



POLICY DIVERSITY & INCLUSION

INDICE

1. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE
2. A CHI SI APPLICA LA POLICY
3. COSA PREVEDE LA POLICY
4. IMPEGNI E LINEE STRATEGICHE
5. APPLICAZIONE DELLA POLICY
6. IMPLEMENTAZIONE DELLA POLICY
7. PUBBLICAZIONE DELLA POLICY

1. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE

Hydroservice S.p.A. (di seguito anche HDS), crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle proprie persone celebrando la diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale. Questo concetto costituisce un valore della cultura aziendale di HDS.

L'impegno nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.

Ogni individuo rappresenta, quindi, una risorsa fondamentale per la prosperità, lo sviluppo e il successo dell'impresa. HDS si impegna con determinazione a promuovere, proteggere e sviluppare le capacità e le competenze di tutti i suoi dipendenti, consentendo loro di esprimere appieno il proprio potenziale e la propria professionalità.

La presente Policy individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate da Hydroservice S.p.A. per incentivare un ambiente di lavoro stimolante, collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

2. A CHI SI APPLICA LA POLICY

La presente Policy si applica a tutte le risorse che collaborano con Hydroservice S.p.A. mediante qualsiasi forma e tipologia contrattuale.



3. COSA PREVEDE LA POLICY

La Policy prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta

1. lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, su trasparenza, rispetto e fiducia reciproca;
2. la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse;
3. la crescita professionale e lo sviluppo generazionale dell'azienda sulla base dei principi di pari opportunità.

4. IMPEGNI E LINEE STRATEGICHE

Il Management di HDS, per valorizzare la cultura della Diversità e delle Pari Opportunità e per supportare la potenzialità femminile, ritiene opportuno instaurare e perseguire all'interno della propria Organizzazione, al fine di migliorarne le prestazioni e favorirne la competitività e la crescita, una adeguata Politica di Diversity & Inclusion che sviluppi e favorisca l'applicazione di un Sistema di Gestione secondo quanto riportato dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.

A tal fine, la Direzione assegna le risorse necessarie e agisce in collaborazione con il Comitato Guida, nuovo organo incaricato dell'applicazione e del controllo del Sistema di Gestione e del Piano Strategico.

La diversità si riferisce a tutte le nostre differenze e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra. Favorisce un ambiente culturale eterogeneo, alimenta la creatività, l'innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo. Essa va, pertanto, tutelata e protetta in tutte le sue forme, in quanto fonte di ricchezza per l'azienda stessa. Per questo motivo, HDS si impegna a definire linee d'azione per raggiungere obiettivi in termini di Diversità e Inclusion in ognuna delle dimensioni che seguono:

1. Genere
2. Generazioni
3. Orientamento sessuale
4. Disabilità
5. Interculturalità

Il rispetto di ogni forma di diversità, insieme al rispetto del principio di pari opportunità, con particolare attenzione all'equità di genere, devono essere garantiti nei processi/negli ambiti relativi di:

- Selezione ed assunzione;

- Gestione del personale e delle carriere (comprese la mobilità interna e la successione a posizioni di maggiore responsabilità);



- Trattamento retributivo, concessione benefits, piani welfare;
- Tutela della maternità/paternità;
- Conciliazione vita-lavoro.

5. APPLICAZIONE DELLA POLICY

Sulla base dei principi sopra descritti e nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle politiche aziendali vigenti, HDS, si propone di agire su alcuni filoni strategici con un impatto diretto sulle proprie persone, sui suoi stakeholder e sulla società civile nel suo complesso. A tale fine, l'azienda si impegna ad adottare le seguenti misure:

- Promuovere l'adozione di comportamenti e linguaggio che favoriscano un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso di tutte le diversità;
- Programmare percorsi di formazione improntati su principi di inclusione e parità, estesi a tutti i livelli e ruoli a seconda delle necessità, garantendo libero accesso e partecipazione equa, al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;
- Selezionare, reclutare, retribuire, formare e valutare i dipendenti esclusivamente in base a criteri di merito, competenza e professionalità, senza alcuna forma di discriminazione legata a convinzioni politiche, affiliazioni sindacali, credo religioso, origine etnica, lingua, genere o orientamento sessuale;
- Garantire pari opportunità di carriera per tutti i dipendenti, promuovendo un percorso di crescita basato esclusivamente su competenze, merito e risultati, senza alcuna discriminazione;
- Fornire un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi si fondano su lealtà, correttezza, collaborazione, reciproco rispetto e fiducia reciproca;
- Assicurare condizioni di lavoro sicure e salutarie, rispettando la dignità e la personalità di ciascun individuo, promuovendo così rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- Intervenire prontamente in caso di comportamenti contrari ai principi sopra esposti, come lo sfruttamento del lavoro minorile o qualsiasi azione che violi l'integrità fisica e morale dei minori;
- Combattere fermamente episodi di mobbing, stalking, violenza psicologica e qualsiasi forma di discriminazione o lesione della dignità umana, sia all'interno che all'esterno dell'ambiente aziendale;
- Realizzare interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità;
- Garantire, per quanto possibile, un'equa rappresentanza di genere tra i relatori di tavole rotonde, eventi e convegni, anche scientifici, così come tra i partecipanti ai corsi di formazione, valorizzazione e leadership;
- Promuovere un ambiente di lavoro che facilita la conciliazione tra vita professionale e vita privata, offrendo iniziative a supporto delle esigenze familiari, flessibilità oraria, possibilità di smart working e strumenti digitali che agevolano la collaborazione a distanza.



- Identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività, discriminazione e/o molestia, garantendo la possibilità di segnalare attraverso il sistema Whistleblowing.

6. IMPLEMENTAZIONE DELLA POLICY

L'implementazione e l'applicazione di quanto definito in questa Politica saranno a cura del Comitato Guida locale, responsabile della gestione, del monitoraggio delle prestazioni aziendali in questa materia mediante la predisposizione di specifici Indicatori (KPI) e della raccolta-documentazione dei risultati raggiunti, da sottoporre periodicamente alla Direzione per la loro verifica, in particolare ai fini del raggiungimento degli Obiettivi prefissati e della prevenzione delle situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della Diversità di Genere.

Questa Politica sarà oggetto di Riesame annuale da parte della Direzione per verificare la sua validità/attualità e, nel caso, revisionarla/aggiornarla o confermarla.

7. PUBBLICAZIONE DELLA POLICY

Questo documento, firmato in calce dal Comitato Guida e per approvazione dalla Direzione, sarà esposto in evidenza all'interno dell'azienda "per comunicazione a tutto il personale aziendale" e reso disponibile sul sito dell'Organizzazione ed eventualmente in copia "per comunicazione alle altre Parti interessate esterne".

Gallarate (VA), 30/04/2025

Comitato Guida

Direzione

A large, stylized handwritten signature in blue ink, written over the word "Direzione".