

2026, Italia

PIANO DI COMUNICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

For internal use only

Epta | Where fresh thinkers bloom



SOMMARIO

SOMMARIO 1

1.0 SCOPO 2

2.0 DEFINIZIONI 2

3.0 PRINCIPI 2

4.0 RESPONSABILITÀ 3

5.0 COMUNICAZIONE INTERNA 3

6.0 COMUNICAZIONE ESTERNA 4

7.0 STRUMENTI DI COMUNICAZIONE 4

8.0 MONITORAGGIO 7

9.0 DURATA 7

For internal use only

This information is confidential and was prepared by Epta solely for our internal use. It is not to be relied on by any third party without Epta prior written consent

1.0 SCOPO

L'attività di comunicazione ha un ruolo centrale all'interno del Sistema per la Parità di Genere e deve prevedere l'utilizzo di un linguaggio neutro, inclusivo e rispettoso dei principi sottesi alla parità di genere.

Scopo di questa Procedura è pertanto definire modalità e responsabilità con cui Epta S.p.A. (Epta) gestisce le comunicazioni interne ed esterne alla Società in relazione al Sistema di Gestione sulla Parità di Genere, nell'ottica di valorizzare le diversità, promuovere la parità di genere e supportare l'*empowerment* femminile.

2.0 DEFINIZIONI

La comunicazione interna è rivolta a tutto il personale di Epta e comprende tutti quei flussi di informazione e scambi di comunicazione interni alla struttura aziendale.

La comunicazione esterna è rivolta agli stakeholder esterni quali, a titolo esemplificativo, clienti, fornitori, potenziali candidati e altre parti interessate e comprende attività di marketing e pubblicità.

Le parti interessate individuate da Epta per le comunicazioni relative al Sistema di Gestione per la Parità di Genere sono:

- Personale dipendente (white collar e blue collar), neoassunti e neoassunte;
- Candidati e candidate;
- Rappresentanze sindacali aziendali (RSU) e Commissione Pari Opportunità;
- Consigliere e consiglieri di parità territoriali e regionali;
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
- Organismo di certificazione;
- Clienti, fornitori e partner commerciali;
- Scuole, università, associazioni e comunità locali dei territori in cui Epta opera;
- Media e stampa specializzata e generalista.

3.0 PRINCIPI

Epta si impegna a usare sia nella comunicazione interna sia nella comunicazione esterna, comprese le attività di marketing e/o promozionali, un linguaggio rispettoso delle diversità di genere (ed altre forme di diversità) e non discriminatorio, evitando nelle azioni pubblicitarie i vari stereotipi, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di promozione e comunicazione così da garantire un ambiente di lavoro inclusivo. E' pertanto richiesto l'utilizzo, a tutti i livelli, di un linguaggio (scritto, parlato e gestuale) neutro, atto a prevenire l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie, concetto rafforzato a sua volta dalle linee guida contenute nella policy di gruppo relativa al linguaggio inclusivo.

La comunicazione è coerente ai principi stabiliti nella politica per la parità di genere e agli obiettivi prefissati e attuati attraverso il piano strategico.

This information is confidential and was prepared by Epta solely for our internal use. It is not to be relied on by any third party without Epta prior written consent

For Internal use only

I materiali di comunicazione, marketing e pubblicità (sito web, social media, brochure, annunci di lavoro, campagne interne) sono sottoposti a revisione almeno annuale da parte della funzione Communication, con il supporto del Comitato Guida, per verificare l'assenza di stereotipi di genere e l'utilizzo di linguaggio e immagini inclusivi. Gli esiti della revisione sono registrati e portati in sede di riesame della Direzione.

4.0 RESPONSABILITÀ

Le responsabilità relative alla gestione delle comunicazioni sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere sono così definite:

- **Comitato Guida per la Parità di Genere:** approva il presente piano, ne verifica annualmente l'attuazione e l'efficacia e approva le comunicazioni esterne rilevanti sul Sistema;
- **Funzione HR:** gestisce la comunicazione interna sul Sistema, le informative al personale (politiche retributive, mansionario, trasparenza retributiva, genitorialità), i canali di segnalazione, e comunicazione interna (intranet, comunicazione in Epta);
- **Funzione Communication:** gestisce la comunicazione esterna (sito web, social media, media, eventi) e la revisione periodica dei materiali;

5.0 COMUNICAZIONE INTERNA

Le attività di comunicazione interna relative al Sistema di Gestione sulla Parità di Genere hanno lo scopo di:

- Fornire informazioni rilevanti al personale neoassunto e già in forza;
- Informare e formare il personale al fine di compiere opera di sensibilizzazione su tematiche relative alla parità di genere e alle altre forme di diversità;
- Comunicare modifiche relative al Sistema di Gestione per la Parità di Genere.
- Informare periodicamente sulle politiche retributive, sul mansionario aziendale e sulle modalità per segnalare eventuali disparità retributive;
- Informare annualmente il personale sul diritto di richiedere informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie che svolgono lavoro uguale o di pari valore (D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96);
- Promuovere la fruizione dei congedi di paternità e parentali e mantenere informato il personale in congedo sui cambiamenti rilevanti in azienda;
- Far conoscere i canali di segnalazione di molestie, discriminazioni e disparità.

Gli strumenti di comunicazione che Epta adotta per diffondere informazioni all'interno del gruppo sono:

- E-Mail;
- Screensaver PC;
- Applicazioni ad hoc;
- Incontri periodici quali momenti di confronto tra il personale;

This information is confidential and was prepared by Epta solely for our internal use. It is not to be relied on by any third party without Epta prior written consent

For internal use only

- Canali di segnalazione (piattaforma whistleblowing e casella diversity&inclusion@eptarefrigeration.com);
- Intranet aziendale
- Comunicazioni informative cartacee.
- Bacheche aziendali, monitor negli stabilimenti e riunioni di reparto, per raggiungere il personale non dotato di PC ed e-mail aziendale.

6.0 COMUNICAZIONE ESTERNA

Le attività di comunicazione esterna relative al Sistema di Gestione sulla Parità di Genere hanno lo scopo di:

- Pubblicizzare a tutte le parti interessate le azioni intraprese da Epta in relazione alla Parità di Genere;
- Comunicare e gestire eventuali richieste provenienti dagli stakeholder esterni in merito alla concreta applicazione del Sistema di Gestione sulla Parità di Genere, al monitoraggio dei KPI, all'esito delle attività di revisione periodica e al miglioramento dei processi.
- Garantire annunci di lavoro redatti con linguaggio neutro e contenenti le informazioni retributive dovute a candidati e candidate (D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96).

Gli strumenti di comunicazione che Epta adotta per diffondere messaggi ai propri stakeholders esterni:

- Sito Internet aziendale;
- E-mail;
- Eventi;
- Social Media;
- Stampa specializzata e generalista.
- Portali e annunci di selezione (sezione Careers del sito).

7.0 STRUMENTI DI COMUNICAZIONE

Di seguito vengono indicati i canali di comunicazione, siano essi online che offline, che si prevede utilizzare per le attività legate al Sistema di Gestione sulla Parità di Genere con le relative tempistiche e frequenze.

Canale	Stakeholder Destinatari	Modalità / Caratteristiche	Tempistiche	Frequenza	Finalità	Risultati attesi
Sito web	Esterni	Aggiornamento del sito con le tematiche legate alla parità di genere	2027	Annuale	Informativa + Relazione	Maggiore visibilità delle comunicazioni
Media locali	Esterni	Comunicati stampa	2027	Annuale		

This information is confidential and was prepared by Epta solely for our internal use. It is not to be relied on by any third party without Epta prior written consent

For internal use only

Social: Linkedin– Facebook – Instagram	Esterni	Utilizzo dei social con post mirati al fine di coinvolgere il pubblico e informarlo rispetto alle iniziative di parità promosse da Epta. I Canali sono gestiti da un amministratore che controlla sia le richieste di collegamento sia le pubblicazioni	2027	Continua	Informativa + Relazione	Incremento dei follower per avere più visibilità sulle tematiche
Eventi/Interviste/Incontri tematici	Interni	Eventi (in presenza o on line) e incontri tematici in ambito parità di genere – interviste ad hoc	2027	Ad hoc	Informativa	Incremento, conoscenza e diffusione tematiche parità di genere
Documentazione per nuovi assunti	Interni	Training che spiega come vengono trattate in azienda le varie tematiche quali parità di genere, D&I e Codice Etico	Continua	Continua	Informativa	
Casella mail dedicata	Interni	Raccolta riflessioni, suggerimenti, proposte	Continua	Continua	Informativa + *engagement* interno	Feedback per aree di miglioramento e ascolto esigenze/aspettative
Commissione Pari Opportunità	Interni	Commissione composta da tre componenti in rappresentanza di RSU in carica e Direzione aziendale con l'obiettivo di agire nel rispetto e sostegno di iniziative di pari opportunità e inclusione avviate o da avviare in Epta	Incontri da calendarizzare per il prossimo triennio secondo le Commissioni dedicate previste dai contratti integrativi	In base al sito	Informativa + Relazione	Favorire le pari opportunità e la promozione e tutela di Diversità e Inclusione ai sensi dell'Art. 7.3 CCNL per l'industria metalmeccanica privata

For internal use only

This information is confidential and was prepared by Epta solely for our internal use. It is not to be relied on by any third party without Epta prior written consent

Portale dedicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali PEC	Esterni (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e alle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità) ed interni (Rappresentanze sindacali aziendali)	Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198	Aprile 2028 (biennio 2026-2027)	Biennale	Informativa	Adempimento legale
PEC	Interni (Rappresentanze sindacali aziendali) ed esterni (Consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità)	Informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022 (Art. 3, Decreto 29.04.2022 pubblicato in G.U. nr. 152 del 01.07.2022 "Decreto Bonetti)	Febbraio 2027	Annuale	Informativa	Adempimento legale
Informativa sulla trasparenza retributiva	Interni	Informativa sul diritto di richiedere informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli medi per sesso; pubblicazione del mansionario e dei criteri retributivi	Entro 31/12/2026	Annuale	Informativa + Adempimento legale	Conoscenza delle politiche retributive; adempimento D.Lgs. 96/2026
Report sul divario retributivo di genere (art. 9 D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96)	Esterni (autorità competente) e interni (personale e Rappresentanze sindacali aziendali)	Report con divario retributivo medio e mediano di genere, anche per componenti variabili/complementari, e distribuzione di lavoratrici e lavoratori nei quartili retributivi; in caso di divario ≥ 5% non giustificato da criteri neutri, valutazione congiunta con le	Giugno 2027 (primo report)	Annuale	Informativa + Adempimento legale	Monitoraggio e riduzione del divario retributivo; adempimento D.Lgs. 96/2026

For internal use only

This information is confidential and was prepared by Epta solely for our internal use. It is not to be relied on by any third party without Epta prior written consent

		rappresentanze sindacali				
Annunci di lavoro / sezione Careers	Esterni (candidati e candidate)	Annunci con linguaggio neutro e informazioni retributive previste dal D.Lgs. 96/2026	Continua	Continua	Informativa	Candidature di ogni genere; adempimento legale
Revisione dei materiali di comunicazione e marketing	Interni ed esterni	Verifica dei materiali con check-list anti-stereotipi di genere	2027	Annuale	Controllo	Comunicazione priva di stereotipi di genere

8.0 MONITORAGGIO

L'efficacia del piano di comunicazione è monitorata attraverso i seguenti indicatori, raccolti dalla funzione HR e presentati al Comitato Guida in sede di riesame annuale della Direzione:

- numero di comunicazioni effettuate per canale rispetto a quanto pianificato;
- partecipazione a eventi, incontri ed e-learning (% sul personale coinvolto);
- accessi alle pagine D&I della intranet;
- numero di segnalazioni e richieste di informazione ricevute e tempi medi di risposta;
- esiti della survey di clima, ove svolta.

9.0 DURATA

Il presente documento ha efficacia immediata e rimarrà valido fino a revoca da parte dello scrivente

This information is confidential and was prepared by Epta solely for our internal use. It is not to be relied on by any third party without Epta prior written consent

For internal use only