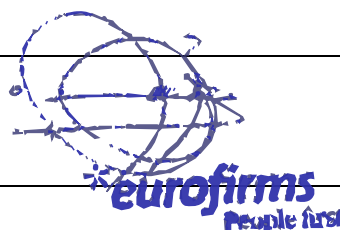




POLITICA PARITÀ DI GENERE

APPROVAZIONE DOCUMENTO

Approvato dal Legale Rappresentante
dell'Organizzazione in coordinamento
con il Comitato Guida:



STATO REVISIONE DOCUMENTO

00	15/01/2026	Prima emissione
Rev.	Data	Causale

SOMMARIO

SOMMARIO	2
1. SCOPO	2
2. PRINCIPI ISPIRATORI	3
3. POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE.....	3
a. CULTURA E STRATEGIA.....	3
b. GOVERNANCE	4
c. PROCESSI HR	4
d. OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA	4
e. EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE	4
f. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO.....	4

1. SCOPO

Il Gruppo EUROFIRMS E.T.T. SLU ("**Gruppo**") riconosce la parità di genere come principio fondante di equità, responsabilità sociale e sviluppo sostenibile, nonché come fattore strategico per la creazione di valore nel medio-lungo periodo. In coerenza con i propri valori e con il contesto normativo e socio-economico di riferimento, il Gruppo si impegna a promuovere una cultura inclusiva e a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, lungo l'intero ciclo di vita lavorativa delle persone.

L'Organizzazione considera la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile elementi centrali della propria strategia, nella consapevolezza che un ambiente di lavoro equo e inclusivo favorisca il benessere delle persone, l'innovazione e la solidità del business.

Nello specifico, la sede secondaria italiana del Gruppo ("**Organizzazione**") ha adottato un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di integrare i principi di parità e inclusione all'interno dei processi organizzativi, decisionali e gestionali, secondo un approccio strutturato, misurabile e orientato al miglioramento continuo.

L'impegno dell'Organizzazione si declina infatti attraverso azioni concrete, obiettivi misurabili e specifici indicatori di performance, articolati nelle seguenti aree di intervento:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita e inclusione ed inclusione delle donne in azienda;
- Equità remunerativa per;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La presente Politica definisce il quadro di riferimento dell'Organizzazione in materia di parità di genere ed è adottata al fine di fissare i principi generali ispiratori, gli impegni assunti e l'impostazione complessiva delle azioni intraprese. Essa fornisce inoltre una descrizione di carattere generale dell'approccio adottato dall'Organizzazione per ciascuna area di intervento individuata dalla UNI/PdR 125:2022, chiarendo le linee guida attraverso cui vengono promossi una cultura inclusiva e una strategia orientata alla parità, un modello di governance attento all'equilibrio di genere, processi HR equi e non discriminatori, pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, equità nei trattamenti retributivi e misure a sostegno della genitorialità e della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

La Politica costituisce pertanto la base su cui l'Organizzazione fonda il proprio sistema di gestione per la parità di genere e a cui si ispirano il piano strategico, le azioni operative, gli strumenti di monitoraggio e i processi di miglioramento continuo

2. PRINCIPI ISPIRATORI

L'Organizzazione crede che diversità e pluralità siano la fonte di idee nuove e innovative e intende creare un ambiente di lavoro stimolante e aperto, garantendo prospettive alle persone e che favorisca l'innovazione; di conseguenza, ha sviluppato per quanto fattibile un contesto organizzativo che valorizza e tutela la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro. A livello generale, l'Organizzazione si impegna a:

1. garantire pari dignità e pari opportunità a tutte le persone a prescindere dal genere, dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale;
2. creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, associativa o individuale, qualsiasi tipo di violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica e culturale;
3. promuovere una cultura basata sul reciproco rispetto, che coinvolga tutte le persone e offra l'opportunità di sviluppare il proprio talento;
4. perseguire una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità. Tale politica si declina attraverso una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità. Qualsiasi opportunità di carriera o avanzamento professionale sarà gestito senza alcun tipo di discriminazione e nel rispetto delle diversità;
5. diffondere la cultura delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori/collaboratrici assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
6. monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità di genere al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati nella presente politica;
7. applicare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo;
8. applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile e migliorare costantemente il sistema di comunicazione sia interno che esterno;
9. riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita;
10. applicare rigide politiche di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro;
11. applicare la tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma.

3. POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

a. CULTURA E STRATEGIA

L'Organizzazione promuove una cultura aziendale orientata alla parità di genere e all'inclusione, integrando tali principi nella propria strategia e nei valori di riferimento. L'Organizzazione ha infatti adottato un piano strategico per la parità di genere e procedure interne che favoriscono il dialogo, l'ascolto e la partecipazione attiva delle persone.

L'Organizzazione adotta inoltre politiche volte a garantire un'equa rappresentanza dei generi, anche in contesti di visibilità, responsabilità e partecipazione, e promuove iniziative di comunicazione e sensibilizzazione finalizzate alla diffusione di comportamenti e linguaggi rispettosi delle diversità di genere.

b. GOVERNANCE

L'Organizzazione implementa un modello di governance orientato alla parità di genere, volto a garantire presidi chiari e responsabilità definite in materia di inclusione e non discriminazione. A tal fine, l'Organizzazione ha nominato un Comitato per la Parità di Genere, con funzioni di indirizzo, monitoraggio e supporto all'attuazione delle politiche di parità.

Sono inoltre previsti processi idonei a individuare e gestire situazioni di non inclusività e azioni volte a favorire un'equa rappresentanza dei generi negli organi di indirizzo e controllo, in coerenza con la struttura organizzativa.

c. PROCESSI HR

L'Organizzazione assicura che i principali processi di gestione delle risorse umane siano improntati a criteri di equità, inclusione e non discriminazione lungo l'intero ciclo di vita lavorativa. In tale ambito, sono adottate procedure e prassi volte a garantire neutralità di genere nelle attività di selezione, inserimento, valutazione, formazione, sviluppo e progressione professionale.

L'Organizzazione promuove altresì un ambiente di lavoro rispettoso e attento alla tutela della dignità e del benessere delle persone.

d. OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

L'Organizzazione promuove pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, favorendo l'accesso equo delle donne ai percorsi di carriera, alle responsabilità e ai ruoli decisionali. A tal fine, adotta politiche e azioni volte a rimuovere ostacoli e asimmetrie che possano limitare la piena inclusione e valorizzazione del talento femminile. L'Organizzazione ha altresì adottato specifici indicatori di performance (KPI) per la valutazione e il monitoraggio nel tempo delle opportunità di crescita e inclusione, al fine di favorire un progressivo equilibrio di genere.

e. EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

Nell'ambito dell'equità remunerativa per genere, l'Organizzazione adotta un sistema di riconoscimento economico improntato alla parità di trattamento e alla non discriminazione. Le politiche retributive sono definite in relazione ai ruoli, alle responsabilità e alle competenze, senza distinzioni di genere, e sono gestite secondo logiche di coerenza e trasparenza. A supporto di tale impegno, l'Organizzazione ha individuato specifici indicatori di performance (KPI) finalizzati al monitoraggio dei differenziali retributivi e alla valutazione dell'efficacia delle azioni adottate nel tempo.

f. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

L'Organizzazione attribuisce particolare rilevanza al tema della genitorialità e all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, quale presupposto essenziale per il benessere delle persone e per la promozione della parità di genere. Sono pertanto adottate politiche e misure che supportano le diverse esigenze legate alla genitorialità e favoriscono una gestione sostenibile dei tempi di lavoro. L'Organizzazione incoraggia inoltre modelli organizzativi e strumenti di flessibilità volti a garantire inclusione, continuità professionale e pari opportunità.