

---

## Dichiarazione della Politica per la Parità di Genere

---

ITT Italia Srl – sedi di Barge, Vauda Canavese, Termoli – crede nel valore delle persone, affinché ogni dipendente si senta incluso e inclusa e possa dare il meglio di sé per competenze, esperienza e impegno; a tal fine, ITT Italia Srl adotta strategie di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere e migliorare una cultura inclusiva, che valorizzi l'unicità delle persone e la loro crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

L'azienda crede altresì in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

ITT Italia Srl ha come obiettivo primario quello di consolidare la presenza femminile, di aumentarne le opportunità di lavoro e carriera - anche mediante l'attribuzione di ruoli di responsabilità - e di garantirne un work life balance adeguato ai tempi e rispettoso delle necessità.

ITT Italia Srl ha implementato un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** secondo la **UNI/PdR 125:2022**, ed ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione, al fine di raggiungere e mantenere una più equa parità di genere, anche a livello retributivo.

Tale modello gestionale vuole garantire, nel tempo, il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rende conto nei documenti del sistema di gestione.

La politica globale contiene riferimenti a politiche collegate alla gestione del personale e delle carriere, nonché alla comunicazione: tutti elementi che hanno l'obiettivo di manifestare la volontà dell'azienda di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La politica generale e quelle collegate alla parità di genere fanno parte di un unico documento del sistema, e sono riconfermate o aggiornate al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

I KPI di cui al punto 5 della UNI/PdR125:2022, costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come ITT Italia Srl progredisce verso gli obiettivi prefissati.

La politica di parità di genere è:

- definita dalla Direzione Aziendale, in coordinamento con il Comitato Guida;
- comunicata e diffusa all'interno dell'azienda ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione ai vertici, ai responsabili e alle responsabili;
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;

- coordinata da una figura responsabile, designata dai vertici e in possesso di competenze organizzative e di genere.

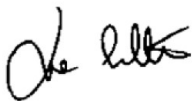
La politica di parità è disponibile sulle piattaforme di comunicazione interne all'azienda e contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La direzione dell'azienda ha assegnato le risorse, le responsabilità e le autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti, nominato un comitato guida per l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate). La squadra del comitato guida è composta da:

- Luca Martinotto, Vice President and Friction General Manager
- Elena Sappa, Friction Institutional Relations Manager
- Marco Di Pierri, Vice President and Motion Technologies HRBP
- Maria Graziano, Motion Technologies Talent Management & DE&I Director

Barge, 27 giugno 2024

**Luca Martinotto**, Vice President and Friction General Manager



---

## Declaration of the Gender Equality Policy

---

ITT Italia Srl – locations in Barge, Vauda Canavese, Termoli – believes in the value of people, ensuring that every employee feels included and can give their best in terms of skills, experience, and commitment. To this end, ITT Italia Srl adopts human resource development and management strategies that promote and improve an inclusive culture, valuing individuals' uniqueness and their professional growth regardless of their role within the organization.

The company also believes in a culture based on respect and appreciation of diversity in gender, age, origin, social background, religion, political ideas, physical and mental abilities, identity, and sexual orientation.

ITT Italia Srl's primary goal is to consolidate female presence, increase job and career opportunities for women - including through the assignment of leadership roles - and ensure a work-life balance that is appropriate for the times and respectful of needs.

ITT Italia Srl has implemented a **Gender Equality Management System according to UNI/PdR 125:2022** and has initiated an internal cultural change process within its organization to achieve and maintain more equitable gender equality, including in terms of remuneration.

This management model aims to ensure, over time, the maintenance of the defined and implemented requirements, measuring the progress of results through the preparation of specific KPIs, which are reported in the management system documents.

The global policy includes references to policies related to personnel and career management, as well as communication: all elements aimed at demonstrating the company's commitment to pursuing gender equality, valuing diversity, and supporting female empowerment.

The general policy and those related to gender equality are part of a single system document and are reaffirmed or updated during periodic reviews as part of the management system's verification and improvement.

The KPIs referred to in point 5 of UNI/PdR 125:2022 constitute an important part of the information needed to determine and explain how ITT Italia Srl progresses towards the set objectives.

The gender equality policy is:

- Defined by the Company Management, in coordination with the Steering Committee;
- Communicated and disseminated within the company and to its stakeholders;
- Subject to training and awareness at the top levels, to managers;
- Reviewed or confirmed periodically during review phases based on events, changes, and the results of monitoring and verification;
- Coordinated by a responsible figure, designated by the top management and possessing organizational and gender competencies.

The gender equality policy is available on the company's internal communication platforms and contains the principles and guidelines defining the commitment to gender equality, valuing diversity, and female empowerment.

The company's management has allocated appropriate resources, responsibilities, and authorities for the pursuit, achievement, and maintenance of established gender equality objectives, appointed a steering committee for the effective adoption and continuous application of the gender equality policy (general and related).

The steering committee team is composed of:

- Luca Martinotto, Vice President and Friction General Manager
- Elena Sappa, Friction Institutional Relations Manager
- Marco Di Pierri, Vice President and Motion Technologies HRBP
- Maria Graziano, Motion Technologies Talent Management & DE&I Director

Barge, June 27, 2024

**Luca Martinotto**, Vice President and Friction General Manager

