	<b>SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE</b>	<b>PR01/001GPG</b>
	<b>Politica della Parità di Genere</b>	<b>Rev.02 del 19/10/2025 Pag.1/5</b>

Le persone che fanno parte dell'azienda ne costituiscono il vero vantaggio competitivo. I principi di inclusione e non discriminazione rappresentano, per Galletti S.p.A., valore imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità, oltre che un fattore strategico per lo sviluppo dell'azienda. Infatti, rendere l'ambiente di lavoro inclusivo e ricco nella diversità è una responsabilità etica ma anche un fattore di successo, che alimenta processi innovativi, stimola le risorse umane e genera valore per l'azienda e i per i nostri clienti. Perciò Galletti S.p.A. incoraggia le buone pratiche aziendali che garantiscano in tutti i processi aziendali la tutela della diversità e dell'inclusione, incoraggino l'empowerment femminile e assicurino uguali opportunità e trattamento.

La **diversità** si riferisce a tutte le differenze tra gruppi e individui e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra per etnia, età, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali, proprie di ogni individuo.

Lo scopo della presente policy è la gestione delle diversità per eliminare le discriminazioni e assicurare equità di opportunità e di trattamento a tutti i lavoratori e le lavoratrici e in generale a tutte le persone che interagiscono all'interno e con l'azienda.


Il concetto di **inclusione** ricomprende il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente. L'inclusione consapevole crea dunque valore concreto, a partire dalla diversità. La percezione di sentirsi inclusi nel posto di lavoro è collegata alla propria identità, al proprio comportamento e delle altre persone con cui si interagisce, nonché all'ambiente circostante. Creare un ambiente lavorativo inclusivo, inteso come cultura e spazio fisico, offre quindi la possibilità alle persone con diversità di potenziarsi e anche di influenzare positivamente la performance aziendale.

L'azienda intende orientare le consuetudini organizzative, promuovere pratiche e iniziative volte a favorire una vera e propria cultura inclusiva e al fine di riconoscere, per estirparli, eventuali pregiudizi inconsci.

Il processo di inclusione trasmette alle persone la convinzione di essere necessarie per il successo dell'organizzazione: quando le persone si sentono integrate e valorizzate e fanno parte di un'organizzazione inclusiva, lavorano con piena capacità esprimendo appieno il proprio potenziale e i propri talenti, e generando quindi valore anche per l'impresa.

L'azienda si impegna quindi a favore di **un ambiente di lavoro equo ed antidiscriminatorio**, in cui:

- non è ritenuta accettabile alcuna discriminazione basata su sesso, identità di genere, orientamento sessuale, etnia, religione, nazionalità, età, abilità fisica o altre caratteristiche simili;
- non sono tollerati atti di bullismo, le intimidazioni e l'utilizzo di un linguaggio discriminatorio o spregiativo. Ciò include, a titolo esemplificativo, commenti o battute offensivi relativi a genere, etnia, orientamento sessuale, credo religioso o altri aspetti personali, in quanto tali condotte possono compromettere il rispetto tra colleghi e contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro ostile;

	<b>SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE</b>	<b>PR01/001GPG</b>
	<b>Politica della Parità di Genere</b>	<b>Rev.02 del 19/10/2025 Pag.2/5</b>

- è riconosciuto e promosso il diritto a lavorare in un ambiente privo di molestie, di qualunque tipologia, fisica o verbale;
- è valorizzata la diversità di pensiero e di prospettive.

### **Multiculturalità e inclusione interculturale**

In coerenza con l'impegno dell'azienda per la parità di genere e la promozione di un ambiente equo e inclusivo, si riconosce il valore strategico della diversità culturale all'interno della popolazione aziendale. La presenza di collaboratori e collaboratrici provenienti da contesti nazionali, culturali e sociali differenti rappresenta un'opportunità per arricchire il confronto, stimolare l'innovazione e rafforzare il senso di appartenenza.

L'azienda si impegna a valorizzare la multiculturalità attraverso pratiche gestionali inclusive, orientate al rispetto delle differenze e alla promozione di comportamenti privi di stereotipi o pregiudizi. La gestione consapevole delle diversità culturali, al pari di quelle di genere, consente di favorire l'equilibrio nei rapporti professionali e di creare le condizioni per una piena partecipazione di tutte le persone, contribuendo al benessere organizzativo e al miglioramento continuo delle performance aziendali.

In tale contesto, ai manager è affidata la responsabilità di guidare anche gruppi multiculturali, nei quali possono emergere esigenze, sensibilità e differenze riconducibili a differenti background religiosi, culturali e sociali. Una leadership inclusiva e attenta a queste dimensioni risulta fondamentale per garantire coesione, equità e collaborazione all'interno dei team di lavoro.


Coerentemente a questi principi e nel solco tracciato dal documento "Strategia Nazionale per la Parità di genere" emanato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e dal "Gender Equality Strategy 2020-2025" della Commissione Europea, Galletti S.p.A. ha impostato un modello gestionale e un relativo **Piano Strategico** in conformità con i requisiti della Prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022** volto al raggiungimento di obiettivi che coprono, ma non si limitano al, tema della parità di genere e ha creato un Comitato Guida che supervisiona sulla sua corretta attuazione.

All'interno di tale modello gestionale, la presente **Politica** vuole formalizzare e comunicare ai propri stakeholder l'impegno nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo ed equo, che valorizzi le diversità e ripudi qualsiasi forma di discriminazione. Tale impegno è declinato nei seguenti ambiti:

#### **FORMAZIONE**

L'azienda riconosce il valore della formazione e ne promuove l'accesso e la diffusione, sensibilizzando inoltre le proprie persone alla conoscenza e al rispetto dei principi di diversità ed inclusione attraverso specifica **formazione** su principi etici e *best practice* relativi ai temi dell'inclusività, parità di genere, sostenibilità e *work life balance*.

#### **GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI**

	<b>SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE</b>	<b>PR01/001GPG</b>
	<b>Politica della Parità di Genere</b>	<b>Rev.02 del 19/10/2025 Pag.3/5</b>

L'azienda mette in atto un approccio di tolleranza zero contro ogni forma di molestia o abuso fisico, verbale, digitale o qualsiasi altro comportamento offensivo e discriminatorio e incoraggia chiunque ritenga di aver riscontrato una mancanza di equità di trattamento e/o di aver assistito/essere vittima di episodi di discriminazione a segnalarlo attraverso l'apposito canale, che garantisce l'assenza di ritorsioni nei confronti della persona segnalante. Galletti S.p.A. si impegna ad attuare concrete misure di contrasto, che siano adeguate e proporzionate al comportamento perpetrato.

#### ACCESSO AL LAVORO

L'azienda si impegna a creare e implementare procedure atte a prevenire qualsiasi forma di discriminazione e a garantire l'equità, valorizzando le diversità, fin dalle fasi di recruitment e selezione. Per garantire che la scelta della candidatura più idonea sia basata esclusivamente su capacità e competenze, Galletti S.p.A. si impegna a formare il personale incaricato delle delicate fasi di recruitment e selezione a riconoscere, quindi gestire, eventuali *unconscious bias* che potrebbero influenzarne il decorso.

#### SVILUPPO DI CARRIERA

Galletti S.p.A. sostiene un **accesso inclusivo**, nei confronti di tutte le dimensioni della diversità, ai percorsi di crescita interni e di **sviluppo della carriera**.

A tal fine, l'azienda è impegnata a sviluppare il proprio processo di valutazione delle performance su criteri oggettivi e, per incoraggiare una linea di condotta rispettosa e tutelante nei confronti delle varie dimensioni della diversità, sta valutando anche KPI relativamente alla propensione della persona valutata ad avere comportamenti in linea con i principi D&I.

#### EQUITÀ SALARIALE


L'azienda si impegna ad analizzare la situazione retributiva sulla base di indicatori di diversità e ridurre, fino ad eliminare, eventuali disparità salariali non giustificabili sulla base di criteri oggettivi e neutri, in modo da assicurare l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore in termini di mansione e livello.

#### EQUILIBRIO VITA PRIVATA-LAVORATIVA

Nella volontà di sostenere il benessere delle sue persone, l'azienda adotta politiche, procedure e soluzioni a promozione dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa e, nello specifico, a sostegno dei/delle dipendenti che espletano attività di *caregiving* e a supporto della genitorialità nelle sue diverse forme.

#### COMUNICAZIONE E LINGUAGGIO

L'azienda si impegna ad utilizzare e promuovere, nella propria comunicazione interna ed esterna, un linguaggio non discriminatorio e non categorizzato in base al genere e a **comunicare in modo trasparente**, sia internamente che esternamente, la propria volontà di promuovere e tutelare le pari opportunità. Ogni persona all'interno dell'azienda si

	<b>SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE</b>	<b>PR01/001GPG</b>
	<b>Politica della Parità di Genere</b>	<b>Rev.02 del 19/10/2025 Pag.4/5</b>

impegna a trattare con dignità ed equità tutte le persone con cui entra in relazione, siano esse

enti, colleghi/e, clienti, fornitori, parti interessate ecc. Tutte le persone hanno la responsabilità di rendere l'organizzazione inclusiva e di attuare una cultura che valorizzi la diversità di opinioni, caratteristiche, personalità e conoscenze delle persone. L'azienda incoraggia il proprio personale a manifestare le proprie preoccupazioni in buona fede e porre domande quando ci siano dubbi o necessità di chiarimenti. L'obiettivo perseguito è quello di creare e promuovere una cultura in cui le persone possano condividere le loro preoccupazioni senza temere ritorsioni.

#### RISORSE

L'azienda si impegna ad allocare **risorse adeguate**, sia in termini di budget che di personale, al raggiungimento e al mantenimento degli **obiettivi** contenuti nel **Piano Strategico**.


Inoltre, per misurare e monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi all'interno del Piano Strategico, Galletti S.p.A ha indentificato specifici **indicatori di performance (KPI)**, suddivisi in base alle sei aree tematiche della prassi:

1. **Cultura e Strategia**
2. **Governance**
3. **Processi HR**
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**
5. **Equità remunerativa per genere**
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro**

La Politica della Parità di Genere affonda le proprie radici, oltre che nei valori aziendali, nelle **disposizioni contrattuali**, nelle **norme nazionali e internazionali** vigenti e nei **requisiti degli standard internazionali**.

La presente politica di parità di genere aziendale è oggetto di **miglioramento continuo**; viene definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, e viene **comunicata** a tutte le persone in Azienda.

Rev.	Data	Redazione	Approvazione	Note
02	19/10/2025	Firma – Comitato Guida	Firma – la direzione	3° EMISSIONE inserito miglioramento continuo e comunicazione. In fondo
01	10/09/2025	Firma – Comitato Guida	Firma – la direzione	2a EMISSIONE Correzione par. Formazione

	<b>SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE</b>	<b>PR01/001GPG</b>
	<b>Politica della Parità di Genere</b>	<b>Rev.02 del 19/10/2025 Pag.5/5</b>