

# Policy

## PARITA' DI GENERE

<b>Categoria</b>	<b>Policy</b>
<b>Sub-Categoria</b>	<b>Policy HR</b>
<b>Codice e Numerazione</b>	<b>HR-05</b>
<b>Versione</b>	<b>1.0</b>
<b>Data decorrenza</b>	<b>01/02/2025</b>
<b>Revisione n.</b>	
<b>Data ultima revisione</b>	<b>01/02/2025</b>
<b>Estensore/Revisore</b>	<b>- Elena Ricciuti Sustainability Specialist - Fabio Longo Group Chief People Officer - Veronica Bovo Group Sustainability Officer</b>
<b>Approvatore</b>	<b>Claudio Rovere Presidente Gruppo Hind</b>

## **Indice**

- 1. Scopo e premessa**
- 2. Ambito di applicazione**
- 3. Decorrenza e aggiornamento**
- 4. Distribuzione**
- 5. Responsabilità**
- 6. Disposizioni**
- 7. Inadempienze**

## **1. Scopo e premessa**

Holding Industriale, nel rispetto dei suoi valori fondanti dedicati alla Diversità e Inclusione, si impegna fermamente a creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, dove ciascun individuo possa sentirsi parte integrante del Gruppo, e condanna e contrasta senza riserve ogni forma di discriminazione o molestia.

Riconosciamo le nostre Persone come il nostro bene più prezioso. Ci sforziamo di valorizzare ogni tratto distintivo che ci rende unici, promuovendo l'opportunità per ogni individuo di far udire la propria voce e di portare nuovi punti di vista per affrontare le sfide in modo più innovativo ed efficace.

Dal 2021, ci siamo impegnati a sostenere e condividere i 10 principi chiave dell'United Nations Global Compact, in piena coerenza con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani. All'interno del nostro Gruppo, abbiamo identificato e adottato sei obiettivi chiave per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, con particolare attenzione all'Obiettivo 5 sulla parità di genere. Questo impegno si traduce in azioni e progetti concreti che intendiamo perseguire nel medio-lungo periodo.

Ci dedichiamo a garantire pari dignità e pari opportunità per tutte le Persone, indipendentemente dal paese di origine, dall'appartenenza linguistica, dalla cultura, dalla religione professata, dal genere in cui si identifica, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche, dall'appartenenza sindacale, dall'età, dallo stato di abilità psico-fisica, e dall'aspetto fisico, dallo status socio-economico e da ogni altra caratteristica personale. Crediamo fermamente che la diversità e la pluralità siano le fonti di idee nuove e innovative e, con questa convinzione, intendiamo creare un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo e aperto, che offra prospettive di crescita e favorisca l'innovazione.

Riconosciamo che il mero fatto che la maggioranza delle Persone impiegate sia di genere femminile non sia sufficiente a garantire la parità di genere. Il nostro impegno si estende oltre e nel lungo periodo, mirando a valorizzare le diversità presenti in tutti i ruoli organizzativi. Ci impegniamo a mantenere politiche e processi che favoriscano concrete opportunità di sviluppo e piena realizzazione del personale di genere femminile nelle attività di business e a incoraggiare un cambiamento culturale positivo. Questa cultura di parità di genere è fondamentale per arricchire il nostro capitale umano che costituisce la base per una performance aziendale eccellente. Questo approccio si basa sui principi di meritocrazia e sostenibilità nel lungo periodo che ci guidano nella realizzazione di un ambiente lavorativo equo, inclusivo e sostenibile per tutti.

## **2. Ambito di applicazione**

La presente policy si applica a tutte le Società partecipate dal Gruppo Holding Industriale e dalle sue sub-holding Holding Moda, Holding Parts, Holding Motion e Reytera e prevede la misura, rendicontazione e valutazione di informazioni relative alla parità di genere nelle organizzazioni interessate.

## **3. Decorrenza e aggiornamento**

La presente policy entra in vigore in data 07/02/2025

---

La policy sarà aggiornata secondo necessità e, in qualsiasi caso, entro 36 mesi dalla definitiva entrata in vigore.

#### **4. Distribuzione**

La policy è disponibile per tutti i Dipendenti delle Società Holding Industriale S.p.A. e Holding Industriale S.r.l. sul canale Teams "Procedure e Policies HR".

Per i Dipendenti delle altre Società del Gruppo essa sarà resa disponibile secondo i canali ritenuti più appropriati presso ogni singola Società, purché adeguati a garantirne la più capillare pubblicità.

#### **5. Responsabilità**

Le funzioni Group People Office/HR e Sostenibilità hanno l'incarico congiunto di elaborare e revisionare periodicamente la presente policy. L'approvazione definitiva spetta al Presidente del Gruppo. Per garantire l'effettiva applicazione della policy, è stato istituito un organismo di vigilanza, il Comitato Guida, composto da membri del management aziendale con incarichi formalizzati.

In conformità con lo standard UNI PdR 125:2022, che stabilisce i requisiti per la parità di genere, è stata designata una figura responsabile all'interno del Gruppo per gestire la documentazione del sistema, monitorare la rilevanza e i risultati, nonché promuovere lo sviluppo della parità di genere nei processi di business.

Holding Industriale si impegna a diffondere la presente policy a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, e chiede loro di sostenere attivamente i principi enunciati e di valorizzare le questioni legate alla diversità e all'inclusione all'interno delle loro rispettive competenze.

#### **6. Disposizioni**

Holding Industriale si impegna a promuovere la parità di genere attraverso una serie di disposizioni e principi chiari, concentrando i suoi sforzi in aree chiave conformemente alla norma UNI PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi People/HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Ogni area di cui sopra è supportata da principi chiari e misurabili, nonché da obiettivi specifici condivisi con la Direzione del Gruppo e il Comitato Guida per la parità di genere. L'organizzazione valuta costantemente le competenze e le capacità del proprio personale, impegnandosi a combattere i pregiudizi e gli stereotipi collegati alla persona e alla professione esercitata, promuovendo l'uguaglianza nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali. Ne consegue un impegno costante per abbattere i pregiudizi e i bias cognitivi radicati nelle Persone e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali.

Holding Industriale si impegna a fornire a ciascuna risorsa la possibilità di pianificare la propria crescita professionale in un ambiente di lavoro altamente inclusivo, privo di discriminazioni.

Inoltre, l'organizzazione si rende disponibile a misurare i progressi in materia di parità di genere in modo trasparente e a certificare i risultati raggiunti secondo standard qualificati. Monitoriamo attentamente i processi di selezione e di assunzione, di gestione della carriera e di accesso alle possibilità di formazione e sviluppo, di equità salariale, di tutela della genitorialità, di conciliazione dei tempi vita-lavoro, di contenuti e stile della comunicazione aziendale, di prevenzione di abusi e molestie, di valutazione delle condotte disciplinarmente rilevanti, di relazioni industriali, e adottiamo politiche specifiche per ciascuna di queste aree, che sono allineate agli obiettivi del nostro piano strategico.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate.

Il Consiglio di Amministrazione si impegna a fornire le risorse necessarie per la piena attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, garantendo il rispetto delle prescrizioni contenute nel Manuale della Parità di Genere e in altri documenti del Sistema di Gestione.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I divari esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti nell'organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del Sistema

## **7. Inadempienze**

In caso di inosservanza intenzionale, grave e/o persistente della presente policy a tutti i livelli, l'Azienda si riserva di adottare i provvedimenti del caso necessari a favorire la piena applicazione della policy stessa, commisurati alla gravità delle violazioni, nel pieno rispetto e nei limiti di quanto previsto dalle vigenti normative e dai C.C.N.L. applicati.