

Dichiarazione di Politica Aziendale per la Parità di Genere

L'Alta Direzione di HAIKI METALS S.r.l., in linea con le Politiche del gruppo Haiki + S.p.a. e nell'ottica di integrazione con la nuova organizzazione, ha definito la presente Politica della Parità di Genere in accordo con il Comitato Guida Aziendale e ai sensi della Prassi di Riferimento UNI 125:2022.

In HAIKI METALS S.r.l. riconosciamo il valore delle persone e consideriamo le loro peculiari differenze come un elemento di forza e un'opportunità di crescita per l'azienda tutta.

Riteniamo altresì che i contributi di entrambi i generi debbano essere sempre equamente valutati nei processi decisionali interni, pertanto la creazione e il consolidamento di una cultura di parità di genere in HAIKI METALS S.r.l. è alla base di una strategia aziendale fondata sul talento, la meritocrazia e la sostenibilità nel lungo periodo.

HAIKI METALS S.r.l. dichiara la sua volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori di HAIKI METALS S.r.l. ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

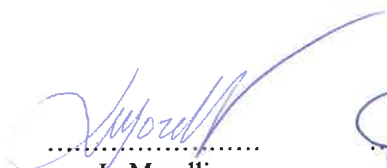
In particolare, HAIKI METALS S.r.l. si impegna a:

- assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una procedura standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. Oltre a ciò, si impegna a fornire alle persone coinvolte nei processi di assunzione, un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione;
- incentivare il dialogo costante tra la Direzione i Coordinatori e i Consulenti nel processo di valutazione della performance, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la definizione di progetti che non presentino alcuna discriminazione di genere e favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo;
- offrire pari opportunità di crescita e sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, prevedendo momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione tutta sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere e dell'inclusione; nello specifico, i Coordinatori vengono sensibilizzati sui temi legati agli unconscious bias e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva;
- coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi annuali, sia donne che uomini;
- promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere;

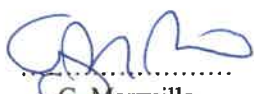
- assicurare sempre un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità;
- garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti e collaboratori indipendentemente dal genere;
- migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti e collaboratori in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati;
- supportare dipendenti e collaboratori durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
- prevenire violenze fisiche e verbali e molestie sessuali nei luoghi di lavoro (anche da parti terze) attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Al fine di monitorare in maniera continua e puntuale i suddetti impegni presi HAIKI METALS S.r.l. si è dotata di una serie di indicatori di performance specifici e adeguati alla realtà aziendale.

Paderno Dugnano (MI), 03 Ottobre 2025



L. Morelli
(Amministratore Delegato)



G. Marzuillo
(Direttore Operativo)



F. Raimondi Cominesi
(Plant Manager
Paderno Dugnano)



A. Russo
(Plant Manager
Marcianise)