

|                                                                                                                                |                                                                                 |                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <br>Relazioni Istituzionali<br>& Comunicazione | <b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b><br><br><b>E PER LE PARI OPPORTUNITÀ</b> | Data emiss<br>04/02/2026<br><br><b>Rev.1</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|

La presente Politica per la Parità di Genere è definita dalla Direzione di ES, in raccordo con il Comitato Guida per la Parità di Genere, e definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni che determinano l'impegno di ES nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, delle pari opportunità, della valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.

La Politica qui delineata è coerente con l'obiettivo dell'Agenda 2030 (SDG 5 – Parità di Genere e relativi target) e con la volontà di fare della parità di genere una priorità trasversale e strategica di tutti gli obiettivi di sviluppo sostenibile, in coerenza con la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.

ES s'impegna a:

- Diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra il personale e tutti gli stakeholder;
- Verificare puntualmente e monitorare nel tempo gli indicatori di performance (KPI) inerenti la parità di genere, al fine di misurare l'efficacia delle azioni intraprese e favorire il miglioramento continuo;
- Garantire pari opportunità nella crescita professionale, basandola principalmente sulle capacità e sulle competenze e sulla valutazione delle performance, e prevedere (*ove possibile*) sviluppi di carriera per le persone, indipendentemente dal genere;
- Garantire libero accesso alla formazione aziendale, assicurando equità e inclusività, escludendo qualsiasi forma di discriminazione e di non inclusività;
- Prevenire e non tollerare qualsiasi forma di abuso fisico, verbale o digitale (incluse le molestie) nei luoghi di lavoro;
- Prevedere politiche di comunicazione interna ed esterna volte a promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, adottando un linguaggio inclusivo, neutro e rispettoso;
- Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, promuovendo programmi e iniziative per la genitorialità e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).

|                                                                                                                                |                                                                       |                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| <br>Relazioni Istituzionali<br>& Comunicazione | <b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE<br/>E PER LE PARI OPPORTUNITÀ</b> | Data emiss<br>04/02/2026<br><br>Rev.1 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|

ES crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto economico e istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business dell’organizzazione e di miglioramento del benessere organizzativo.

In virtù di quanto previsto dalla prassi UNI/PdR 125:2022, l’organizzazione focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

1. *Cultura e strategia* → miglioramento dell’ambiente di lavoro favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere, valorizzazione della diversità, lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere;
2. *Governance* → attuazione di un modello volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e a garantire pari opportunità di accesso negli organi di indirizzo e controllo, assicurando trasparenza e responsabilità, per mezzo di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
3. *Processi HR* → misurazione del grado di maturità dell’azienda attraverso l’analisi dei principali processi di gestione delle risorse umane. ES si impegna a garantire pari opportunità in fase di selezione e assunzione attraverso l’individuazione di una rosa di candidati/e con diversi background e abilità, promuovendo, ove possibile, un equilibrio di genere, il più possibile paritetica uomo–donna;
4. *Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda* → coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership. L’organizzazione si impegna a promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone, indipendentemente dal genere, assicurando crescita professionale e mobilità interna, favorendo l’accesso del genere meno rappresentato ai ruoli di responsabilità, con l’obiettivo di raggiungere l’equilibrio di genere nelle posizioni manageriali;
5. *Equità remunerativa per genere* → attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di parità retributiva a parità di ruolo, secondo il principio di *total reward*, comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e *well-being* (contributi migliorativi al benessere organizzativo);

|                                                                                                                                |                                                                       |                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <br>Relazioni Istituzionali<br>& Comunicazione | <b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE<br/>E PER LE PARI OPPORTUNITÀ</b> | Data emiss<br>04/02/2026<br><br><b>Rev.1</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|

6. *Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro* → attuazione di politiche per supportare i lavoratori e le lavoratrici nelle loro attività genitoriali e di caregiver, promuovendo strumenti di flessibilità organizzativa (work-life balance).

La Direzione si impegna a dare massima diffusione della presente Politica attraverso:

- la comunicazione capillare verso tutta la popolazione aziendale;
- la comunicazione a tutti gli stakeholder esterni;
- l'attività di formazione, informazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;
- la pubblicazione sul proprio sito aziendale e sui canali social istituzionali (LinkedIn, Facebook, etc.).

La Direzione, insieme al Comitato Guida, provvederà, con cadenza almeno annuale, a riesaminare la Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata, verificandone l'adeguatezza e l'efficacia, anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, degli esiti dei monitoraggi, delle verifiche interne ed esterne e degli audit.

Roma, 04 febbraio 2026

***La Direzione***