

PROCEDURE
UNI/PdR 125:2022



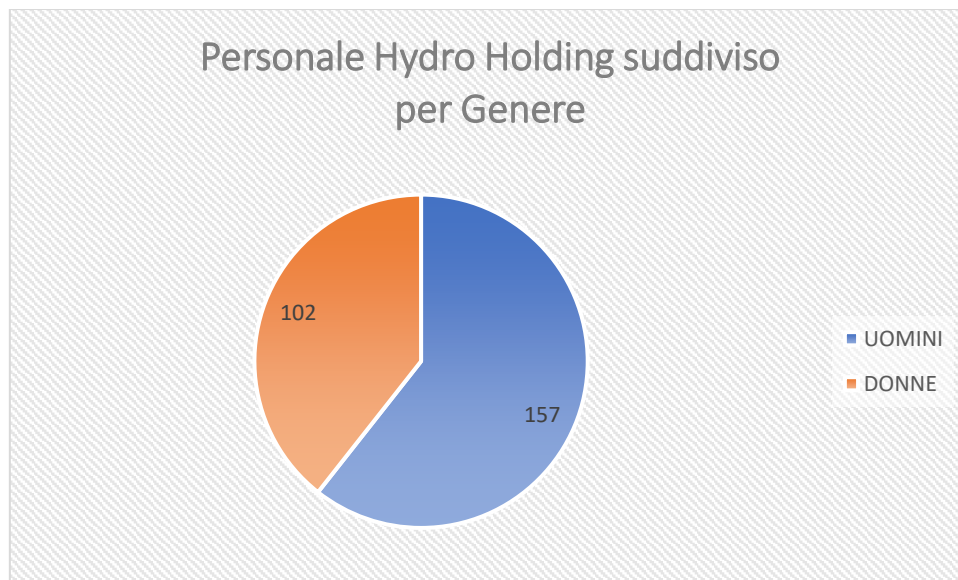
SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE



Hydro Holding S.p.A. promuove, attraverso l'ascolto, la valorizzazione di tutte le persone, nonché delle comunità dove opera, per restituire valore e benessere. Siamo convinti che la nostra forza risieda nella pluralità quale elemento costitutivo del nostro agire; la diversità viene celebrata come fonte di energia, creatività e innovazione. Hydro Holding S.p.A. crede che, attraverso la parità di genere, si creeranno team collaborativi e performanti che forniranno idee e risultati rivoluzionari e svilupperanno soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.



La crescita delle persone si fonda sull'inclusione della loro esperienza, delle idee che portano grazie alle loro diversità di genere, abilità, età, cultura, etnia, religione e orientamento sessuale. In tale contesto, Hydro Holding S.p.A. ritiene che la diversità di genere, l'individualità e la partecipazione siano:



- valori che devono essere riconosciuti e tutelati con azioni concrete e pervasive nei vari ambiti dell'organizzazione;
- fonte di vantaggio competitivo e strategico, in quanto moltiplicano le possibilità di generare contributi, nuove idee e soluzioni innovative.

In attuazione di quanto contenuto nel Codice Etico, il presente documento dimostra l'attenzione del Gruppo alle tematiche Diversity, Equity & Inclusion per la valorizzazione del personale e l'impegno a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e innovativo, fondato sul rispetto tra i generi, sull'etica e sulle pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, libero da ogni stereotipo culturale.

L'impegno di Hydro Holding S.p.a. per favorire l'inclusione e la valorizzazione della diversità di Genere si è concretizzato incoraggiando una cultura aziendale più inclusiva, intervenendo nelle seguenti aree:

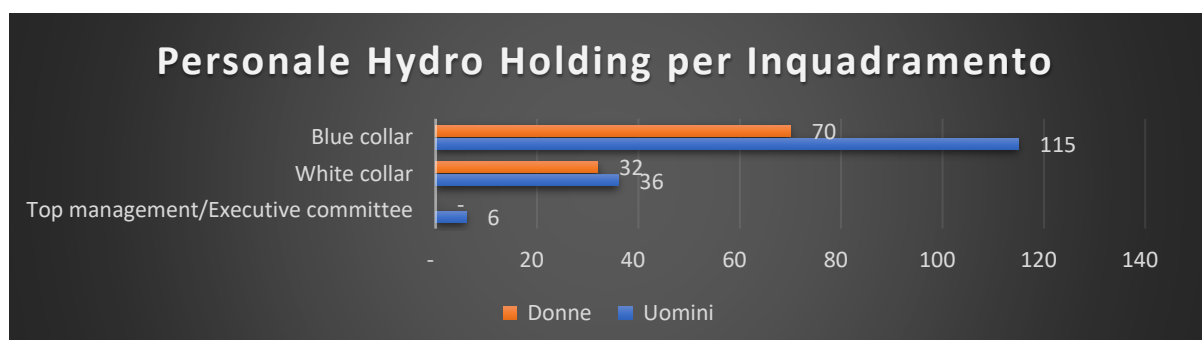
✓ Molestie e Violenza di Genere: contrastare e rifiutare ogni discriminazione, prevenire e sanzionare qualsiasi forma di molestia, fisica, verbale e psicologica, verso tutti i collaboratori e le collaboratrici.

Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati e segnalati; a tal proposito un Comitato Guida è stato costituito per analizzare kpi di genere, prevenire discriminazioni e tutelare tutti i lavoratori. Il modulo per le segnalazioni di genere anche in forma anonima (Rev 00 del 2/1/25) ed un



indirizzo web <https://www.hydro-holding.com/>, ovvero direttamente dal browser inserendo il seguente indirizzo <https://hydroholding.whistlelink.com/> sono stati creati e messi a disposizione di tutto il personale.

- Che Hydro Holding S.p.A. pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione considerando un budget dedicato alla parità di genere stabilito nel piano strategico
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte di Hydro Holding S.p.A. delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere, favorita non solo dai frequenti incontri col personale ma anche dalla formazione specifica sulla parità di genere che viene **effettuata senza discriminazioni di nessun genere.**





✓ Cultura di genere: favorire un luogo di lavoro libero da stereotipi e visioni culturali che possano limitare il comportamento e l'espressione di donne e uomini dell'azienda, e creare ostacoli nella vita organizzativa delle persone. Un luogo aperto e plurale che possa essere da stimolo per l'espressione di tutte le diversità.

✓ Linguaggio e comunicazione: adottare modelli di comunicazione e uso di linguaggio non discriminatorio, sia riferibili ad ambiti professionali e sia personali.

✓ Rappresentanza dei due generi: favorire un contesto di lavoro in cui l'indirizzo manageriale preveda una equa distribuzione di genere, anche all'esterno dell'azienda, per esempio attraverso una equa rappresentazione di genere durante eventi istituzionali, convegni, tavole rotonde, garantendo la diversità e riconoscendo il valore della competenza e professionalità.

✓ Recruiting, Selezione e sviluppo professionale: consolidare politiche di selezione, formazione e sviluppo non discriminatorie e rivolte al merito, favorendo un sempre maggior ingresso di donne in azienda.

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere; la politica di successione di Hydro Holding



valorizza la mobilità interna anche a posizioni manageriali in linea con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere il più bilanciata possibile rispetto al totale delle persone presenti;
- I ruoli riferiti a dirigenti e responsabili devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;



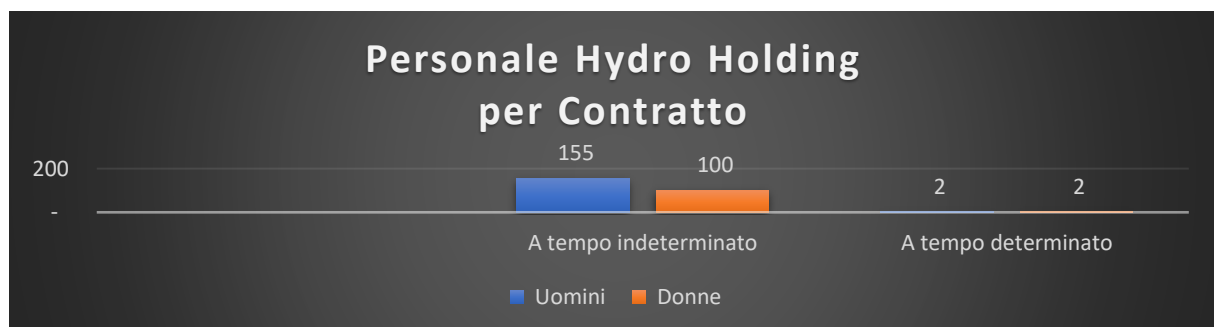
✓ Contribuire allo sviluppo della Leadership e delle capacità personali delle donne, condannando stereotipi e visioni che possano limitarne il potenziale.

✓ Politiche e meccanismi retributivi: adottare misure per neutralizzare le differenze di trattamento economico tra i generi, ove presenti

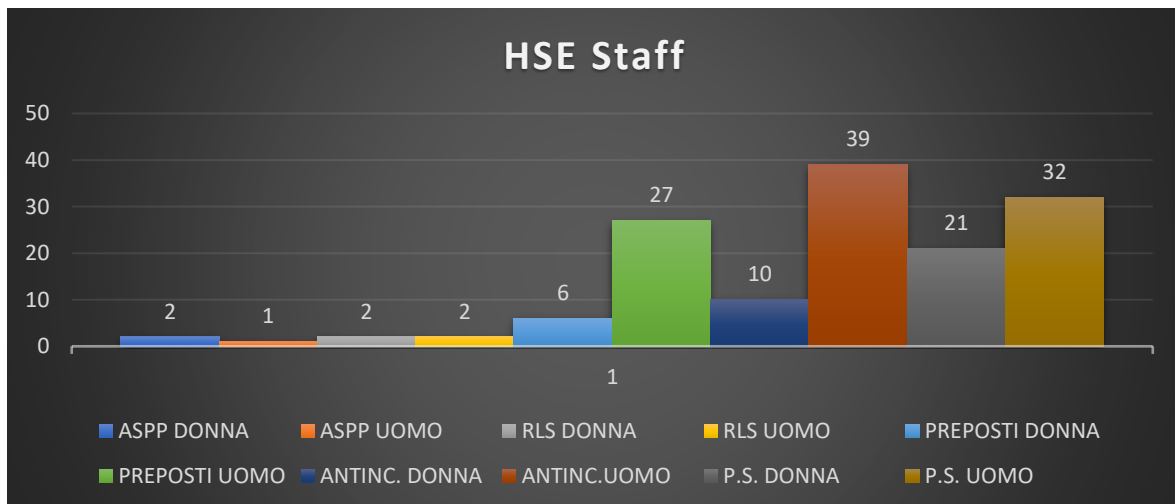
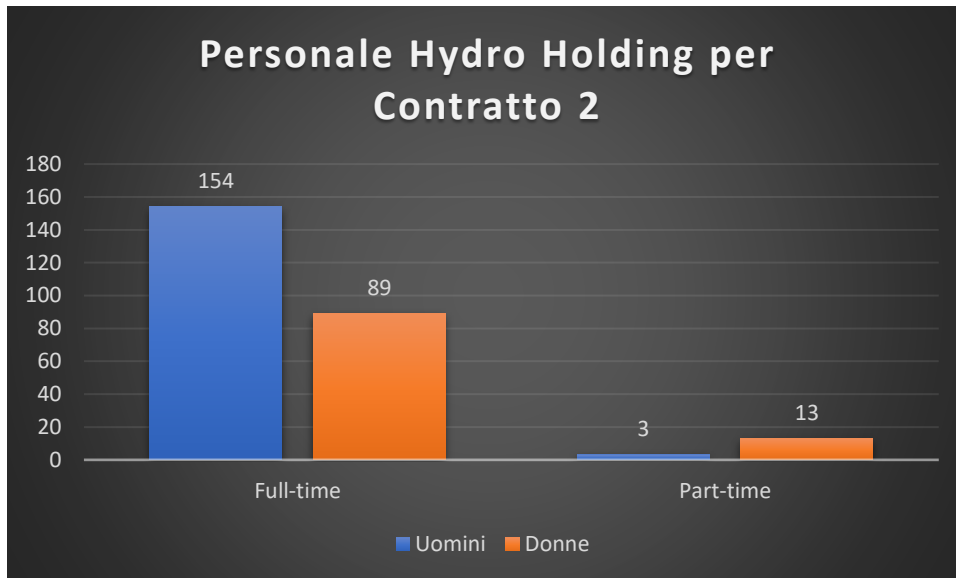


✓ Genitorialità, care giving e conciliazione vita/lavoro: favorire condizioni paritarie nella gestione della vita familiare, riconoscere e valorizzare la rilevanza dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata nel rispetto delle esigenze e delle scelte personali compatibili con le progettualità aziendali e le possibilità di realizzazione delle stesse. Hydro Holding, a seguito di esperienze di genitorialità, adotta sistemi di mantenimento/tutela del posto di lavoro, livello, benefits considerando la genitorialità un valore aggiunto per la persone e l'organizzazione prima, durante e dopo la maternità/paternità.

- Hydro Holding S.p.A. adotta il part time, la flessibilità degli orari, lo smart working e buoni welfare.
- Hydro Holding S.p.A. permette il collegamento telematico con tutto il personale per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.



PROCEDURE
UNI/PdR 125:2022
SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE





Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e maggiore inclusività tra i generi.

Nel dettaglio il Comitato Guida si fa carico di raggiungere i seguenti obiettivi nei prossimi 3 anni:

- Mantenere il personale femminile in azienda almeno per il 35% del totale della forza lavoro
- Incrementare annualmente le ore di formazione in materia di parità di genere e violenza di genere con almeno 4 ore pro capite annue
- Stanziare un budget annuale di almeno 5.000 euro da dedicare a tematiche ed iniziative inerenti la parità di genere

Tali obiettivi verranno raggiunti effettuando annuali corsi di formazione, coaching e attività inerenti la parità di genere che coinvolgeranno tutti i lavoratori di Hydro Holding, nessuno escluso, compresi i Vertici dell'Alta Direzione e tutti i livelli di Management.