SUMMARY

1.0 PREMESSA....1
2.0 I PRINCIPI ISPIRATORI....1
3.0 L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE....2
4.0 POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITA' DI GENERE....3
5.0 MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA....3
6.0 SEGNALAZIONI....4
7.0 DIFFUSIONE DELLA POLITICA....4

1.0 PREMESSA

Con l'obiettivo di svolgere la propria missione in coerenza con la propria visione strategica e principi ispiratori, EPTA S.p.A. (EPTA) ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), da cui scaturisce tale Politica Generale conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento utile ad assicurare la parità di genere che miri ad una sempre maggiore presenza e alla crescita professionale delle donne in azienda, valorizzando pertanto una cultura inclusiva e abilitando l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'*empowerment* femminile.

L'Amministratore Delegato ha pertanto istituito un Comitato per la Parità di Genere affidandogli l'incarico di attuare e monitorare l'applicazione degli impegni presi e dotandolo di specifiche risorse economiche tali da garantirne il raggiungimento.

Il Comitato per la Parità di Genere è quindi impegnato nella definizione, sviluppo e monitoraggio di un Piano Strategico relativo ai temi della parità di genere; tale Piano mira a definire gli indicatori applicabili all'organizzazione da cui far scaturire gli obiettivi da perseguire, i punti di forza e debolezza su cui intervenire e le azioni da implementare per raggiungere la parità di genere, andando ad agire anche attraverso specifici percorsi formativi.

Impegni e obiettivi vengono revisionati annualmente dall'Amministratore Delegato con il supporto del Comitato stesso.

2.0 I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base del SGPG e dell'annessa Politica Generale per la Parità di Genere di EPTA sono:

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

Affinché il SGPG e l'annessa Politica Generale soddisfino i requisiti specificati dalla UNI/PdR 125:2022, EPTA si è impegnata - 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;

Private documentation. Reproduction, even partial, without authorization by EPTA S.p.A. is prohibited.

- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche al fine di 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.

3.0 L'IMPEGNO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Per favorire il raggiungimento degli obiettivi sopra enunciati, l'Amministratore Delegato di EPTA ritiene fondamentale sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere, valorizzando così l'equità e l'inclusività.

Nel dettaglio, EPTA:

- adotta strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere atti a contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- valorizza le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione (sotto meglio specificato), 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;
- sostiene 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;
- favorisce azioni di informazione, sensibilizzazione, *engagement* del personale sui temi inerenti alle pari opportunità e l'*empowerment* femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- promuove una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'*empowerment* femminile.
- tratta tutti i suoi collaboratori allo stesso modo, garantendo pari opportunità e condizioni;
- stabilisce processi di gestione e sviluppo del personale favorevoli alle tematiche di inclusione, parità di genere e integrazione, quali: selezione, *offering* ed *on-boarding* neutrali, promozione e valutazione delle prestazioni individuali;
- definisce modalità di crescita professionale (mobilità interna) eque per tutto il personale e un avanzamento di carriera (successione) imparziale. Sono garantiti a ogni dipendente pari opportunità e diritti, ogni scelta è dettata da un principio di merito e/o professionalità coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- garantisce un'equa e paritaria partecipazione a percorsi di formazione e di valorizzazione a tutto il personale, con la presenza di entrambi i sessi (inclusi corsi sulla leadership). La scelta di iscrivere o meno un dipendente a un corso di formazione è dettata da criteri di merito oppure da obblighi di Legge (es. corsi di aggiornamento professionale obbligatori dovuti a norme tecniche specifiche o modifiche a regolamenti cogenti);
- contrasta ogni forma di discriminazione per motivi di razza, di casta, di nazionalità, di origine, di religione, di handicap, di sesso, di orientamento sessuale, di appartenenza ad associazioni e sindacati, di orientamenti politici, di età;

Private documentation. Reproduction, even partial, without authorization by EPTA S.p.A. is prohibited.

- garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del *panel* di tavole rotonde, eventi e/o convegni;
- non permette comportamenti minacciosi e offensivi o volti allo sfruttamento inclusi gesti, linguaggi, abusi verbali, contatto fisico, coercizione mentale, fisica o sessuale;
- informa e forma il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere;
- definisce strumenti di segnalazione utili a garantire ad ogni dipendente, anche in assoluto anonimato, di esprimere la propria opinione e di poter comunicare spunti di miglioramento rispetto ai temi legati alla parità di genere;
- garantisce di poter effettuare, anche in assoluto anonimato, segnalazioni per denunciare episodi di molestie e/o discriminazioni ed essere tutelato/a da eventuali ritorsioni (come specificato al successivo articolo 6 della presente Politica);
- prevede meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità/paternità;
- si impegna a comunicare a tutte le parti interessate e con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e l'*empowerment* femminile;
- si impegna a garantire a tutti i suoi dipendenti, qualora ci fossero dei benefit, il mantenimento degli stessi definiti nel contratto di lavoro anche durante i periodi di congedo per maternità/paternità.

4.0 POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITA' DI GENERE

Oltre alla presente Politica Generale, Epta ha adottato ulteriori politiche specifiche per la parità di genere che forniscono sia gli input necessari a formulare il Piano Strategico sia il contesto più operativo di come EPTA intende poi mettere in pratica i suoi impegni. Tali politiche specifiche sono codificate secondo specifiche policy o elenco di iniziative per la parità di genere; in dettaglio:

- Selezione (*Recruitment*)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Le politiche specifiche adottate da EPTA sono dettagliate e archiviate nella documentazione costitutiva del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

5.0 MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione è previsto un riesame periodico, da parte dell'Amministratore Delegato supportato dal Comitato Guida, degli obiettivi prefissati inerenti alla parità di genere. Pertanto, sia la Politica Generale sia quelle specifiche saranno oggetto di puntuale aggiornamento ai fini di un corretto allineamento con quanto indicato in premessa.

Private documentation. Reproduction, even partial, without authorization by EPTA S.p.A. is prohibited.

6.0 SEGNALAZIONI

EPTA mette a disposizione dei dipendenti del Gruppo EPTA e degli *stakeholders* esterni un canale di segnalazione ("Canale di Segnalazione") confidenziale e protetto per segnalare (anche in forma anonima, se il segnalante preferisce) in buona fede e per quanto di diretta conoscenza, fattispecie circostanziate basate su elementi di fatto precisi e concordanti nonché su ragionevoli sospetti, acquisiti in ambito lavorativo, che sono o possono essere ragionevolmente collegati alla violazione: (i) del Codice Etico; (ii) delle policy, direttive e procedure aziendali della Società, inclusa la presente Politica per la Parità di Genere; (iii) di norme di legge o regolamentari; (iv) comportamenti in violazione del Decreto Legislativo Italiano 231/2001 e delle regole di condotta, dei divieti e dei principi di controllo previsti dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Decreto Legislativo 231/2001.

Il Canale di Segnalazione è disponibile al seguente indirizzo: https://EPTAwhistleblowing.integrityline.com/. La Società ha adottato un'apposita procedura, denominata "Procedura di Segnalazione del Gruppo EPTA" (EPTA Group Whistleblowing Procedure), pubblicata sul sito internet di EPTA, che dettaglia tra l'altro le modalità di inoltro della segnalazione ed alla quale si rinvia. Al segnalante è garantita la riservatezza della sua identità al fine di evitare qualsiasi forma di intimidazione, discriminazione e ritorsione, nonché azioni e comportamenti che possano arrecare danni reputazionali o un trattamento sfavorevole nei suoi confronti, ferma restando la possibilità per la Società di adottare sanzioni disciplinari nei confronti del segnalante che risulti aver effettuato con dolo o colpa grave una segnalazione falsa e/o diffamatoria e/o fuorviante.

7.0 DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante comunicazione interna e pubblicazione sul sito istituzionale.

Cav.Lav. Eng. Marco Nocivelli
Chairman and CEO

REGISTRO REVISIONI

Revisione	Data	Descrizione modifiche
A	03/09/2024	Emissione formale del nuovo documento

Private documentation. Reproduction, even partial, without authorization by EPTA S.p.A. is prohibited.