La presente Politica per la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione, elaborata dalla Direzione di Software Design S.r.l., con la collaborazione con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le linee guida che esprimono l'impegno della Società sui temi della parità di genere, della valorizzazione delle diversità e del supporto all'empowerment femminile.

Software Design S.r.l. garantisce che tutte le fasi del ciclo di vita professionale delle persone all'interno della Società (selezione e assunzione, accesso alla formazione, percorsi di crescita professionale e retributiva, etc.) sono improntate ai principi della pari opportunità e dell'inclusione. Inoltre, assicura adeguati sistemi di segnalazione e monitoraggio finalizzati a individuare e rimuovere eventuali situazioni non coerenti con i principi e gli obiettivi definiti.
La presente Politica si applica a tutto il personale interno ed esterno che collabora con continuità con la Società.
Al fine di raggiungere e mantenere la parità di genere, la Società, con il coinvolgimento di tutti i dipendenti e gli stakeholders, si impegna a adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e ne valorizzino le diversità.

In particolare, la Software Design S.r.l. si impegna a:

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva, garantendo pari opportunità nelle diverse fasi del ciclo di vita professionale e favorendo la crescita e la valorizzazione delle persone;
- adottare un modello di governance con adeguati presidi organizzativi atti a favorire la parità di genere nei ruoli di leadership e nelle posizioni aziendali di maggiore responsabilità;
- garantire processi di selezione, gestione, formazione, crescita professionale basati sui principi di inclusione e pari opportunità;
- favorire le opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, promuovendo la formazione, lo sviluppo professionale e l'autonomia;
- perseguire l'equità remunerativa tra i generi attraverso criteri e processi trasparenti;
- tutelare la genitorialità e le responsabilità di cura, favorendo la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia, violenza, abuso fisico, verbale o digitale e qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo;
- comunicare internamente ed esternamente, il proprio impegno nel perseguire la parità di genere e la valorizzazione delle diversità, nonché nel sostenere l'empowerment femminile, favorendo la piena partecipazione delle donne alla vita aziendale e contrastando stereotipi e condizionamenti culturali legati al genere;
- assicurare l'assegnazione di un budget e di risorse organizzative e professionali sufficienti, nonché di adeguate responsabilità e autorità, per l'attuazione della presente Politica e per il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi stabiliti;
- promuovere attività di informazione, formazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere, dell'inclusione e del contrasto a pregiudizi, bias e stereotipi, rivolte al personale e al management e alle persone che ricoprono ruoli di responsabilità.

Software Design S.r.l., attraverso il Comitato Guida nominato, definisce gli obiettivi all'interno di un Piano Strategico per la Parità di Genere ed individua le azioni, le responsabilità, le tempistiche e le modalità di monitoraggio necessarie all'attuazione del Piano.

Nel Piano sono dettaglianti gli Indicatori di Prestazione (KPI) previsti dalla UNI/PdR 125:2022, articolati nelle seguenti sei aree tematiche:

- ***Cultura e strategia***: migliorare l'ambiente di lavoro, favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione delle diversità;
- ***Governance***: attuare un modello di governance volto a definire adeguati presidi organizzativi, favorire la presenza del genere meno rappresentato negli organi di indirizzo e controllo della Società e adottare processi finalizzati a individuare e porre rimedio a eventuali situazioni di non inclusione;
- ***Processi HR***: attuare processi di gestione delle risorse umane relativi alle diverse fasi del ciclo di vita professionale delle persone, basati sui principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- ***Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda***: migliorare la capacità di garantire un accesso equo e neutrale rispetto al genere ai percorsi di carriera e di crescita professionale interna;
- ***Equità remunerativa per genere***: adottare processi e criteri finalizzati a garantire l'equità remunerativa e a individuare e ridurre eventuali differenze retributive legate al genere;
- ***Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro***: adottare politiche e misure volte a supportare il personale nell'esercizio delle proprie responsabilità genitoriali e di caregiver.

Software Design S.r.l. predispone e diffonde un piano di comunicazione nei confronti degli stakeholders relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, della diversità e dell'inclusione, garantendo che la comunicazione interna ed esterna sia coerente con i principi della presente Politica e con gli obiettivi definiti nel Piano Strategico.

La presente Politica è comunicata e diffusa all'interno della Società ed all'esterno alle parti interessate ed è resa disponibile sul sito internet aziendale. Al personale è richiesto di rispettare, nell'ambito delle attività di propria competenza, quanto previsto dal Sistema di Gestione e dalle Politiche ad esso collegate, nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica. L'adeguatezza e l'efficacia della presente Politica sono riesaminate almeno con cadenza annuale nell'ambito delle attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale e, ove necessario, a seguito di cambiamenti significativi, eventi rilevanti o sulla base dei risultati delle attività di monitoraggio e verifica.

Al Comitato Guida è affidato il compito di assicurare l'efficace adozione e la continua attuazione della presente Politica, così come si individua una figura responsabile del sistema per la parità di genere, dotata di adeguate competenze organizzative e sui temi specifici della parità di genere.

Napoli, 16.09.2026 *La Direzione*