POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Dichiarazione di impegno della Direzione

Codice documento	POL-PG-001
Data Revisione	Aprile 2026
Data emissione	Aprile 2025
Redatto da	Direzione Aziendale
Approvato da	Legale Rappresentante
Applicabilità	Tutto il personale, collaboratori, fornitori e partner
Documenti collegati	COD-ETI-001 | PRO-DEI-001 Anti-discriminazione | PRO-MOL-002 Molestie | PRO-SEL-003 Selezione | PRO-VAL-004 Performance | PRO-CAR-005 Carriera
Normativa di riferimento	D.Lgs. 24/2023 · GDPR 2016/679 · D.Lgs. 198/2006 · UNI/PdR 125:2022 · ISO 37001 L.162/2021 D.Lgs 151/2001 D.Lgs 105/2022

INNOVENGER SRL riconosce che la parità di genere non è un obiettivo di conformità, ma un valore fondamentale e una condizione necessaria per la crescita sostenibile dell'organizzazione.

Con la presente Politica, la Direzione assume formalmente l'impegno di garantire pari opportunità di accesso, sviluppo e valorizzazione a tutte le persone che lavorano o collaborano con INNOVENGER, indipendentemente dal genere, e di costruire un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e libero da ogni forma di discriminazione.

INNOVENGER s.r.l. (Società iscritta *al registro delle PMI innovative)* www.innovenger.com
Sede legale in I-20123 Milano (MI) – Via Cicco Simonetta, nr. 7
Codice fiscale e nr. iscrizione al Registro Imprese di Milano 10446260969
P.Iva IT10446260969 - Rea: MI -2532163 - Capitale sociale Euro 400.000,00 i.v.

I nostri impegni — i 6 pilastri della norma UNI/PdR 125:2022

1 Cultura e strategia

Integriamo la parità di genere nella nostra visione e nelle nostre decisioni operative. Definiamo obiettivi misurabili, li monitoriamo annualmente e li comunichiamo in modo trasparente a tutto il personale. Il Codice Etico aziendale (COD-ETI-000) costituisce il riferimento culturale e valoriale dell'intera organizzazione.

2 Governance

Abbiamo definito ruoli e responsabilità chiari per la gestione della parità di genere, con un Referente Etico nominato formalmente dalla Direzione. Il sistema di monitoraggio prevede un report annuale di governance etica e indicatori di performance (KPI) verificabili in ogni momento.

3 Processi HR

I processi di selezione, valutazione della performance e avanzamento di carriera sono strutturati con criteri oggettivi, griglie standardizzate e verifiche documentate. Nessuna decisione su assunzione, promozione o formazione può essere influenzata dal genere. L'accesso equo alla formazione — inclusa quella tecnica e di leadership — è monitorato per genere e tipologia.

4 Equità retributiva

Analizziamo annualmente il differenziale retributivo tra uomini e donne per livello di inquadramento omogeneo. Eventuali scostamenti non giustificati da fattori oggettivi documentabili sono affrontati con un piano di riallineamento progressivo. La trasparenza retributiva è per noi una condizione di fiducia, non un obbligo formale.

5 Genitorialità e conciliazione

Sosteniamo l'equilibrio tra vita lavorativa e personale attraverso modalità flessibili di lavoro, orari personalizzabili e politiche di congedo che rispettano equamente le esigenze di donne e uomini. Il ricorso al congedo parentale — di maternità o paternità — non penalizza in alcun modo la valutazione della performance né le opportunità di carriera.

6 Prevenzione delle molestie e contrasto alle discriminazioni

INNOVENGER s.r.l. (Società iscritta *al registro delle PMI innovative)* www.innovenger.com
Sede legale in I-20123 Milano (MI) – Via Cicco Simonetta, nr. 7
Codice fiscale e nr. iscrizione al Registro Imprese di Milano 10446260969
P.Iva IT10446260969 - Rea: MI -2532163 - Capitale sociale Euro 400.000,00 i.v.

Promuoviamo un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e sicuro, libero da qualsiasi forma di violenza, molestia, sessismo o discriminazione. Sono attivi canali riservati di segnalazione con garanzia di anonimato e piena tutela del segnalante ai sensi del D.Lgs. 24/2023. Ogni episodio è trattato con serietà e affrontato attraverso un processo equo e documentato.

La presente Politica è parte integrante del sistema di gestione per la parità di genere di INNOVENGER SRL, sviluppato in conformità con la norma UNI/PdR 125:2022. È comunicata a tutto il personale, pubblicata sul sito aziendale e aggiornata annualmente dalla Direzione.

Invitiamo tutti — dipendenti, collaboratori, clienti e partner — a contribuire attivamente alla costruzione di un ambiente di lavoro che metta le persone al primo posto.

Il Legale Rappresentante
INNOVENGER SRL

Claudio Guido Giovanni Bianchi

Data: 02/04/2026

INNOVENGER SRL
Via Cicco Simonetta 7 — 20123 Milano
P.IVA 10446260969
www.innovenger.com

Documento pubblico — pubblicato sul sito aziendale www.innovenger.com · Aggiornamento annuale entro aprile di ogni anno

INNOVENGER s.r.l. (Società iscritta *al registro delle PMI innovative)* www.innovenger.com
Sede legale in I-20123 Milano (MI) – Via Cicco Simonetta, nr. 7
Codice fiscale e nr. iscrizione al Registro Imprese di Milano 10446260969
P.Iva IT10446260969 - Rea: MI -2532163 - Capitale sociale Euro 400.000,00 i.v.