

## Politica 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 considera l'Agenda 2030 un'opportunità strategica per integrare lo sviluppo sostenibile nelle proprie politiche aziendali, unendo gli sforzi globali in ambito ambientale e sociale.

Il Gruppo ritiene che la parità di genere sia essenziale per contrastare le discriminazioni sul lavoro e per raggiungere gli obiettivi strategici, valorizzando il rispetto per la persona e il suo sviluppo professionale come valori imprescindibili. Le capacità relazionali, intellettive, organizzative e tecniche di ogni dipendente sono considerate una risorsa chiave per l'organizzazione.

La politica per l'uguaglianza di genere si basa su un approccio integrato:

- Considerare le esigenze specifiche di donne e uomini in tutte le iniziative;
- Promuovere interventi mirati che garantiscano pari opportunità di partecipazione ai processi aziendali.

Questa politica è destinata a tutti i dipendenti del Gruppo e condivisa con i principali stakeholder, puntando a rafforzare l'impatto positivo nella rete di valore aziendale e diventare un modello per altre realtà. Le linee guida definite servono a implementare prassi e processi per creare un ambiente di lavoro inclusivo lungo l'intero ciclo di selezione, gestione e sviluppo delle persone.

### Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

ITALGRANITI GROUP si impegna ad attrarre talenti con background e competenze diversificate, perseguendo la parità di genere nei processi di selezione. Viene data priorità alla meritocrazia, selezionando i candidati in base a esperienze, capacità e competenze.

Il processo di selezione è standardizzato per garantire pari opportunità in ogni fase, supportato da una formazione specifica per recruiter e Line Manager sui temi della parità di genere e dei bias cognitivi.

### Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

ITALGRANITI GROUP promuove pari opportunità di sviluppo professionale, adottando standard trasparenti e coerenti nei processi di Performance Management e Talent Development.

Sono previsti momenti formativi rivolti a tutte le funzioni aziendali, con un'attenzione particolare ai ruoli apicali, per sensibilizzare sui temi della valorizzazione delle differenze, dell'inclusione e della parità di genere. Questi interventi mirano a promuovere una cultura inclusiva e a ridurre gli unconscious bias, incoraggiando una comunicazione equa e rispettosa.

Per garantire un approccio strutturato, il Diversity Manager svolge un ruolo chiave nel monitorare e promuovere iniziative volte a favorire la diversità e l'inclusione. Tale figura collaborerà con i dipartimenti chiave per implementare strategie mirate allo scopo aziendale.

### Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

Il Gruppo promuove una cultura meritocratica e rispettosa delle persone, assicurando un equilibrio di genere nei processi di Talent Development e Succession Planning, con l'obiettivo, dove è possibile, di incrementare la presenza femminile nelle posizioni manageriali.

## Definizione politiche retributive

La politica di remunerazione è progettata per supportare la missione e i valori aziendali, favorendo comportamenti in linea con la cultura del Gruppo. Essa rispetta principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e non discriminazione, come stabilito nel Codice Etico aziendale.

Gli interventi retributivi periodici e i sistemi di incentivazione sono basati su responsabilità, risultati e qualità del contributo professionale, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato. Il Gruppo garantisce equità retributiva e pari accesso ai trattamenti economici per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.

Lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze distintive delle persone rappresentano una leva strategica per la crescita del business. Valorizzare le diversità è cruciale per aumentare il coinvolgimento dei dipendenti, generando un vantaggio competitivo e valore sociale condiviso.

Formigine, 17 gennaio 2025

Comitato Guida



Direzione Generale

