

## **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE SANOMA ITALIA**

### **Ambito della policy**

Tra i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – dell’Agenda 2030, il goal 5 si prefigge l’obiettivo di raggiungere l’uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. E più in generale, con il goal 10 si vuole ridurre l’ineguaglianza all’interno e fra le Nazioni.

Per attivare comportamenti virtuosi efficaci, che contribuiscano in maniera attiva a superare gli stereotipi di genere e scardinare le fonti di disuguaglianza, Sanoma Italia ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione della Parità di Genere.

In quest’ottica, si è impegnata a adottare misure volte a promuovere e tutelare la parità di genere e la leadership femminile, valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell’organizzazione e mantenendo processi in grado di sviluppare l’empowerment (potenziamento) femminile.

Il Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) si applica a tutte le aree ed ai correlati processi di casa editrice che contribuiscono alla progettazione, produzione, promozione, distribuzione e comunicazione di prodotti editoriali scolastici cartacei e digitali e di corsi e servizi di formazione e aggiornamento professionale in aula, a distanza, in e-learning, nonché a tutte le pratiche HR, inclusi reclutamento, valutazione delle performance, gestione retributiva e percorsi di sviluppo professionale, al fine di garantire parità di opportunità a tutte le persone indipendentemente dal genere e da altre caratteristiche personali (es. età, background culturale, disabilità).

Il suddetto SGPG si applica alla casa editrice in Italia e riguarda tutto il personale operante sul territorio nazionale, inclusi i dipendenti delle sedi di Milano (via C. Arconati 1) e Torino (corso Trapani 16), nonché il personale operante presso sedi distaccate e in modalità di lavoro agile.

### **Dichiarazione della policy**

Nel contesto economico nazionale, l’attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere è volta a promuovere e tutelare la parità di genere nelle aziende italiane, con l’intento di produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

In Sanoma Italia ci impegniamo a favorire e diffondere la cultura e i valori di parità di genere lavorando sulle seguenti aree di intervento:

- opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni, monitorando costantemente i dati relativi a differenziali retributivi, accesso a ruoli manageriali e partecipazione a percorsi formativi;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro, incluse misure di supporto per congedi parentali, flessibilità oraria e smart working;
- politiche di gestione dei processi aziendali, con revisione periodica dei processi HR e operativi per rimuovere eventuali discriminazioni e barriere di genere;
- coinvolgimento dei dipendenti tramite diversi “Momenti di ascolto” come: survey, focus group e sessioni di sensibilizzazione, per raccogliere feedback e proporre iniziative migliorative.

In qualità di società operante nel settore Education, ci impegniamo a diffondere la cultura della parità di genere e a promuovere i Global Goals nella scuola e in tutta la comunità educante: attraverso i nostri prodotti e i nostri servizi rivolti a studenti, studentesse e docenti guardiamo al futuro delle giovani generazioni, orientandole al superamento di una visione stereotipata dei ruoli.

### **Responsabilità strategica per la governance e la comunicazione**

La nostra policy è definita dall’Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, che ha il compito di promuovere la rimozione di ogni forma di discriminazione e disuguaglianza tra uomo e donna nonché di monitorare e promuovere l’equità in tutte le dimensioni della diversità (es. background

## **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE SANOMA ITALIA**

culturale, età, disabilità), garantendo trasparenza nei processi decisionali e nelle opportunità di carriera, formazione professionale ed aspetti retributivi.

La nostra policy sulla parità di genere è pubblicata sul nostro sito ed è disponibile a tutti.

### **Nomina e Mansioni**

I Membri del Comitato Guida e il Responsabile per la Parità di Genere sono nominati dall'Amministratore Delegato Mario Mariani in relazione alle competenze, ai ruoli ed alla rappresentatività all'interno dell'organizzazione, con l'obbligo di garantire aggiornamenti semestrali e/o comunque periodici al personale aziendale sulle attività del Comitato e sui progressi rispetto agli obiettivi di parità di genere e diversità.

Gli stessi vengono confermati annualmente.

I Membri del Comitato ed il Responsabile per la Parità di Genere sono tenuti a svolgere il proprio incarico nel rispetto dei principi di professionalità, trasparenza ed indipendenza, nonché in conformità ai principi aziendali.

Del Comitato Guida fanno parte:

- Amministratore Delegato - Mario Mariani;
- Compliance & Privacy Manager - Giulia Migliore in qualità di Responsabile;
- Publisher - Maria Cordini in qualità di Membro;
- Payroll Manager - Monica Costantin in qualità di Membro;
- Digital PM Junior - Eleonora Iuliano in qualità di Membro;
- VP Strategy & Compliance - Roberto Manni in qualità di Membro;
- Communication Manager - Lea Moro in qualità di Membro;
- Innovation & Learning Strategies Lead - Monica Pedralli in qualità di Membro;
- Sr HR Business Partner - Marialuisa Pes in qualità di Membro;
- Manager of General Services-RSPP - Andrea Stroppiana in qualità di Membro.

Le attività del Comitato vengono programmate e coordinate dal Responsabile per la Parità di Genere, che convoca le riunioni su base semestrale o su richiesta di anche uno solo dei membri del Comitato; identifica l'ordine del giorno, gli argomenti da trattare e ne verbalizza il contenuto.

Le riunioni possono svolgersi in presenza o da remoto e possono comprendere la presenza di soggetti terzi qualora utile.

### **Attività del Comitato**

Il Comitato ha il compito e la responsabilità di valutare ed identificare azioni a favore di un contesto lavorativo socialmente sostenibile e che promuova una cultura fondata sul valore della diversità, equità, inclusione e parità di genere, definendo obiettivi annuali (e/o triennali) misurabili (KPI) tra i quali: percentuale di donne in posizioni manageriali, differenziale retributivo di genere, partecipazione a programmi di formazione e sviluppo professionale, numero di iniziative di sensibilizzazione realizzate sia rivolte internamente ai dipendenti sia rivolte all'esterno (es. nei confronti di studenti, docenti, agenti, etc).

In particolare, il Comitato: valuta, approva, revisiona e monitora l'attuazione di politiche, strategie, obiettivi, piani, strumenti e processi in materia di parità di genere; propone iniziative in merito alle modalità di informazione, divulgazione, sensibilizzazione e formazione sui temi di diversità, equità, inclusione e parità di genere; monitora le best practice di gruppo in materia di parità di genere verificandone l'allineamento o proposte più rispondenti alle esigenze locali; definisce il Piano Strategico per la Parità di Genere aziendale individuando per ogni tema rilevante, obiettivi e indici di misurazione (KPIs).

## **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE SANOMA ITALIA**

### **Risorse finanziarie**

Al fine di consentire l'adempimento delle proprie attività, al Comitato ed al Responsabile per la Parità di Genere è assegnato un budget annuale con obbligo di rendicontazione pubblica interna e revisione da parte dell'Alta Direzione per garantire trasparenza e utilizzo efficace delle risorse in attività che producano impatti concreti.

### **Data di revisione della policy**

La presente politica verrà aggiornata periodicamente in funzione di possibili cambiamenti di contesto, con una revisione almeno annuale a cura del Comitato Guida per la Parità di Genere e approvazione dell'Alta Direzione. Questa politica è stata adottata nel mese di novembre 2024.

Ultimo aggiornamento: **12 gennaio 2025.**