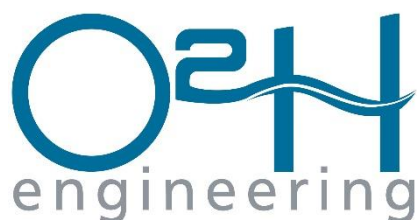


Sistema di gestione per la parità di genere
(UNI/PDR 125)

POLITICA DI PARITA' DI GENERE E INCLUSIONE



O2H engineering srls
società a socio unico
Piazzetta Gasparotto 8 – 35131 Padova
info@o2h.it – www.o2h.it

| | |
|------------------|--------------------------|
| Revisione | o |
| Motivo Revisione | Prima emissione |
| Data | 11/07/2025 |
| Nome File | Politica_PdR125_O2H.docx |

Indice

| | Pag. |
|--|------|
| 1. Scopo..... | 2 |
| 2. Politica per la parità di genere | 2 |
| 2.1 Recruitment | 3 |
| 2.2 Job Rotations e Career Development | 3 |
| 2.3 Work Organization | 3 |
| 2.4 People Development..... | 3 |
| 2.5 Performance management..... | 3 |
| 2.6 Misurazione KPI | 4 |

1. Scopo

Scopo di questo documento è illustrare la politica per la parità di genere di O2H engineering, definita e periodicamente riesaminata dalla Direzione (almeno ad ogni riesame) e comunicata a tutti i dipendenti e collaboratori di O2H.

2. Politica per la parità di genere

O2H engineering srls è un'azienda fatta di persone, per questo ne riconosciamo il valore e le loro differenze. Perseguiamo gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità.

Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi HR di Onboarding, Job Rotations, Training e Career Development.

Da sempre, O2H ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Con questo percorso concreto O2H vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti di O2H e condivisa con i suoi collaboratori, principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore ed essere un punto di riferimento per le altre realtà aziendali. Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia *human capital* di O2H, fondamentale per garantire una performance fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo. Questo documento rappresenta le linee guida da implementare attraverso i processi HR per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

La qualità delle prestazioni raggiunta da O2H, frutto della solidità aziendale e dei modelli di processo innovativi, deriva principalmente dalla professionalità delle proprie risorse che svolgono il loro lavoro in un contesto che li incentiva ad esprimere tutto il loro potenziale.

O2H si impegna affinché ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta.

Per questo O2H promuove e incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie. In concreto O2H:

- Crea un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere;
- Diffonde la cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
- Adotta procedure di Recruitment, Job Rotation, Training e Career Development non discriminatorie;
- Favorisce l'equilibrio fra lavoro e vita privata;
- Definisce KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione.

Di seguito gli impegni formali di O2H nei diversi processi/fasi.

2.1 Recruitment

O2H:

- a) valuta pariteticamente curricula femminili e maschili, allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia
- b) prevede le medesime retribuzioni a parità di inquadramento.

2.2 Job Rotations e Career Development

O2H valuta equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.

2.3 Work Organization

O2H si adopera per migliorare il Work life balance, dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso:

- a) pianificazione delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa,
- b) orario Flessibile, quanto tecnicamente ed operativamente possibile
- c) smart working, quanto tecnicamente ed operativamente possibile

2.4 People Development

O2H si impegna a:

- a) garantire un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza;
- b) permettere un adeguato on-boarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
- c) assicurare il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione;
- d) assicurare il rispetto del codice etico e delle norme di anticorruzione presenti all'interno dell'organizzazione.

2.5 Performance management

E' il processo di condivisione degli obiettivi, misurazione e sviluppo delle performance, messo in atto da O2H, al fine di:

- a) creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e scevra da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse,
- b) assicurare la parità di trattamento attraverso la definizione degli MBO, LTI e degli incentivi ad essi collegati,
- c) garantire equità di trattamento nelle valutazioni attraverso la definizione di obiettivi SMART (Specifici, Misurabili, Attuabili, Remunerativi, Temporalmente).

2.6 Misurazione KPI

O2H adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente. La dashboard (piano di miglioramento) contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale.