

 Zoppas Industries <i>Heating Element Technologies</i>	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	GE.POLICY 000
		Rev.: 0
		Data: 07.10.2026
		Class.: Pubblico
		Pagina: 1/2

REVISIONI ALLA POLITICA

REV.	DATA EMISSIONE	COMPILATO	VARIAZIONE E/O MODIFICA	APPROVATO
0	07.10.2026	J.DAL MOLIN		F. ZOPPAS

◆ AVVERTENZA ◆

LA STAMPA O IL SALVATAGGIO DI QUESTO DOCUMENTO IN UN ARCHIVIO ELETTRONICO PERSONALE RENDE IL DOCUMENTO UNA COPIA NON CONTROLLATA.

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	GE.POLICY 000
		Rev.: 0
		Data: 07.10.2026
		Class.: Pubblico
		Pagina: 2/2

IRCA S.p.A. considera il rispetto della dignità umana e delle diversità come fattori determinanti per il successo collettivo. Riconosciamo l'importanza della promozione della parità di genere come leva per migliorare il benessere organizzativo, aumentare l'engagement delle persone e contribuire positivamente alla competitività aziendale. Per questo motivo promuoviamo una cultura aziendale fondata sui principi di **Diversità, Equità e Inclusione (DE&I)**, con l'obiettivo di valorizzare l'unicità di ogni persona e garantire pari opportunità di crescita, indipendentemente dal ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione e senza alcuna discriminazione.

Ci impegniamo a promuovere aggiornamenti nelle politiche e nelle procedure interne, basandoci sulla centralità e sulla dignità della persona attraverso modelli di gestione che garantiscano un ambiente inclusivo ed attento allo sviluppo del potenziale di ogni persona.

Questo impegno si inserisce in un più ampio percorso di Responsabilità Sociale d'Impresa, in piena coerenza con il nostro Codice Etico e con gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. La presente Politica orienta le scelte e le azioni aziendali nei processi di selezione, sviluppo e crescita professionale, retribuzione, conciliazione vita-lavoro e comunicazione interna ed esterna.

Principi e impegni

1. Promuovere una cultura inclusiva e supportare l'empowerment femminile: valorizzare le competenze e i talenti di tutte le persone, favorendone la partecipazione e la presenza contrastando stereotipi e pregiudizi di genere.
2. Sostenere lo sviluppo professionale e l'equità retributiva: garantire processi di selezione, sviluppo e crescita professionale improntati a criteri oggettivi e non discriminatori, favorendo pari opportunità di accesso a ruoli di responsabilità e il principio di equità retributiva per mansioni di pari valore.
3. Favorire la conciliazione tra vita professionale e personale: promuovere misure e strumenti che tengano conto delle esigenze di genitorialità e, più in generale, dei carichi di cura, incoraggiando la condivisione delle responsabilità familiari e sostenendo il rientro al lavoro dopo i periodi di congedo.

Governance e monitoraggio

In linea con questi valori, IRCA S.p.A. ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022. Non si tratta solo di una certificazione, ma di un percorso di evoluzione volto a rendere la parità di genere un elemento strutturale della nostra identità. A presidio di tale impegno, la Società ha definito una governance specifica, responsabilità e strumenti di monitoraggio:

1. Comitato Guida: organo interno incaricato di presidiare l'applicazione della Politica, coordinare l'attuazione del Piano Strategico e monitorare il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere.
2. Risorse e responsabilità: attribuzione di responsabilità chiare alle funzioni coinvolte e messa a disposizione delle risorse necessarie per l'attuazione delle azioni previste.
3. Indicatori di Prestazione (KPI): strumenti di misurazione utilizzati per monitorare nel tempo i risultati, individuare eventuali scostamenti e orientare le azioni di miglioramento.

Condivisione e segnalazioni

Crediamo che il cambiamento passi attraverso la consapevolezza e il coinvolgimento di tutte le persone. Per questo la presente Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e resa disponibile anche all'esterno, secondo i canali aziendali definiti, in un'ottica di trasparenza e condivisione.

Incoraggiamo il personale a contribuire attivamente a un clima di rispetto reciproco. Mettiamo a disposizione canali dedicati per segnalare, anche in forma anonima, comportamenti discriminatori, molestie o altre situazioni in contrasto con il Codice Etico o con la presente Politica, garantendo la massima riservatezza e la protezione contro ogni forma di ritorsione.

La presente Politica è riesaminata periodicamente nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e aggiornata, ove necessario.

Managing Director I.R.C.A. S.p.A.
Dott. F. Zoppas