

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La presente Politica per la Parità di Genere definita dall'Organo Direttivo della società ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA, in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile. La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e a tutti coloro che collaborano, anche esternamente, con continuità con l'organizzazione.

Il conseguimento della certificazione per ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

In ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT S.p.A. il merito rappresenta da sempre la misura autentica del valore delle persone. È attorno a questo principio che la nostra organizzazione si è sviluppata, consolidando una cultura aziendale in cui talento, competenza e responsabilità costituiscono gli unici criteri che orientano ogni scelta, opportunità e percorso di crescita. In un contesto fondato su tali presupposti, la distinzione di genere risulta non solo superata, ma intrinsecamente incompatibile con la nostra visione: un ambiente di lavoro dove ciascuno è riconosciuto per ciò che fa e per come contribuisce al progresso collettivo.

La presente Politica per la Parità di Genere nasce per formalizzare e rafforzare questo impegno, traducendo in principi, processi e responsabilità una cultura che già permea la nostra realtà aziendale. Con essa intendiamo consolidare un modello organizzativo capace di valorizzare ogni persona, garantire pari opportunità sostanziali e promuovere un ecosistema professionale equo, inclusivo e orientato all'eccellenza. È su queste basi che costruiamo la nostra competitività, la nostra identità e il nostro futuro.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA sono:

- Imparzialità ed Inclusività
- Correttezza e Trasparenza

- Valorizzazione del personale
- Tutela della persona
- Contrasto ad ogni forma di Violenza e Discriminazione

L'attenzione con la quale la Società concentra i propri impegni, affinché il proprio sistema soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato – in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* – al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo la capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione e pregiudizio, anche inconsapevole (unconscious bias), fondato su questione di genere;
- Promozione della parità tra uomo e donna nel processo di governance;
- Attuazione di processi in ambito HR, relativi all'intero ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

L'IMPEGNO DELL'ORGANO DIRETTIVO

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, l'Organo Direttivo ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA, si impegna:

- Ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- A valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/fornitura di prodotti;
- A sostenere i propri dipendenti attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- A favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- A promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITA' DI GENERE

Le policy per la parità di genere sono relative ai temi del Piano Strategico elaborato dall'organizzazione:

1. Selezione ed assunzione (recruitment): è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantisca che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;
2. Gestione della carriera: stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
3. Equità salariale: punta ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
4. Genitorialità, cura: è intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance): stabilisce di 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;
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro: è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere.

Queste politiche sono sviluppate con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.

SELEZIONE E ASSUNZIONE

ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA si impegna a perseguire la parità di genere in fase di recruiting. Il reclutamento del personale dipendente avviene attraverso procedure comparative atte ad accertare le risponderenze delle professionalità, delle capacità e delle attitudini dei candidati alle caratteristiche delle posizioni da ricoprire. La descrizione della mansione avviene in modo neutro rispetto al genere e i processi di reclutamento sono rivolti sia a uomini che a donne. ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di

candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. L'Azienda non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

GESTIONE DELLA CARRIERA

ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA pone, durante tutto il ciclo professionale dei/delle lavoratori/lavoratrici, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il dipendente. La Società rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione o specifiche comunicazioni sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

EQUITA' SALARIALE

ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL, garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale.

GENITORIALITA', CURA

ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA, si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità.

ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORD-LIFE BALANCE)

ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro 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;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working (su specifica richiesta del lavoratore e in base alle esigenze organizzative aziendali);

- Le attività formative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare, ove possibile, l'orario di lavoro prestabilito.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA si impegna, altresì, 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. E' vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA dispone di un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati.

ELES SEMICONDUCTOR EQUIPMENT SPA pone particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei dipendenti, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. La Società condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale.

Nel caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli, anche anonimi, messi a disposizione di tutti i lavoratori.

E' stato individuato un referente aziendale per gli accadimenti eventualmente segnalati e per la loro gestione. L'obiettivo della Società è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei lavoratori.

Todi, 15/05/2025

Organo Direttivo