

DOCUMENTO COSTITUTIVO DEL PIANO D'AZIONE PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI  
PARITÀ DI GENERE

SILVELOX GROUP SPA

(UNI/PDR 125:2022)



## POLITICA D&I E PARITA' DI GENERE DI SILVELOX

Silvelox Group S.p.A. è un'azienda italiana specializzata nella produzione **Made in Italy**, affermatasi in un contesto internazionale per la sua capacità di coniugare sapienza estetica e massima efficienza. Lavoriamo da anni con spirito di servizio alla comunità sociale per realizzare i principi di responsabilità e di equità, aderendo a molteplici progetti di valorizzazione delle risorse.

La qualità delle prestazioni raggiunte da Silvelox deriva principalmente dalla professionalità delle proprie risorse che svolgono il loro lavoro in un contesto che li incentiva ad esprimere tutto il loro potenziale.

La forza del successo, infatti, risiede nelle persone che operano quotidianamente al raggiungimento di obiettivi comuni di business. Per questo ne riconosce il valore e le differenze e assicura le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

In un contesto dove la diversity assume un ruolo chiave per la creazione di valore e l'attrazione di talenti, la promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment delle donne diventano un fattore cruciale per Silvelox che da sempre si impegna nella creazione di un posto di lavoro sano, dove tutti i vari attori coinvolti riescano a fare squadra per raggiungere, in un'ottica di crescita collettiva, gli obiettivi di business.

Crediamo fortemente nel fatto che i valori della **diversità, dell'inclusione (D&I) e, più in particolare, della parità di trattamento tra uomini e donne** siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro eterogeneo ed equo, nel quale il talento di ogni persona possa svilupparsi al meglio.

Per questo in Silvelox lavoriamo per promuovere al nostro interno, oltre che verso l'esterno, i nostri impegni per la promozione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità oltre che aperta alla parità di genere, alla genitorialità e al bilanciamento dei tempi vita-lavoro.

L'impegno costante per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone (*unconscious bias*) e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali, richiede però uno sforzo comune, di tutte le risorse di Silvelox, a partire dal management aziendale che ha il compito di comunicare l'importanza dei valori della D&I e di agire sempre nel loro rispetto.

L'obiettivo è quello di sviluppare e mantenere viva una cultura di valori condivisa e diffondere una politica della "porta aperta" favorendo il dialogo e il confronto con tutte le risorse, nell'ottica di poter assumere decisioni che tengano conto delle opinioni e dei suggerimenti di tutti, oltre che delle esigenze delle categorie più fragili.

A tal fine, consapevole dell'importanza di agire sulla propria cultura interna, Silvelox adotta idonee misure di informazione e di sensibilizzazione di tutto il personale per rimuovere stereotipi, discriminazioni ed ogni forma di abuso fisico e verbale.

Nel rispetto del principio di **uguaglianza** fra tutti gli individui, Silvelox promuove comportamenti e linguaggi che sappiano garantire un ambiente inclusivo, aperto alle espressioni di tutti e alla valorizzazione delle diversità, e **ripudia ogni discriminazione**, in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

## A CHI CI RIVOLGIAMO

La politica si rivolge a tutti gli *stakeholder* di Silvelox, ivi inclusi i suoi dipendenti, collaboratori, fornitori e clienti con l'obiettivo di porsi come un punto di riferimento per le altre realtà aziendali operanti nel medesimo settore di attività.

Silvelox si impegna a diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione, e a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile.

In tale ottica, nelle attività di comunicazione, Silvelox presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

## POLITICHE COLLEGATE

In particolare, Silvelox, aderendo a nuovi standard dei modelli di impresa, si impegna a favorire concretamente cambiamenti tangibili nelle politiche e nelle procedure aziendali, basandoli sulla centralità e dignità della persona.

Realizzare una visione condivisa diventa il punto di partenza per creare un ambiente lavorativo che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

In questo quadro, Silvelox vuole porsi in ottica di piena *compliance* con gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, con le politiche di inclusività condotte dal nostro Paese e dall'Unione Europea.

A tal fine Silvelox, in riferimento ai temi della parità di genere, si è dotata di politiche specifiche che attua quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- Selezione ed assunzione;
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Prevenzione abusi e molestie.

### Selezione ed assunzione

Silvelox, nelle diverse fasi della procedura di recruiting selezione e assunzione, si impegna a valutare e poi a inquadrare contrattualmente tutti i candidati esclusivamente in base alle loro esperienze, capacità e competenze, indipendente dal loro genere. L'unica linea guida è il criterio meritocratico e la posizione organizzativa che verrà ricoperta dal candidato. 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 i processi di selezione. Al fine di disciplinare correttamente tutte le fasi della procedura, la Società ha redatto specifici regolamenti interni rivolti alle funzioni coinvolte, che vengono formate adeguatamente sulla parità di genere.

### Gestione della Carriera



Silvelox ha stabilito di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi. In Silvelox crediamo che le donne debbano avere le medesime opportunità degli uomini e favoriamo lo sviluppo professionale e le promozioni di ogni risorsa attuando valutazioni unicamente sul criterio meritocratico, sulle capacità e i livelli professionali. Di conseguenza, da diversi anni, la Società promuove politiche aziendali che favoriscono le pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di *recruitment* per poi proseguire nei processi HR di *On-boarding*, formazione, partecipazione e *career development*.

## Equità salariale

Silvelox si impegna ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto e abbiano l'opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi, indipendentemente dal genere. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono legati al 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.

## Genitorialità

Silvelox vuole garantire l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers ai dipendenti di entrambi i sessi; non porre alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. In particolare, il Silvelox promuove il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari.

## Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Silvelox si impegna a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili, attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- scelta del part time, della flessibilità degli orari e dello smart working;
- adozione di un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona;
- collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

## Prevenzione abusi e molestie

Silvelox si impegna a prevenire le molestie sessuali/verbali/psicologiche 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. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non deve essere tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno di Silvelox.

Pertanto, Silvelox si impegna a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere.

Silvelox si impegna assiduamente, in un percorso di sensibilizzazione, nella diffusione di un linguaggio rispettoso del genere e quanto più possibile sensibile alle differenze di genere.

## IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

La Società, in un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ha messo a disposizione, così come già previsto dal Codice Etico e dal Modello Organizzativo e di Gestione 231, un canale di segnalazione "Whistleblowing" a cui ci si può rivolgere qualora si venga a conoscenza o si abbia il sospetto di una presunta violazione dello stesso Codice e della presente Policy o di altre condotte improprie quali ad esempio casi di discriminazione e molestie sul posto di lavoro.

In Silvelox sosteniamo il principio di non ritorsione e garantiamo, in caso di eventuali segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di whistleblowing.

\*\*\*

È costituito, a garanzia della concreta attuazione dei principi e delle regole proprie delle Politiche, in tutte le sue forme, all'interno dell'azienda, un COMITATO GUIDA per la parità di genere ai fini della efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere.

Inoltre, la presente politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con Silvelox, in ottica di trasparenza e collaborazione

**Assicurare l'uguaglianza di genere è una condizione indispensabile per affrontare ogni sfida importante che l'evoluzione di una società affronta nella sua crescita economica.**

**SILVELOX GROUP SPA**  
Viale Venezia, 37  
I-38050 CASTELNUOVO (TN)  
P.IVA e C.F. 02381120225  
REA TN - 220293

**FOUNDING DOCUMENT OF THE ACTION PLAN FOR THE IMPLEMENTATION OF GENDER  
EQUALITY POLICIES.**

**SILVELOX GROUP SPA**

**(UNI/PDR 125:2022)**



## D&I POLICY AND GENDER EQUALITY OF SILVELOX

Silvelox Group S.p.A. is an Italian company specializing in **Made in Italy** production, established in an international context for its ability to combine aesthetic wisdom and maximum efficiency. We have been working for years with a spirit of service to the social community to realize the principles of responsibility and fairness, adhering to multiple resource enhancement projects.

The quality of performance achieved by Silvelox derives mainly from the professionalism of its resources who do their work in an environment that incentivizes them to express their full potential.

The strength of success, in fact, lies in the people who work daily to achieve common business goals. That is why it recognizes their value and differences and ensures equal opportunities for professional growth for all people in the company.

In a context where diversity assumes a key role in creating value and attracting talent, the promotion of gender equality and women's empowerment become a crucial factor for Silvelox, which has always been committed to the creation of a healthy workplace, where all the various actors involved are able to team up to achieve, in a perspective of collective growth, business goals.

We strongly believe that the values of **diversity, inclusion (D&I) and, more particularly, equal treatment of men and women** are fundamental to the development of a diverse and equitable work environment in which each person's talents can best develop.

This is why in Silvelox we work to promote internally, as well as externally, our commitments to fostering a culture geared toward valuing diversity as well as open to gender equality, parenting and work-life balance.

Constant efforts to break down the conscious and unconscious biases and behaviors ingrained in people (*unconscious bias*) and to address inequalities in business systems, policies and processes, however, require a joint effort, of all Silvelox resources, starting with the company management whose task is to communicate the importance of D&I values and to always act in accordance with them.

The goal is to develop and maintain a culture of shared values and to spread an "open door" policy by encouraging dialogue and discussion with all resources, with a view to being able to make decisions that take into account everyone's opinions and suggestions, as well as the needs of the most fragile groups.

To this end, aware of the importance of acting on its internal culture, Silvelox takes appropriate information and awareness-raising measures for all personnel to remove stereotypes, discrimination and all forms of physical and verbal abuse.

Respecting the principle of **equality** among all individuals, Silvelox promotes behavior and language that can ensure an inclusive environment, open to everyone's expressions and appreciation of diversity, and **repudiates all discrimination**, based on age, gender, sexuality, health status, race, nationality, political opinions, and religious beliefs of its employees and collaborators, and makes every effort to protect the mental and physical well-being of its employees to the maximum extent possible.

## TO WHOM WE ADDRESS

The policy addresses all of Silvelox's *stakeholders*, including its employees, collaborators, suppliers and customers with the aim of standing as a benchmark for other companies operating in the same business sector.

Silvelox is committed to spreading a culture of inclusion and non-discrimination through information and training, and to transparently communicating internally and externally its willingness to pursue gender equality, value diversity, and support women's empowerment.

With this in mind, in its communication activities, Silvelox pays the utmost attention to ensure that gender stereotypes are avoided in its advertising actions, ensuring a periodic review of marketing materials and strategies, and committing itself to spreading a positive image of women and girls, using language that respects gender differences.

## RELATED POLICIES

In particular, Silvelox, by adhering to new standards of business models, is committed to concretely fostering tangible changes in business policies and procedures, based on the centrality and dignity of the individual.

Realizing a shared vision becomes the starting point for creating a work environment that fosters *diversity* and protects the mental and physical well-being of employees.

In this framework, Silvelox wants to place itself in full *compliance with the* goals of the UN 2030 Agenda and, in general, with the policies of inclusiveness conducted by our country and the European Union.

To this end, Silvelox, with reference to gender equality issues, has adopted specific policies that it implements on a daily basis in the corporate context. They concern, in particular, the following issues:

- Selection and recruitment;
- Career management;
- Wage equity;
- Parenting;
- Work-life time reconciliation;
- Abuse and harassment prevention.

### Selection and recruitment

Silvelox, in the different stages of the recruiting selection and hiring process, is committed to evaluating and then contractually placing all candidates solely on the basis of their experience, skills and competencies, independent of their gender. The only guideline is the meritocratic criterion and the organizational position that will be held by the candidate. It also ensures that people involved in hiring processes, receive adequate training on gender equality and cognitive biases that can negatively impact selection processes. In order to properly regulate all stages of the procedure, the Company has drafted specific internal regulations aimed at the functions involved, which are adequately trained on gender equality.





## Career Management

Silvelox has determined to ensure that opportunities for professional growth and development are equally distributed among employees of both sexes. At Silvelox, we believe that women should have the same opportunities as men, and we promote the professional development and promotions of each resource by implementing evaluations solely on the meritocratic criterion, skills and professional levels. As a result, for several years now, the Company has been promoting corporate policies that favor equal opportunities throughout a resource's entire career path, starting with the *recruitment* process and continuing through the HR processes of *On-boarding*, training, participation and *career development*.

## Wage equity

Silvelox is committed to adopting fair compensation practices to ensure that employees of both sexes receive fair wages for their work and have the opportunity to access equal pay, regardless of gender. Periodic remuneration interventions, processes and incentive systems are linked to the recognition of the responsibilities assigned, the results achieved and the quality of the professional contribution made, taking into account the context and market references applicable for similar positions or for roles of a similar level in terms of responsibility and complexity.

## Parenting

Silvelox aims to ensure access to parental leave and childcare and caregiver options for employees of both sexes; to place no barriers to parenting by supporting motherhood and fatherhood through activities designed to meet the needs of those who, because of their parenting-related status, must balance their commitments between work and newly emerged occurrences. In particular, Silvelox promotes paternity leave so that all potential beneficiaries take advantage of it.

## Work-life time reconciliation

Silvelox is committed to ensuring that employees of both sexes have the opportunity to balance their work and family responsibilities by applying flexible work organization rules through a balancing act that takes into account both the company's business objectives and the employee's mental and physical well-being resulting from greater freedom of self-determination.

The principles behind work-life balance are as follows:

- work-life balance measures are aimed at all staff regardless of gender;
- choice of part time, flexible hours and smart working;
- Adoption of a comprehensive welfare plan that is attentive to maternity/paternity and personal care management;
- telematic connection with all staff working from outside (regardless of contract), for work operations and participation in meetings.

## Abuse and harassment prevention

Silvelox is committed to preventing sexual/verbal/psychological harassment in the workplace through a dedicated gender harassment awareness program that creates awareness in people and guides them in their daily behaviors. Any conduct of violence and harassment at work should not be tolerated as it is contrary to Silvelox's values and commitment.

Therefore, Silvelox is committed to:

- Identify any kind of risk of physical, verbal, moral abuse (harassment);
- Adopt a plan of the prevention and subsequent management of harassment;
- Provide specific training at all levels;
- Ensuring an anonymous reporting channel;
- Identify a contact person for any reported incidents and their management;
- Check with employees to see if incidents of disturbance or discomfort and, in any case, harassing attitudes have occurred;
- Evaluate the same work environments from a gender perspective.

Silvelox is assiduously committed, as part of an awareness-raising effort, to the dissemination of gender-friendly language that is as sensitive as possible to gender differences.

---

## OUR CONCRETE COMMITMENT

The Company, with a view to implementing and enhancing the responsibilities of individuals for the achievement of the common goal, has made available, as already provided for in the Code of Ethics and Organizational and Management Model 231, a "Whistleblowing" reporting channel to which one can turn if one becomes aware of or suspects an alleged violation of the same Code and this Policy or other improper conduct such as cases of discrimination and harassment in the workplace.

At Silvelox, we uphold the principle of nonretaliation and guarantee, in the event of any whistleblowing, the confidentiality of the identity of the whistleblower to prevent any form of retaliation, discrimination or any kind of penalization, in accordance with what is provided for by the applicable regulations and national and international best practices on whistleblowing.

\*\*\*

A GUIDANCE COMMITTEE FOR GENDER EQUALITY shall be established to ensure the concrete implementation of the principles and rules inherent in the Policies, in all its forms, within the company for the purpose of the effective adoption and continuous and effective implementation of the Gender Equality Policy.

In addition, this policy is communicated and disseminated within the organization and among all people who have relations with Silvelox, with a view to transparency and collaboration

**Ensuring gender equality is a prerequisite for addressing every major challenge that the evolution of a society faces in its economic growth.**

**SILVELOX GROUP SPA**  
Viale Venezia, 37  
I-38050 CASTELNUOVO (TN)  
P.IVA e C.F. 02381120225  
REA TN 1220293