MOD. 14-02

POLITICA PER PARITÀ DI GENERE
(Impegno a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione)

1. Premessa

Goldschmidt Italia S.r.l. crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali e si impegna a garantire che tutti i dipendenti siano trattati con rispetto e dignità.

2. Inclusione

Goldschmidt Italia si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutti i dipendenti e i candidati sono valorizzati e rispettati indipendentemente dalle loro diverse identità, esperienze *e background*. La diversità e l'inclusione sono fattori chiave per il successo a lungo termine della nostra azienda e ci impegniamo a fornire opportunità eque a tutti. Ci impegniamo a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutti i dipendenti si sentano accettati e rispettati. Questo include la creazione di un ambiente privo di discriminazioni, in cui le persone sono libere di esprimere le loro opinioni e di essere sé stesse senza paura di giudizi o pregiudizi.

Riconosciamo che la diversità è una risorsa preziosa e che la valorizzazione della diversità rende la nostra azienda più forte, creativa e innovativa. Ci impegniamo a promuovere una cultura in cui la diversità è apprezzata e in cui tutti i dipendenti hanno la possibilità di esprimere le loro diverse prospettive e di lavorare insieme per raggiungere obiettivi comuni.

3. Parità di genere

Goldschmidt Italia si impegna a promuovere e garantire la parità di genere in tutte le sue forme di attività e a garantire che tutti i dipendenti siano trattati in modo equo e rispettoso indipendentemente dal genere.

Goldschmidt Italia si impegna a mantenere la Policy aziendale orientata alla crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, gestione delle differenze di genere, tutela della maternità. L'azienda si impegna quindi a garantire che tutti i dipendenti abbiano le stesse opportunità per la selezione, la formazione, la promozione e lo sviluppo della carriera e fornisce supporto adeguato alla maternità e la paternità, comprese le pause e i congedi parentali retribuiti.

4. Divieto di discriminazione

Goldschmidt Italia si impegna a creare un ambiente di lavoro privo di discriminazioni per tutti i dipendenti e i candidati.

La discriminazione di qualsiasi tipo, comprese la razza, il sesso, l'orientamento sessuale, la religione, l'età, la disabilità o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge, è proibita all'interno della nostra azienda. Ci aspettiamo che tutti i dipendenti, i candidati e i fornitori rispettino questa politica.

Tutti i dipendenti, i candidati e i fornitori che ritengono di essere stati vittime di discriminazione sono incoraggiati a segnalare il comportamento alla Direzione aziendale. Le segnalazioni verranno trattate con la

massima riservatezza e verranno condotte indagini appropriate. Se vengono confermate le violazioni di questa politica, verranno adottate misure disciplinari appropriate.

Il modello gestionale adottato è finalizzato a garantire nel tempo il mantenimento di requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra azienda, l'Amministratore Delegato ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (***pari retribuzione per lavori di pari valore***);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, **Goldschmidt Italia** si impegna a:

- Continuare a garantire flessibilità per le persone con impegni genitoriali e/o caregiver;
- Rafforzare la governance ed il monitoraggio della diversità e della parità di genere in azienda;
- Supportare la genitorialità;
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere all'interno dell'organizzazione, attraverso attività di sensibilizzazione, formazione, e attraverso l'esempio di chi ricopre posizioni manageriali;
- Promuovere un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifesta-zioni non inclusive.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che l'Amministratore Delegato, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

MOD. 14-02

POLITICA PER PARITÀ DI GENERE
(Impegno a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione)

Goldschmidt Italia predispone e diffonde agli *stakeholders* un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obbiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

GOLDSCHMIDT ITALIA SRL
Dott.ssa Laura Malatesta
Amministratore Delegato