

OBIETTIVO GENDER EQUITY.

POLITICA PARITA' DI GENERE, DIVERSITA' & INCLUSIONE

AMBITO DI APPLICAZIONE.

Knauf comprende la necessità del riequilibrio di genere e promuove un **cambiamento culturale** che contribuisca a costruire e sviluppare una società inclusiva in cui tutti possano sentirsi rappresentati nei valori, nell'**accesso alle opportunità di crescita e di successo** all'interno dell'azienda e nella vita privata. La nostra mission è creare un ambiente di lavoro stimolante e aperto, garantendo prospettive alle persone anche in termini di realizzazione e **rifiutando stereotipi, discriminazioni**, ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale.

OBIETTIVI E INIZIATIVE.

Le persone che lavorano in Knauf sono la vera forza dell'Azienda e consapevoli dell'importanza che giocano diversità, inclusione, rappresentazione e trasparenza, abbiamo fissato i seguenti obiettivi:

- Diffusione di una cultura inclusiva.
- Sensibilizzazione e formazione per tutti i livelli dell'Organizzazione.
- Decostruzione degli stereotipi.
- Adozione di un linguaggio che non ammetta discriminazioni.
- Promozione della genitorialità e parità nella cura della famiglia.
- Miglioramento del benessere organizzativo a tutti i livelli (work-life balance).
- Promozione di campagne di sensibilizzazione verso i temi della Diversity & Inclusion.
- Adeguamento del Sistema di gestione aziendale e delle relative procedure al fine di garantire la massima conformità sulle tematiche relative alla parità di genere e dell'inclusione.

Ci impegniamo ogni giorno nel predisporre e migliorare le nostre politiche per la gestione del personale nell'intero percorso professionale - a partire dal processo di selezione, nella fase di on-boarding, training e career development - attraverso un sistema che premia la professionalità indipendentemente dal genere, dall'età, dall'orientamento e identità sessua-

le, dallo stato di salute, dall'etnia e nazionalità, dalle opinioni politiche e dalla fede religiosa. L'azienda valuta con periodicità annuale uno specifico piano di promozioni e successioni circa le posizioni manageriali e adotta criteri basati sulle performance e sulle competenze e che assicurano la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni.

Knauf basa la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità (evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere).

DESTINATARI.

La presente Politica, definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida, si rivolge a tutti i dipendenti e collaboratori di Knauf, ai soci, e a tutti coloro che operano direttamente o indirettamente per la stessa, inclusi gli amministratori e il personale direttivo del socio accomandatario che amministra l'azienda. La politica viene diffusa all'interno attraverso apposite sessioni di comunicazione e sensibilizzazione e all'esterno a tutte le parti interessate. La divulgazione della presente politica all'interno e all'esterno dell'azienda ha l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti e favorire l'inclusione e la gender equity.

È specificatamente oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale.

MONITORAGGIO E SEGNALAZIONI.

Knauf si impegna a garantire il rispetto della presente Politica all'interno dell'azienda ed ha predisposto un Piano strategico per la sua attuazione, assegnando specifiche risorse, impostando un modello gestionale che garantisce nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento

OBIETTIVO GENDER EQUITY.

POLITICA PARITA' DI GENERE, DIVERSITA' & INCLUSIONE

dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rende conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate.

Ai fini di un'efficace adozione e una continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere è stato costituito un Comitato Guida a presidio della stessa.

È attribuita dall'Alta Direzione specifica responsabilità per il coordinamento della Politica a personale competente. Knauf si impegna a rispettare costantemente le leggi, essendo però allo stesso tempo consapevole che le norme giuridiche possano non essere sufficienti e che devono, pertanto, essere affiancate da un insieme di principi etici in grado di garantire che i comportamenti e le scelte individuali e collettive siano tali da permettere la realizzazione degli interessi coinvolti. Il Codice Etico raccoglie i principi etici e i valori che ispirano la cultura aziendale di Knauf. Knauf si impegna a far rispettare il Codice attraverso l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del Modello (di seguito, l'"OdV") al quale sono demandati i compiti di vigilanza e monitoraggio circa l'attuazione del Modello, di cui il Codice è parte integrante. Per eventuali segnalazioni e violazione del Codice Etico, l'OdV può essere contattato da tutti i dipendenti e collaboratori mediante posta elettronica all'indirizzo odv@knauf.com.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Knauf di Knauf S.r.l. s.a.s. in data 30 Marzo 2023

DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO.

Questa politica è comunicata a tutto il personale, anche mediante apposite sessioni formative tenuto conto degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sul sito internet aziendale di Knauf affinché ne vengano diffusi i principi e consapevolezza dell'azienda.

La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli assessment, delle esigenze aziendali e degli aggiornamenti normativi nazionali e internazionali.

OBIETTIVO GENDER EQUITY.

POLITICA & PIANO STRATEGICO.

In Knauf ci impegniamo a **promuovere un ambiente di lavoro inclusivo**, diversificato nelle identità e nelle idee, equo nelle opportunità e in cui tutti possano sentirsi a casa, con l'obiettivo di eliminare ogni ostacolo che ne impedisca la realizzazione.

La nostra mission è quella di **promuovere un cambiamento culturale** che contribuisca a costruire e sviluppare una società inclusiva in cui tutti possano sentirsi rappresentati nei valori, nell'**accesso alle opportunità di crescita** e di successo all'interno dell'azienda e nella vita privata.

OBIETTIVI

Diffondere una CULTURA INCLUSIVA	Decostruzione degli STEREOTIPI	Adottare un LINGUAGGIO che non ammetta discriminazioni	Promuovere la parità nella CURA DEI FIGLI	Incentivare la PARITÀ di genere nel mondo delle costruzioni
---	---------------------------------------	---	--	--

STRATEGIE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE	GESTIONE DELLA CARRIERA
EQUITÀ SALARIALE	GENITORIALITÀ, CURA
WORK LIFE BALANCE	PREVENZIONE ABUSI FISICI E VERBALI

TATTICHE

<ul style="list-style-type: none">• Partecipazione a eventi di selezione che favoriscano candidature di genere femminile• Miglioramento del wording della redazione delle job description• Garanzia di un equo processo in tema di genere e aging 	<ul style="list-style-type: none">• Definizione dei piani di carriera basati su capacità e meriti• Bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale• Eque possibilità di formazione su tematiche di leadership e management 
<ul style="list-style-type: none">• Definizione di un mansionario al passo con l'azienda• Analisi finalizzate alla riduzione dei gap salariali in occasione della salary review annuali• Welfare più ampio che tenga conto delle esigenze personali di ogni genere ed età 	<ul style="list-style-type: none">• Incremento del congedo di paternità• Approccio positivo al tema della maternità/ paternità• Politiche back to work che favoriscano il rientro al lavoro 
<ul style="list-style-type: none">• Survey sulla flessibilità lavorativa al fine di implementare iniziative volte al work-life balance (es. smart working)• Supporto psicologico h24• Miglioramento della flessibilità oraria lavorando per obiettivi 	<ul style="list-style-type: none">• Miglioramento del processo di segnalazione di abusi fisici e verbali• Formazione e comunicazione puntuale• Accessibilità di fruizione alle iniziative messe in campo dall'azienda 