

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Culligan Italiana S.p.A. e Culligan Italy S.r.L. (di seguito insieme denominate **Culligan, Azienda o Organizzazione**) credono nel valore di creare una cultura inclusiva che accoglie ed incoraggia ogni unicità, favorendo la creazione di un ambiente di lavoro in cui le persone possano sentirsi accolte, rispettate, sicure e parte integrante dell'organizzazione.

Attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, l'azienda si impegna a promuovere e consolidare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, fondato sui principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle diversità. L'obiettivo è garantire a tutte le persone, indipendentemente dal genere, condizioni eque di accesso alle opportunità professionali, di crescita e di sviluppo, favorendo la piena espressione delle competenze e del potenziale individuale.

Culligan promuove una cultura fondata su equità, inclusione e valorizzazione delle diversità, riconoscendo nell'empowerment femminile un importante elemento di crescita e sviluppo sostenibile. In coerenza con i propri valori e con il Codice Etico, l'azienda si impegna a garantire pari opportunità, rispetto e tutela della dignità di ogni persona, contrastando ogni forma di discriminazione e favorendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato al merito. A tal fine, l'azienda si impegna ad ascoltare e considerare eventuali segnalazioni, osservazioni o criticità relative all'equità e all'inclusione, adottando, ove necessario, adeguate azioni di miglioramento.

Principi

L'Azienda riconosce la valorizzazione delle persone, delle diversità e delle pari opportunità come elemento fondamentale della propria cultura organizzativa e del proprio modello di sviluppo. A tal fine, fonda il proprio impegno sui seguenti principi:

- garantire **pari opportunità** in tutte le fasi del rapporto di lavoro;
- valorizzare le **diversità, le competenze e il contributo individuale** di ciascuna persona;
- assicurare **meritocrazia, imparzialità, oggettività e trasparenza** nei processi decisionali e di gestione delle persone;
- prevenire e contrastare ogni forma di **discriminazione, molestia, abuso o comportamento lesivo della dignità e del benessere delle persone**;
- promuovere un adeguato **equilibrio tra vita professionale e vita privata**, sostenendo le esigenze di conciliazione e genitorialità;
- adottare una **comunicazione rispettosa, inclusiva e coerente con i principi di equità e valorizzazione delle diversità**.



Impegni dell'Azienda

Nel rispetto dei principi sopra definiti, l'Azienda si impegna a garantire che tutte le fasi del ciclo di vita delle persone all'interno dell'organizzazione siano gestite secondo criteri di equità, inclusione, imparzialità e meritocrazia.

Selezione e inserimento

L'Azienda garantisce processi di selezione e inserimento fondati su **competenze, esperienze, attitudini e potenzialità professionali**, assicurando pari opportunità di accesso alle posizioni disponibili e prevenendo ogni forma di discriminazione.

Crescita professionale e sviluppo

L'Azienda promuove percorsi di **formazione, sviluppo e crescita professionale** basati su criteri oggettivi, trasparenti e meritocratici, garantendo un accesso equo alle opportunità di sviluppo, di carriera e alle posizioni di responsabilità.

Equità retributiva

L'Azienda si impegna a monitorare l'**equità retributiva tra donne e uomini**, a parità di ruolo, responsabilità, competenze e prestazioni, adottando criteri trasparenti e coerenti nei processi di attribuzione e riconoscimento economico.

Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

L'Azienda sostiene la **genitorialità e le responsabilità di cura**, garantendo modalità organizzative finalizzate a favorire un equilibrato rapporto tra vita professionale e vita privata e a supportare le esigenze delle persone.

Prevenzione di discriminazioni e molestie

L'Azienda promuove un ambiente di lavoro fondato sul **rispetto reciproco, sulla dignità e sul benessere delle persone**, impegnandosi a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia, violenza, abuso o comportamento inappropriato.

Eventuali segnalazioni, osservazioni o criticità relative ai temi dell'equità, dell'inclusione e delle pari opportunità sono ascoltate e prese in considerazione, adottando, ove necessario, adeguate **azioni correttive e di miglioramento**.

Obiettivi strategici

Nell'ambito del proprio **Sistema di Gestione per la Parità di Genere**, l'Azienda definisce obiettivi misurabili e piani di miglioramento volti a:

- rafforzare e diffondere la **cultura della parità di genere e dell'inclusione**;
- promuovere criteri di **equità e trasparenza nei processi di gestione delle persone**;
- sostenere la **genitorialità e la conciliazione tra vita professionale e vita privata**;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e comportamento lesivo della dignità delle persone;
- migliorare progressivamente le performance aziendali rispetto ai **KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022**.



Governance e monitoraggio

La **Direzione** assicura l'attuazione della presente Politica e mette a disposizione le risorse, le competenze e gli strumenti necessari al perseguimento degli obiettivi definiti.

L'**HR Committee*** presidia il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, assicurandone il monitoraggio e contribuendo alla definizione, all'attuazione e all'aggiornamento del **Piano Strategico**.

I risultati conseguiti sono verificati periodicamente attraverso specifici **indicatori di performance (KPI)**, al fine di valutare l'efficacia delle azioni intraprese, individuare eventuali aree di miglioramento e definire, ove necessario, ulteriori interventi.

* comitato interno aziendale composto da: Direzione Generale, Direzione Risorse Umane, Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo

Comunicazione, riesame e miglioramento continuo

La presente Politica è **comunicata a tutto il personale** e resa disponibile alle parti interessate attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale, al fine di assicurarne la conoscenza e favorirne la condivisione.

Culligan si impegna a diffondere anche ai propri stakeholder il proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti nel piano strategico.

Nelle attività di marketing e comunicazione, l'Azienda si impegna a prestare la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle comunicazioni interne ed esterne, utilizzando un linguaggio rispettoso, inclusivo e coerente con i valori aziendali

La Politica è sottoposta a **riesame periodico** da parte dell'Azienda, al fine di garantirne la continua adeguatezza, efficacia e coerenza con l'evoluzione dell'organizzazione, con gli obiettivi aziendali e con i requisiti applicabili della **UNI/PdR 125:2022**.

L'Azienda considera il miglioramento della propria performance in materia di parità di genere un **processo continuo**, fondato sul monitoraggio dei risultati, sull'ascolto delle persone e delle parti interessate e sull'adozione di azioni di miglioramento coerenti con le esigenze e gli obiettivi dell'organizzazione.

Bianchi Marco
HR & Legal Director

Ciccalè Iacopo
Finance Director

Giampieri Giulio
President Italy

Pirillo Alessandra
HR Manager