

EHT S.C.p.A. si impegna costantemente a mantenere un ambiente inclusivo nel quale la diversità è considerata un'opportunità di arricchimento.

EHT è fermamente convinta che tale approccio favorisca sia il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia la massimizzazione della collaborazione del team.

In tale ottica, promuove la “diversità inclusiva” creando le condizioni per un luogo di lavoro privo di discriminazioni individuando nella parità di genere il nucleo centrale del progetto.

L'obiettivo di EHT è implementare misure finalizzate a garantire pari opportunità per tutti i dipendenti, senza distinzione di sesso e nel rispetto delle diversità.

Attraverso l'inclusione EHT crea un ambiente di lavoro in cui ogni individuo è valorizzato, superando gli stereotipi di genere e contrastando le fonti di disuguaglianza. Ognuno può rappresentare sé stesso, manifestando diversi punti di vista, prospettive e unicità.

EHT crede che attraverso la parità di genere si possano creare team collaborativi e performanti, mirati all'efficacia e all'efficienza dei processi aziendali.

Inoltre, EHT si ispira ai principi dell'innovazione armonica, paradigma fondante dell'ecosistema di cui fa parte in quanto partecipata dalla capogruppo Harmonic Innovation Group. L'innovazione armonica si basa sulla valorizzazione delle relazioni tra persone, organizzazioni e territori, promuovendo un approccio sistemico e collaborativo che mira a generare valore condiviso e sostenibile. Questo paradigma integra creatività, inclusione e responsabilità sociale, ponendo al centro la crescita umana e il benessere collettivo come elementi imprescindibili per lo sviluppo e la trasformazione dell'impresa. In tale prospettiva, l'adozione della prassi UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere rappresenta un naturale complemento e strumento operativo dell'innovazione armonica. La UNI/PdR 125 promuove un modello organizzativo orientato all'equità, alla valorizzazione delle diversità e alla riduzione dei divari di genere, in linea con i principi di inclusione e responsabilità sociale propri del paradigma armonico. L'integrazione tra questi due approcci consente a EHT di costruire ambienti di lavoro più giusti, collaborativi e generativi, dove le differenze diventano risorse e la partecipazione attiva di tutte le persone è riconosciuta come leva strategica per l'innovazione e la sostenibilità.

Attraverso questa sinergia, EHT non solo rafforza il proprio impegno verso una cultura aziendale inclusiva, ma contribuisce anche alla trasformazione dei territori e delle comunità in cui opera, promuovendo un modello di impresa capace di coniugare performance economica, impatto sociale e benessere umano.

Infatti, come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, EHT intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'azienda. A tal fine vuole procedere alla valorizzazione delle diversità, garantendo pari opportunità di carriera fino ai più importanti ruoli apicali, nonché parità di trattamento economico, mantenendo processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile in tutte le aree aziendali.

EHT, intende, pertanto, riconoscere, tutelare e valorizzare le differenze uomo-donna e le pari opportunità sul luogo di lavoro: dalle pratiche di assunzione allo sviluppo professionale e di carriera fino alla valorizzazione degli stili di leadership.

EHT riconosce la necessità di dare alle donne la possibilità di compiere scelte professionali senza che esse diventino oggetto di discriminazione. Lo scopo ultimo delle politiche relative alle Pari Opportunità è infatti quello di dare vita ad un insieme di iniziative e norme tendenti al superamento degli

unconscious bias e delle condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità uomo-donna in ambito lavorativo.

Per tali motivi EHT si impegna da sempre a:

- creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team venga riconosciuto e valorizzato;
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, non tollerando alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche;
- incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;
- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta.
- incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;
- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta;
- promuovere la partecipazione attiva e il dialogo aperto tra tutte le persone dell'organizzazione, favorendo la co-creazione di soluzioni e strategie che rispondano ai bisogni reali delle comunità interne ed esterne;
- integrare la sostenibilità ambientale, sociale ed economica in ogni processo decisionale, riconoscendo l'interdipendenza tra impresa, territorio e società;
- favorire la contaminazione tra saperi, culture e discipline, creando spazi di apprendimento continuo e di innovazione condivisa;
- sostenere la leadership inclusiva e generativa, capace di valorizzare le differenze e di guidare il cambiamento con empatia, visione e responsabilità;
- monitorare e migliorare costantemente gli indicatori di impatto sociale e di benessere organizzativo, in coerenza con gli obiettivi della UNI/PdR 125 e con i principi dell'innovazione armonica.

Pertanto, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere. Siamo contrari a tutte le forme di discriminazione.

Tutti i dipendenti, indipendentemente dal fatto che siano part-time o a tempo pieno, sono trattati in modo equo e con rispetto. Quando EHT seleziona i candidati per le assunzioni o pianifica per i dipendenti promozioni, formazione o erogazione di benefit, tiene conto della loro attitudine e abilità. A tutti i dipendenti viene dato aiuto e incoraggiamento per sviluppare il loro pieno potenziale e contribuire con i loro talenti unici.

Gli obiettivi principali sono:

- prevenire e contrastare ogni violenza di genere;
- combattere gli stereotipi sessisti;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- assicurare una partecipazione equilibrata in tutti i settori dell'economia;

- affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico;
- conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità.

Sebbene incentrata su azioni condotte all'interno di EHT, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

La presente Politica è condivisa con tutti i principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

EHT intende assicurare la parità di genere attraverso azioni tangibili che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nel team, le quali sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

EHT, mirando alla soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, pone attenzione ai seguenti aspetti:

- I. Selezione ed assunzione (recruitment);
- II. Gestione della carriera;
- III. Equità salariale;
- IV. Genitorialità, cura;
- V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- VI. Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno di tali aspetti, EHT ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riassuntivamente riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, EHT ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra l'Alta Direzione, rappresentata dal Legale Rappresentante e il Comitato Guida con l'ausilio dei responsabili delle singole funzioni interessate dalle 6 aree di cui agli aspetti sopra elencati.

La Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

L'attenzione di EHT nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla **prassi UNI PdR 125:2022**:

1. **Cultura e strategia;**
2. **Governance;**
3. **Processi HR;**

4. **Opportunità;**
5. **Equità remunerativa;**
6. **Genitorialità.**

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

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

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

#### **POLITICHE:**

##### **SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al 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;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, 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 deve essere influenzata dal genere;
- L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere, affinché possano condurre in modo equilibrato i processi di selezione.

##### **GESTIONE DELLA CARRIERA**

EHT promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere di appartenenza. Altresì, EHT è consapevole che i risultati raggiunti dipendono soprattutto dalle risorse umane impiegate.

Le occasioni di sviluppo della carriera di ogni Dipendente sono riferite ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

EHT gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indipendentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;

- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutti di esprimersi e garantire benessere in termini di sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale;
- Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere e l'inclusione.
- Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva;
- Infine, EHT si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini, prevedendo almeno un corso di formazione all'anno.

### **EQUITÀ SALARIALE**

EHT, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff (cosa si intende per intero Staff?);
- A tutti i membri dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

### **GENITORIALITÀ, CURA**

EHT intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività volte a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a);
- Il supporto ai padri ed alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini;

La presenza di strumenti organizzativi e di welfare tesi a migliorare la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro dei dipendenti, quali:

- a) Presenza di strutture e/o agevolazioni per i dipendenti nella attività scolastica dei figli;
- b) Presenza di strutture e/o agevolazioni per i dipendenti nella cura parentale per anziani e/o disabili;
- c) Presenza di assicurazioni sanitarie convenzionate per i dipendenti.

**CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

EHT intende fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento in cui tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psico-fisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part-time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

**PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE**

EHT si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i EHT e con l'impegno di Valori.

La presente politica fornisce un perimetro delle condotte vietate e vede EHT impegnata a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo;
- garantire lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

La presente politica di parità di genere è:

- definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
- comunicata e diffusa all'interno della EHT ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di sensibilizzazione e formazione del management aziendale: per attuare azioni di sviluppo delle professionalità e della leadership delle donne;
- trasmessa alle consorziate al fine di promuovere la cultura della parità di genere;
- revisionata o confermata periodicamente (almeno una volta l'anno) in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

L'Amministratore assegna risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La presente politica, disponibile sul sito di EHT, viene riconfermata o aggiornata al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	01
Data di emissione del documento	29/09/2025
Autore	RSG