

## **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 ad 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 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.

Il suddetto SGPG si riferisce alle sedi della casa editrice in Italia, in particolare agli uffici di Milano, via C. Arconati 1, e di Torino, corso Trapani 16.

### **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;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- politiche di gestione dei processi aziendali.

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 dal 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 quali ad esempio l’accesso alle opportunità di carriera, alla formazione professionale ed agli 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. Gli stessi vengono confermati annualmente.

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

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:

- HR Director Claudia Farini in qualità di Responsabile;
- VP Finance & Compliance Roberto Manni in qualità di Membro;
- Payroll Manager Monica Costantin in qualità di Membro;
- Head of R&D for Innovation & Training – Learning Academy Monica Pedralli in qualità di Membro;
- Trade Marketing Manager, Serena Bombelli in qualità di Membro;
- Compliance & Privacy Manager Giulia Migliore in qualità di Membro;
- Communication Manager Lea Moro in qualità di Membro;
- Publisher Maria Cordini 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.

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.

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).

### **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, discusso di volta in volta con l'Amministratore Delegato in base alle attività da compiere, anche alla luce del Piano Strategico per la Parità di Genere, e rendicontato annualmente in sede o a valle della Revisione Periodica.

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

La presente politica verrà aggiornata periodicamente in funzione di possibili cambiamenti di contesto. Questa politica è stata adottata nel mese di novembre 2024.