziendali volte a prevenire ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

## Azioni specifiche

(a) **Linguaggio inclusivo:** Utilizzo di un linguaggio rispettoso e inclusivo, sia internamente sia verso l'esterno.

(b) **Formazione:** Organizzazione di corsi di formazione su parità di genere e inclusione, garantendo la partecipazione equa di tutte le risorse.

(c) **Work-life balance:** Iniziative per bilanciare tempi di vita e lavoro, favorendo il benessere individuale.

(d) **Responsabilità familiari:** Supporto alla genitorialità e rimozione di barriere legate al congedo parentale e alla crescita professionale.

(e) **Monitoraggio:** Realizzazione di indagini anonime e audit interni per valutare il livello di inclusione

adottare eventuali miglioramenti.

(f) **Comitato guida:** Istituzione di un organo interno per monitorare, promuovere e garantire l'applicazione della politica.

(g) **Segnalazioni:** Implementazione di una procedura per segnalare eventuali situazioni discriminatorie.

(h) **Cultura aziendale:** Adozione di misure per eliminare ostacoli culturali o organizzativi che limitino l'inclusione.

(i) **Politiche retributive:** Creazione di un sistema retributivo equo, orientato alla valorizzazione del merito e all'eliminazione del divario di genere.

(j) **Reclutamento inclusivo:** Attuazione di un processo di selezione equo e trasparente, conforme alle leggi sulle pari opportunità.

(k) **Rappresentanza esterna:** Garantire una rappresentanza equilibrata nei panel e negli eventi esterni organizzati dalla Società.

(l) **Welfare aziendale:** Rafforzare il piano welfare aziendale con un focus specifico su politiche di inclusione e sostegno alla genitorialità.

(m) **Rappresentanza interna:** Assicurare una distribuzione equa dei generi negli organi decisionali e di controllo aziendali.

## Il nostro impegno per l'inclusione e la diversità

La nostra azienda crede fermamente che la diversità sia una risorsa e un valore essenziale per il successo e la sostenibilità. La parità di genere non è solo una questione di equità, ma un pilastro strategico che ci permette di costruire un ambiente di lavoro inclusivo, innovativo e capace di rispondere alle sfide del futuro.

Siamo convinti che ogni persona porti un contributo unico, e per questo ci impegniamo a garantire a tutti le stesse opportunità di crescita, sviluppo e partecipazione, indipendentemente da genere, età, etnia, cultura o orientamento.

### Come agiamo

L'impegno verso la parità di genere non è solo un principio, ma una pratica concreta che permea il nostro modo di operare:

1. **Promuoviamo una cultura inclusiva:** ogni dipendente è incoraggiato a contribuire in un ambiente dove il rispetto reciproco e la valorizzazione delle diversità sono centrali.
2. **Collaboriamo con gli stakeholder:** lavoriamo insieme a clienti, fornitori e partner per diffondere i nostri valori anche al di fuori dell'organizzazione.
3. **Monitoriamo e miglioriamo continuamente:** utilizziamo strumenti di analisi e feedback, come survey anonime e audit interni, per misurare i progressi e identificare aree di miglioramento.
4. **Comunichiamo con trasparenza:** rendiamo pubbliche le nostre azioni e i risultati ottenuti tramite report e aggiornamenti accessibili a tutte le parti interessate.

### La responsabilità dell'attuazione

Il nostro Comitato per la Parità di Genere coordina l'implementazione delle politiche e monitora il raggiungimento degli obiettivi prefissati, garantendo che l'organizzazione rispetti gli impegni presi.

Questa Politica è disponibile sul nostro sito web e può essere richiesta da chiunque desideri approfondire il nostro approccio.

Insieme, costruiamo un futuro dove ogni persona abbia le stesse opportunità di crescere, contribuire e realizzarsi.

### Aggiornamento e revisione

La presente policy è stata adottata da Silvex S.p.A. il **01/11/2024** e sarà soggetta a revisioni periodiche per garantirne la coerenza e l'efficacia nel tempo.

