


| | | | |
|---|---|--------------------------------|---------------|
|  | Allegato A al Manuale di gestione UNI PDR 125 -SGE PDR 125 | Versione n°: 2 | Pagina 1 di 3 |
| | | Data Validità: 10 Gennaio 2025 | |
| | | Data Scadenza: 10 Gennaio 2028 | |

Politica per la parità di genere

Integrazione documento per fusione societaria del 25/02/2026 con FT SRL

Hintermann & Diaz SRL riconosce l'uguaglianza di genere come un valore fondamentale, espressione di civiltà, responsabilità sociale e rispetto dei diritti umani. Dopo il conseguimento della Certificazione SA8000, l'azienda conferma il proprio impegno per lo sviluppo sostenibile aderendo alla UNI/PdR 125:2022.

In data 25/02/2026, Hintermann & Diaz SRL ha acquisito tramite fusione la società FT SRL, attiva nel settore produttivo, comportando l'ampliamento del perimetro organizzativo, l'incremento dell'organico e l'uniformazione dei processi tra le due realtà.

La Politica viene aggiornata e ripubblicata per garantire la coerenza con il nuovo assetto aziendale. La **Direzione Aziendale**, con il supporto del **Comitato Guida per la Parità di Genere**, garantisce la definizione degli obiettivi strategici, la verifica delle performance, l'adozione di azioni correttive, la supervisione dei KPI e la diffusione della Politica a tutto il personale e agli stakeholder.


Impegno dell'Organizzazione

Hintermann & Diaz SRL si impegna a promuovere ambienti inclusivi, eliminare discriminazioni e stereotipi, prevenire molestie, valorizzare le diversità, sostenere l'empowerment femminile, garantire trasparenza nei processi HR e assicurare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso.

Obiettivi strategici per la Parità di Genere

Basare le fasi del ciclo di vita delle risorse umane in azienda, tra le quali selezione, formazione, accesso ai percorsi di crescita anche retributiva su principi di pari opportunità, inclusione, e meritocrazia.

Favorire il benessere di tutte le risorse in azienda, contrastando attivamente disagio psicologico e mobbing Implementare tipologie di flessibilità lavorativa che consentano di conciliare vita/lavoro.

| | | | |
|---|---|--------------------------------|---------------|
|  | Allegato A al Manuale di gestione UNI PDR 125 -SGE PDR 125 | Versione n°: 2 | Pagina 2 di 3 |
| | | Data Validità: 10 Gennaio 2025 | |
| | | Data Scadenza: 10 Gennaio 2028 | |

Impegni in conformità alla UNI/PdR 125:2022

L'Azienda si impegna a:

- applicare buone pratiche nella gestione del recruitment con l'obiettivo di favorire colloqui di lavoro imparziali, garantire le medesime possibilità di crescita professionale a tutto il personale, favorendo il rafforzamento dell'emancipazione femminile;
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura e dell'agenitorialità;
- assicurare la partecipazione equa e paritaria di entrambi i sessi a percorsi di formazione anche in rientro da lunghi congedi;
- prevenire ogni forma di abuso e di molestia di genere mediante la possibilità di raccogliere segnalazioni di sospetti abusi, l'avvio di adeguate indagini;
- pianificare riunioni e meeting in orari che consentano di conciliare l'attività professionale ed extra professionale;
- promuovere la parità di genere anche fuori dai confini aziendali, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile; in condivisione con i clienti, fornitori, comunità e territorio

Integrazione con altri sistemi aziendali

La Politica si integra con le Politiche Qualità (ISO 9001), Ambiente (ISO 14001), Sicurezza (ISO 45001), Responsabilità Sociale (SA8000) e con il Codice Etico, contribuendo a un sistema gestionale unificato.


Comunicazione e diffusione

La Politica è diffusa tramite bacheca, e-mail, formazione interna e sito aziendale. È resa disponibile a tutto il personale, inclusi i dipendenti dell'acquisita FT SRL.

È sottoposta a riesame annuale in caso di modifiche organizzative rilevanti, come la fusione del 25/02/2026.

La Direzione approva la presente Politica e ne autorizza la diffusione.

Magenta 11/03/2026

| | | | |
|---|---|--------------------------------|---------------|
|  | Allegato A al Manuale di gestione UNI PDR 125 -SGE PDR 125 | Versione n°: 2 | Pagina 3 di 3 |
| | | Data Validità: 10 Gennaio 2025 | |
| | | Data Scadenza: 10 Gennaio 2028 | |

Storia delle revisioni

| Revisio ne | Data Entrata in Vigore | Descrizione Modifica |
|---------------|------------------------|---|
| 1 | 10/01/2025 | Prima emissione Allegato A “Politica della Parità di genere ” del Manuale di Gestione UNI PDR 125” |
| 2 | 11/03/2026 | Seconda emissione Allegato A “Politica della Parità di genere ” del Manuale di Gestione UNI PDR 125”-post Fusione con FT SRL |