

## POLITICA D&I E PARITA' DI GENERE

**Energy Group S.r.l.** è un'azienda dinamica, in continua espansione e fortemente proiettata verso l'**innovazione tecnologica**.

L'azienda da sempre pone le persone al centro del business. Da sempre ci impegniamo nella creazione di un posto di lavoro sano, dove tutti i vari attori coinvolti riescano a fare squadra per raggiungere, in un'ottica di crescita collettiva, gli obiettivi di business.

In particolare, Energy Group (di seguito la "Società" o "Energy"), aderendo a nuovi standard dei modelli di impresa, si impegna a favorire concretamente cambiamenti tangibili nelle politiche e nelle procedure aziendali, basandoli sulla centralità e dignità della persona.

Crediamo fortemente nel fatto che i valori della **diversità, inclusione (D&I) e, più in particolare, della parità di trattamento tra uomini e donne** siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro eterogeneo ed equo, nel quale il talento di ogni persona possa svilupparsi al meglio.

In quest'ottica Energy è concretamente impegnata – tra le altre cose - a valorizzare l'esperienza della genitorialità (di tutti i suoi dipendenti e delle sue dipendenti) come momento di acquisizione di nuove competenze e conoscenze a favore della persona e dell'azienda stessa, a mettere in atto azioni volte a favorire un buon equilibrio tra l'impegno lavorativo e la dimensione personale di ciascun dipendente e collaboratore (work-life balance), nonché a promuovere, in vari modi, il rispetto dell'altro, delle diversità, dei diritti umani e delle pari opportunità.

L'impegno costante per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone (*unconscious bias*) e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali, richiede però uno sforzo comune, di tutte le risorse della Società, a partire dal management aziendale che ha il compito di comunicare l'importanza dei valori della D&I e di agire sempre nel loro rispetto. A tal fine, Energy svolge, in via continuativa, attività di sensibilizzazione e comunicazione a tutti i suoi *stakeholder*, organizzando anche eventi, incontri e percorsi formativi sui temi più disparati.

L'obiettivo è quello di sviluppare e mantenere viva una cultura di valori condivisa e diffondere una politica della "Porta aperta" favorendo il dialogo e il confronto con tutte le risorse, nell'ottica di poter assumere decisioni che tengano conto delle opinioni e dei suggerimenti di tutti, oltre che delle esigenze delle categorie più fragili.

La Società, nel rispetto del principio di **uguaglianza** fra tutti gli individui, **ripudia ogni discriminazione** in base all'età, al genere, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

## Politiche Collegate

Realizzare una visione condivisa diventa il punto di partenza per creare un ambiente lavorativo che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

A tal fine Energy, in riferimento ai temi della parità di genere, si è dotata di politiche specifiche volte a formulare un piano strategico e a individuare, sviluppare e attuare le procedure “operative” specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell’organizzazione.

Le procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:

- Selezione ed assunzione;
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità, cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Prevenzione abusi e molestie.

### *Selezione ed assunzione*

Con questa politica si stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere.

Energy si impegna ad assumere persone con diversi bagagli culturali e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione.

Energy, in fase di assunzione, si impegna ad utilizzare criteri meritocratici, in cui esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Lo stesso processo di selezione è rafforzato, inoltre, dall'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase: la Società vieta durante i colloqui domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura. L’azienda assicura, da ultimo, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter, siano formati adeguatamente sulla parità di genere.

### *Gestione della Carriera*

Energy ha stabilito di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi.

In Energy crediamo che le donne debbano avere le medesime opportunità degli uomini e favoriamo lo sviluppo professionale e le promozioni di ogni risorsa attuando valutazioni unicamente sul criterio meritocratico, sulle capacità e i livelli professionali.

Di conseguenza, da diversi anni, la Società promuove politiche aziendali che favoriscono le pari opportunità durante l’intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di *recruitment* per poi proseguire nei processi HR di *On-boarding*, formazione, partecipazione e *career development*.

### *Equità salariale*

Energy si impegna ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto e abbiano l'opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi, indipendentemente dal genere.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono legati al riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

### *Genitorialità, cura*

Con questa politica, Energy vuole garantire l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers ai dipendenti di entrambi i sessi; non porre alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese 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.

In particolare, il Gruppo promuove il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari.

### *Conciliazione dei tempi vita-lavoro*

Energy si impegna a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili, attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico 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;
- scelta del part time, della flessibilità degli orari e dello smart working;
- adozione di un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona;
- 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*

Energy si impegna a prevenire le molestie sessuali/verbali/psicologiche 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 deve essere tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno del Gruppo.

Pertanto, Energy si impegna ad:

- 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;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;
- prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.

In questo quadro, Energy si pone in ottica di piena *compliance* con gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, con le politiche di inclusività condotte dal nostro Paese e dall'Unione Europea.



## Il nostro impegno concreto

La Società, in un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ha messo a disposizione, così come già previsto dal Codice Etico, un canale di segnalazione "Whistleblowing" a cui ci si può rivolgere qualora si venga a conoscenza o si abbia il sospetto di una presunta violazione dello stesso Codice e della presente Policy o di altre condotte improprie quali ad esempio casi di discriminazione e molestie sul posto di lavoro. Le segnalazioni dovranno avvenire attraverso la piattaforma Whistleblowing; qui di seguito il link relativo alla procedura per effettuare le segnalazioni:

[WHISTLEBLOWING - CANALE DI SEGNALAZIONE EX D.LGS. 24/2023](#)

In Energy sosteniamo il principio di non ritorsione e garantiamo, in caso di eventuali segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di whistleblowing.

# Energy Group

3D Printing Solutions for Industry

a SolidWorld Group company

## A chi ci rivolgiamo

La politica si rivolge a tutti gli *stakeholder* di Energy, ivi inclusi i suoi dipendenti, collaboratori, fornitori e clienti con l'obiettivo di porsi come un punto di riferimento per le altre realtà aziendali operanti nel medesimo settore di attività. Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia "*human empowerment*" e "*worker awareness*".

In Energy crediamo che oggi le aziende abbiano l'opportunità e il dovere nella loro crescita di generare un impatto positivo a beneficio della società e dell'ambiente, agendo come un responsabile business.

*Ultimo aggiornamento*

*10 giugno 2024*

Il Presidente

*Lucio Ferranti*