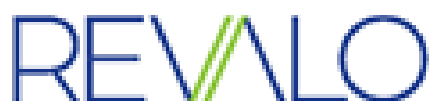


POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E POLITICHE COLLEGATE



Rev. 0 del 22.04.2026

REVALO S.P.A.

SEDE LEGALE E OPERATIVA: VIA CRISTOFORO COLOMBO, N. 112 – 00154 ROMA (RM)

SEDE OPERATIVA (MI/1) : VIA SANTA TECLA, 2- 20122 MILANO(MI)

SEDE OPERATIVA (TO/2) : CORSO FERRUCCI, 112- 10141 TORINO (TO)

Telefono : 06- 99724444 - E.MAIL : info@revalo.it

PEC: revalo@legalmail.it

N. REA: rm- 1085663- P.IVA : 08280551006 - Cod. ATECO : 68.32.01

MISSION E VISIONE STRATEGICA

REVALO S.p.a. è una realtà indipendente, nata dall'esperienza di un management che ha contribuito all'evoluzione della gestione immobiliare. Passione, Responsabilità, Rispetto, Etica, Integrità sono i valori che ci accompagnano, da oltre cinquant'anni, nello sviluppo di un grande progetto che prima di essere frutto di un percorso imprenditoriale, è frutto di un percorso umano, di vita.

Perché, da sempre, migliorare la vita degli altri è parte essenziale della nostra storia.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria mission e in coerenza con la visione strategica **REVALO S.p.a.** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **REVALO S.p.a.** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la **REVALO S.p.a.** sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **REVALO S.p.a.** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DEL CDA

IL CDA della **REVALO S.p.a.**, in particolare l'AD e il COO e, si impegnano a favorire l'integrazione delle donne in azienda, ad offrire un ambiente di lavoro che riduca al massimo i rischi di molestie e di abusi di qualsiasi tipo (fisici e verbali), a sorvegliare costantemente il rispetto dei temi presi in carico per azzerare qualsiasi forma di disuguaglianza e di disparità tra i generi e di programmare sessioni di formazione che affrontino i temi delle aree della Pdr 125:2022 e delle normative e leggi applicabili.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati l'AD della **REVALO S.p.a.** ritiene fondamentale l'adozione del sistema di gestione per la parità di genere al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

REVALO S.p.a. si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale, dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;

- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere, che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti sono i seguenti:

Selezione ed assunzione (recruitment)

REVALO S.p.a. si impegna nella fase di recruitment a sottolineare che la ricerca di personale prescinde dal genere di appartenenza;

Gestione della carriera

REVALO S.p.a. si impegna a favorire l'avanzamento di carriera nello stesso modo sia a donne che a uomini che abbiano le competenze e la volontà di migliorare la loro posizione lavorativa;

Equità salariale

REVALO S.p.a. si impegna a rispettare l'equità salariale in relazione ai livelli di inquadramento del contratto collettivo nazionale adottato e alle mansioni svolte, garantendo la stessa paga a uomini e a donne;

Genitorialità, cura

REVALO S.p.a. si impegna a favorire un orario flessibile e lo smart working per il personale che ne dovesse avere necessità per la cura dei propri figli e di familiari;

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

REVALO S.p.a. si impegna a favorire il bilanciamento tra vita personale e vita lavorativa attraverso la concessione di permessi, orario flessibile e creando un clima familiare nel posto di lavoro;

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

REVALO S.p.a. si impegna a diffondere il messaggio di "tolleranza zero" nei confronti di atteggiamenti sessisti, allusioni verbali, giudizi sull'aspetto fisico, molestie di qualsiasi forma e prevenzione dei BIAS .

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e la Politica specifica, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevedono, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna (nel corso della formazione programmata sui temi della parità di genere) e la pubblicazione sul sito internet della società.

Roma, 22.04.2026

REVALO S.p.a
L'Amministratore Delegato
David Vichi