

## Politica per la parità di genere

La parità di genere è strettamente legata alla giustizia sociale e rappresenta uno degli obiettivi cardine dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

ITALGRANITI GROUP ritiene che l'Agenda 2030 rappresenti un'opportunità importante per unire gli sforzi a livello globale e sviluppare politiche coerenti con lo sviluppo sostenibile sia in ambito ambientale che sociale.

ITALGRANITI GROUP considera la parità di genere un elemento fondamentale per combattere le discriminazioni nel mondo del lavoro e per realizzare i propri obiettivi strategici.

Il rispetto della persona, congiuntamente con il suo sviluppo professionale, sono considerati valori imprescindibili per il Gruppo, il quale reputa le capacità relazionali, intellettive, organizzative e tecniche di ogni dipendente una risorsa fondamentale per l'organizzazione.

La politica per l'uguaglianza e l'integrazione dei generi adotta un duplice approccio:

- analizzare e affrontare in tutte le iniziative le specifiche esigenze delle donne e degli uomini;
- promuovere interventi mirati per consentire loro di partecipare in egual misura alle opportunità che si creano nel corso dei processi aziendali.

La presente politica è rivolta a tutti i dipendenti del Gruppo e condivisa con tutti i suoi principali *Stakeholder*, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali. Questo documento - disponibile all'interno del sito Italggraniti Group - offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

### Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

Ci impegniamo ad attrarre e 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, sottolineiamo l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze che ci guidano nella scelta dei migliori candidati.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

### Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

Ci impegniamo ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti anche a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

## Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

Promuoviamo una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere, assicurando che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i, con l'obiettivo, ove possibile, di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

## Definizione politiche retributiva

La politica di remunerazione contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico della società.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze distintive delle persone, in tutte le sue forme e manifestazioni, ai diversi livelli dell'organizzazione rappresentano leve strategiche fondamentali a sostegno della crescita del business di Gruppo. Valorizzare le diversità è fondamentale per aumentare il coinvolgimento delle Persone negli obiettivi aziendali, la cui buona gestione crea un vantaggio competitivo per l'Azienda e genera valore sociale condiviso.

Formigine, 15 gennaio 2023

Comitato Guida



Direzione Generale

