

| | | |
|---|--|---|
|  <p>HUB ENGINEERING CONSORZIO STABILE SOCIETÀ CONSORTILE A R.L.</p> | <p>POLITICA Parità di Genere</p> | <p>Manuale SGQ Allegato 1 Rev.2 del 15/12/2025</p> |
|---|--|---|

1. La Nostra Visione: Un Ambiente Fondato sul Rispetto

In HUB ENGINEERING, crediamo fermamente che il successo passi attraverso la tutela della dignità e della libertà di ogni individuo. La nostra cultura organizzativa rifiuta categoricamente ogni forma di discriminazione — sia essa diretta, indiretta o interconnessa — legata a genere, età, orientamento sessuale, disabilità, salute, origine, opinioni o fede, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione

Per dare concretezza a questi valori, abbiamo adottato il sistema di gestione **UNI/PdR 125:2022**, impegnandoci attivamente a rimuovere qualsiasi ostacolo che possa limitare l'espressione del potenziale umano all'interno della nostra organizzazione.

2. Obiettivi Strategici e Standard Internazionali

Il nostro approccio non è solo etico, ma strategico: valorizzare la diversità significa generare valore e acquisire un vantaggio competitivo nel business. Il nostro operato si ispira e rispetta i più alti standard internazionali, tra cui:

- L'**Agenda 2030** per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs).
- I principi del **Global Compact** e dei **Women's Empowerment Principles** delle Nazioni Unite.
- Le convenzioni internazionali sui diritti umani, delle donne e dei lavoratori (**ILO**), con particolare attenzione alla prevenzione della violenza e delle molestie.

3. I Nostri Pilastri Operativi

La gestione delle nostre risorse umane si articola su sei aree chiave per garantire che ogni persona si senta inclusa e parte integrante della società:

- **Talent Acquisition:** Attuiamo processi di selezione trasparenti e neutrali, monitorando la presenza femminile e formando i selezionatori per eliminare i pregiudizi di genere (bias).
- **Sviluppo di Carriera:** Garantiamo parità di accesso ai ruoli di leadership tramite programmi di mentoring e coaching, monitorando costantemente i KPI per abbattere il "soffitto di cristallo".
- **Equità Retributiva:** Analizziamo periodicamente il *gender pay gap* e utilizziamo griglie salariali trasparenti basate esclusivamente su competenze e responsabilità.
- **Genitorialità e Cura:** Supportiamo le madri e i padri con benefit (voucher, asili), promuoviamo l'estensione del congedo parentale e facilitiamo il rientro graduale in azienda dopo l'astensione.

- **Work-Life Balance:** Offriamo flessibilità oraria, smart working e modelli di part-time che non penalizzano la carriera, promuovendo il benessere psicofisico dei dipendenti.
- **Sicurezza e Rispetto:** Appliciamo una politica di "tolleranza zero" verso ogni abuso o molestia, mettendo a disposizione canali di segnalazione sicuri e una figura di riferimento dedicata.

L'impegno di **HUB ENGINEERING** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

A tale scopo ha adottato specifiche policies sulle seguenti aree tematiche:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

allo scopo di raggiungere i seguenti obiettivi:

- Garantire equità di trattamento e pari opportunità nelle fasi di selezione, assunzione, sviluppo professionale e retribuzione.
- Promuovere la presenza equilibrata di genere nei ruoli e nelle responsabilità aziendali.
- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza di genere, inclusi molestie e stereotipi di genere.
- Favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata mediante l'adozione di misure di welfare aziendale.
- Sensibilizzare e formare il personale sulle tematiche di parità di genere.
- Monitorare e misurare periodicamente gli indicatori di parità di genere per il miglioramento continuo.

prevedendo i seguenti interventi:

1. Selezione e Assunzione

- ✓ Definizione di processi di selezione neutri e trasparenti, con criteri oggettivi.
- ✓ Monitoraggio della rappresentanza femminile nelle assunzioni.
- ✓ Formazione per i recruiter sulla prevenzione di bias di genere.
- ✓ Inclusione di un numero equilibrato di candidature femminili nei processi di selezione.

2. Gestione della carriera

- ✓ Parità di accesso a promozioni e ruoli di leadership.
- ✓ Programmi di mentoring e coaching per la crescita professionale delle donne.
- ✓ Monitoraggio delle carriere per evitare il fenomeno del "soffitto di cristallo".
- ✓ KPI sulla percentuale di donne in ruoli apicali.

3. Equità salariale

- ✓ Analisi periodica del gender pay gap e piani di azione per ridurre le disuguaglianze.
- ✓ Adozione di griglie salariali trasparenti e basate su competenze e responsabilità.
- ✓ Comunicazione chiara dei criteri di retribuzione e avanzamento.

4. Genitorialità e cura

- ✓ Estensione e promozione del congedo parentale per entrambi i genitori.
- ✓ Benefit aziendali per supportare i genitori (asili nido aziendali, voucher babysitter).
- ✓ Protezione da discriminazioni legate alla maternità/paternità.
- ✓ Programmi di rientro graduale al lavoro dopo la maternità/paternità.

5. Conciliazione vita-lavoro

- ✓ Flessibilità oraria e possibilità di smart working.
- ✓ Settimana lavorativa ridotta o modelli di lavoro part-time senza penalizzazioni di carriera.
- ✓ Politiche di benessere aziendale (welfare, supporto psicologico).
- ✓ Bilanciamento equo dei carichi di lavoro tra uomini e donne.

6. Prevenzione abusi e molestie

- ✓ Adozione di un codice etico con tolleranza zero verso molestie e discriminazioni.
- ✓ Canali di segnalazione sicuri e anonimizzati.
- ✓ Formazione obbligatoria su prevenzione delle molestie e discriminazione di genere.
- ✓ Figura di riferimento per gestire le segnalazioni.

| | | |
|---|--|---|
|  <p>HUB ENGINEERING CONSORZIO STABILE SOCIETÀ CONSORTILE A R.L.</p> | <p>POLITICA Parità di Genere</p> | <p>Manuale SGQ Allegato 1 Rev.2 del 15/12/2025</p> |
|---|--|---|

4. Governance, Trasparenza e Relazioni Esterne

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) **HUB ENGINEERING** dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l’empowerment femminile.

HUB ENGINEERING attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

L’Alta Direzione assicura le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi fissati nel **Piano Strategico**. La direzione assegna risorse (dettagliate nel Piano strategico), responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

L’Alta Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione nella figura del RSG.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, è stato costituito un Comitato PARITA’ DI GENERE composto da: Direzione generale (DGE), Responsabile Coordinamento Gestione e Controllo (RCGC) e Responsabile Sistema di Gestione Parità di Genere (RSG).

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione “Governance>Parità di Genere” del ns. sito web.

Data: 15/12/2025

La Direzione