



POLITICA DEI (e PDG)

Hilti Italia S.p.A.-Società a Socio Unico
Piazza Indro Montanelli, 20
20099 Sesto San Giovanni (MI)



E clienti@hilti.com | www.hilti.it

Cap. Soc. € 34.000.000 i.v.
R.E.A. Milano 426659 | C/C Postale n. 20851200
Registro imprese | Codice fiscale e Partita IVA n. 00822480158
Società soggetta a direzione e coordinamento ai sensi
dell'art. 2497 e seguenti del C.C. da parte di Hilti Aktiengesellschaft
RAEE N. IT08020000001827 del 18/2/08



POLITICA DIVERSITY, EQUITY, INCLUSION

La Politica sui temi legati a Diversity, Equity, Inclusion (DEI) trova le radici nel nostro purpose: *Making construction better*.

Vogliamo essere il miglior partner di produttività, sicurezza e sostenibilità per i nostri clienti. Siamo consapevoli che possiamo raggiungere questo obiettivo grazie alle nostre persone alle quali rivolgiamo la nostra Employee Value Proposition che si basa sulla cultura DEI e si riassume nel concetto: *Hilti è il posto che fa per te*.

In HILTI:

- **Diversità:** vuol dire sentirsi visti per quello che siamo, al di là di qualsiasi etichetta. Rappresentiamo e vediamo intorno a noi la diversità del mondo in cui viviamo.
- **Equità:** significa avere pari accesso alle opportunità e lavorare in un ambiente giusto ed equo.
- **Inclusione:** è avere la possibilità di essere noi stessi e sentirsi bene. Le nostre opinioni e le nostre idee sono benvenute e rispettate. La nostra voce si sente. Nutriamo un forte senso di appartenenza.

In linea con questo approccio strategico, abbiamo scelto di introdurre un Sistema di Gestione per la promozione della Parità di Genere conforme alla Prassi nazionale UNI/PDR 125:2022 con l'obiettivo di:

- Impegnarci ulteriormente per promuovere concretamente la Parità di genere al nostro interno e nel nostro settore;
- Porre le condizioni affinché la nostra organizzazione sia rappresentativa del mondo nel quale viviamo, mettendo tutti e tutte nelle condizioni di essere se stessi e se stesse tutti i giorni;
- Sviluppare la cultura manageriale orientandola al modello della Leadership Inclusiva per far sì che i nostri team di lavoro diano sostanza ai nostri valori attraverso i comportamenti;
- Contaminare i nostri stakeholder affinché i principi e la cultura da noi ricercata possa essere di esempio.

Obiettivi del Team DEI e Modalità di Attuazione

Hilti Italia S.p.A.-Società a Socio Unico

Piazza Indro Montanelli, 20
20099 Sesto San Giovanni (MI)

 **800-827013**  **800-826080**

E clienti@hilti.com | www.hilti.it

Cap. Soc. € 34.000.000 i.v.
R.E.A. Milano 426659 | C/C Postale n. 20851200
Registro imprese | Codice fiscale e Partita IVA n. 00822480158
Società soggetta a direzione e coordinamento ai sensi
dell'art. 2497 e seguenti del C.C. da parte di Hilti Aktiengesellschaft
RAEE N. IT08020000001827 del 18/2/08



Il Team DEI di Hilti Italia ha il compito strategico di tradurre i valori di Diversità, Equità e Inclusione in azioni concrete, misurabili e sostenibili nel tempo.

I suoi obiettivi principali sono:

1. Promuovere una cultura inclusiva e rispettosa in ogni area dell'organizzazione, dove ogni persona possa sentirsi valorizzata e libera di esprimere la propria identità.
2. Rimuovere barriere organizzative e culturali che ostacolano l'equità di accesso alle opportunità di crescita, sviluppo e leadership (es. procedure di selezione e promozione, orari di lavoro, strumenti di supporti per persone con disabilità etc).
3. Favorire la rappresentanza e la partecipazione attiva di gruppi sottorappresentati, con particolare attenzione alla parità di genere, all'età, all'origine etnica, alla disabilità e all'orientamento sessuale.
4. Monitorare e misurare l'impatto delle iniziative DEI, attraverso KPI specifici e feedback continui da parte delle persone.

Come raggiungiamo questi obiettivi

- Definizione e aggiornamento del Piano Strategico DEI: il DEI team lavora in sinergia con il Comitato Guida per definire obiettivi annuali, priorità e azioni concrete, allineate alla strategia aziendale.
- Analisi dei dati e ascolto attivo: raccoglie e analizza dati qualitativi e quantitativi (es. GEOS survey, GEOS Engagement Ambassadors, KPIs analisi, focus group, benchmark di settore) per identificare aree di miglioramento e opportunità.
- Supporto ai processi HR: collabora con HR per integrare i principi DEI nei processi di selezione, sviluppo, performance management e succession planning. Con particolare attenzione all'equità delle politiche retributive, alla gestione inclusiva della genitorialità e alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di molestia e discriminazione.
- Formazione e sensibilizzazione: progetta e implementa percorsi formativi per tutti i livelli aziendali, con focus su leadership inclusiva, unconscious bias e comunicazione inclusiva.
- Advocacy e coinvolgimento degli stakeholder: promuove iniziative di comunicazione interna ed esterna per diffondere la cultura DEI e coinvolgere attivamente collaboratori, clienti e partner.

Per raggiungere questi obiettivi ambiziosi ci siamo dotati di:

- Un Comitato Guida DEI che ha la responsabilità di monitorare l'applicazione e l'aggiornamento della presente Politica, nonché di approvare annualmente il Piano Strategico che ci mette nelle condizioni di darci obiettivi evolutivi su questo tema.

Hilti Italia S.p.A.-Società a Socio Unico

Piazza Indro Montanelli, 20
20099 Sesto San Giovanni (MI)

Numero Verde
800-827013

Fax Verde
800-826080

E clienti@hilti.com | www.hilti.it

Cap. Soc. € 34.000.000 i.v.

R.E.A. Milano 426659 | C/C Postale n. 20851200

Registro imprese | Codice fiscale e Partita IVA n. 00822480158

Società soggetta a direzione e coordinamento ai sensi

dell'art. 2497 e seguenti del C.C. da parte di Hilti Aktiengesellschaft

RAEE N. IT0802000001827 del 18/2/08



- Una People Strategy che in tutti i suoi processi e strumenti miri a rendere l'organizzazione sempre più efficace sui temi della parità tra uomini e donne, generando soddisfazione, ingaggio e senso di appartenenza profondo anche per essere sempre più efficaci rispetto alle sfide che il mercato ci chiama ad affrontare ogni giorno.
- Politiche retributive orientate all'equità, alla coerenza e alla trasparenza, supportate da strumenti e analisi periodiche finalizzati a individuare e ridurre eventuali differenziali non giustificati e a garantire pari opportunità di crescita e riconoscimento professionale.
- Misure e processi a supporto della genitorialità, finalizzati ad accompagnare le persone nelle fasi di maternità e paternità, favorendo la continuità professionale, l'equilibrio tra vita privata e lavorativa e pari opportunità di sviluppo professionale.
- Un principio di "Tolleranza zero" nei confronti di qualsiasi forma di molestia, discriminazione o comportamento lesivo della dignità della persona, supportato da attività di prevenzione e sensibilizzazione nonché da adeguati canali di ascolto, segnalazione e gestione delle problematiche segnalate.
- Piano di formazione manageriale e culturale sul tema, utile a sviluppare competenze e conoscenza all'interno della nostra organizzazione.
- Piani di Comunicazione tramite i quali diffondiamo la nostra Politica DEI a tutti i nostri stakeholder.

Hilti Italia S.p.A.

Sesto S.Giovanni, 18/09/2026

Hilti Italia S.p.A.

Hilti Italia S.p.A.-Società a Socio Unico

Piazza Indro Montanelli, 20
20099 Sesto San Giovanni (MI)

 **800-827013**  **800-826080**

E clienti@hilti.com | www.hilti.it

Cap. Soc. € 34.000.000 i.v.
R.E.A. Milano 426659 | C/C Postale n.20851200
Registro imprese | Codice fiscale e Partita IVA n. 00822480158
Società soggetta a direzione e coordinamento ai sensi
dell'art. 2497 e seguenti del C.C. da parte di Hilti Aktiengesellschaft
RAEE N. IT08020000001827 del 18/2/08