

GDL S.p.A., fin dalla sua fondazione, ha sempre tutelato e promosso il valore e lo sviluppo delle risorse umane, come pilastro della strategia human capital, fondamentale per garantire una performance eccellente, basata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo. La Direzione aziendale, considerato il contesto evolutivo, assume formalmente l'impegno per una politica relativa alla parità di genere, definendo

principi, obiettivi e indicazioni guida che valorizzino le diversità e l'empowerment femminile nel contesto aziendale. GDL S.p.A. ha definito un Codice Etico di comportamento perché crede fermamente nella necessità e utilità di identificare i valori che devono porsi alla base del modus operandi della Società, di assolvere alle proprie responsabilità, proponendosi come modello di riferimento per tutti coloro che operano e



che entrano a vario titolo in contatto con la Società, adeguando i propri comportamenti ai principi di legalità, correttezza e trasparenza nonché conformando la condotta dei propri dipendenti a tali principi.

A completamento di questo, GDL S.p.A. si impegna nell'implementazione e revisione del Piano Strategico che permetterà di misurare, rendicontare e valutare i dati relativi al genere con l'obiettivo di colmare

eventuali gap e incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA aziendale così da garantire un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Questo impegno strategico permetterà di:

- creare un ecosistema aziendale imparziale, inclusivo e socialmente responsabile, che aiuti le persone indipendentemente dall'identità, dal contesto o dalle circostanze;



- garantire pari opportunità di crescita, di sviluppo di conoscenze, abilità e capacità fondamentali per lo sviluppo e il benessere sia professionale sia personale;
- garantire equità remunerativa a tutti i livelli;
- attuare meccanismi di tutela per la genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- incentivare una comunicazione inclusiva, sia interna che esterna, attraverso l'adozione di un linguaggio rispettoso, neutrale e accessibile, che valorizzi le diversità e promuova la cultura della parità nei rapporti tra colleghi, nella documentazione aziendale e nella comunicazione istituzionale.
- eliminare ogni forma di discriminazione/abuso durante l'intero ciclo di gestione delle risorse umane.

Al fine di garantire il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere, l'Azienda ha istituito un Comitato Guida, composto da rappresentanti aziendali che monitorano e implementano strategie di inclusione, con lo scopo di assicurare la coerenza delle politiche aziendali con la normativa attualmente in vigore.

Tutti i dipendenti, collaboratori e stakeholder sono chiamati a:

- trattare con rispetto e imparzialità colleghi, clienti, fornitori e altri stakeholder;
- promuovere attivamente l'inclusione, la fiducia e il senso di appartenenza;
- incoraggiare l'uso consapevole dei canali di comunicazione aperti per l'invio di segnalazioni di presunte o accertate violazioni delle disposizioni della presente Politica e del Codice Etico, attraverso il canale web di Whistleblowing dedicato.



GDL S.p.A. al fine di garantire un approccio strutturato per valutare l'efficacia delle proprie politiche di parità di genere, ha adottato strumenti di:

- Misurazione periodica degli indicatori di parità di genere e report annuali.
- Audit interni e piani di miglioramento continuo.
- Integrazione degli obiettivi di parità nei processi di gestione aziendale.

Il presente documento sarà oggetto di riesame periodico al fine di garantirne la continua idoneità e provvedere ad aggiornarla qualora se ne ravvisasse la necessità.

Rev 2 del 27.06.25

Direzione
Gianmaria Pagani
G.D.L. S.p.A.
Via Orbetello 54/D - 10148 Torino
Tel. 011 2264869 - Fax 011 2295425
C.F. e P. IVA 10062800015





CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PARITÀ DI GENERE

REVISIONE: 1	
Realizzata da: G.D.L S.P.A.	Data: 27.06.25
Approvata da: CdA G.D.L S.P.A.	Data: 27.06.25

PERCHÈ UN CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PARITÀ DI GENERE

Per **GDL S.p.A.**, un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione e molestia, in cui ogni individuo si sente rispettato e protetto, è un elemento imprescindibile.

La Società intende sviluppare una cultura dell'inclusione, a garanzia di valori quali l'equità e la diversità, fornendo indicazioni per la buona condotta sia tra i propri dipendenti sia tra gli stakeholder esterni. Le seguenti indicazioni hanno lo scopo di prevenire comportamenti inappropriati, irrispettosi o che possono essere fraintesi.

L'obiettivo del codice è di prevenire discriminazioni e molestie, assicurando la necessaria tutela delle persone coinvolte, nel rispetto della privacy.

Il presente codice si applica a tutti i componenti della Società e ai collaboratori, sia presso le proprie sedi che all'esterno. Anche i fornitori si impegnano ad adottare il codice di comportamento, in particolare nell'ambito delle attività svolte per conto di **GDL S.p.A.**

I PRINCIPI PER D&I E L'IMPEGNO DEL GRUPPO

La Società promuove un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo che ha come punti cardine il riconoscimento della diversità, l'equità, l'assenza di condotte discriminatorie e molestie, l'adozione di comportamenti educati e rispettosi tra le persone.

Nell'ambito delle attività lavorative, tutti i componenti della Società sono coinvolti in prima persona nella creazione e nel mantenimento continuo di un ambiente di lavoro rispettoso e armonioso, attraverso l'utilizzo di un linguaggio appropriato ed eliminando parole e comportamenti intimidatori, ostili, degradanti, sessisti, umilianti o offensivi. Il rispetto deve essere garantito tra i componenti della Società ed

anche nei confronti degli stakeholder esterni (clienti, fornitori e altre parti interessate).

Tutti i componenti della Società sono chiamati a contribuire per assicurare il rispetto dei diritti e della dignità di ogni persona, senza pregiudizi, e per creare un ambiente di lavoro dove vi sia un forte senso di appartenenza e che diventi il luogo di lavoro di cui chiunque, dall'interno e dall'esterno, ambisca a far parte. Ciascun componente della Società ha il diritto e il dovere di esprimere le proprie preoccupazioni e combattere comportamenti che vanno contro i principi relativi alla parità di genere e in una sfera più ampia, ai principi della Diversity e Inclusion. Nessun comportamento non allineato ai principi di D&I deve essere ignorato o sminuito ma deve essere segnalato al comitato guida o in forma anonima secondo le prassi consolidate.

Il comitato guida è a disposizione di tutti i dipendenti per offrire supporto sulle questioni relative a discriminazione e molestie.

GDL S.p.A. si impegna ad affrontare ogni evento di discriminazione e molestia in modo rapido, confidenziale ed efficace.

I principi della parità di genere sono pienamente coerenti con le politiche e i valori già definiti nella politica aziendale.

COMPORAMENTI NON AMMISSIBILI

1. **Discriminazione:** ogni forma di discriminazione legata a identità di genere, orientamento sessuale, razza, colore della pelle, credo religioso, condizione fisica (aspetto fisico, comprese menomazioni), condizione psichica, età, famiglia, luogo di origine, condizione economica, è inaccettabile.

2. **Molestie:** Le molestie sessuali o qualsiasi forma di comportamento offensivo o intimidatorio nei confronti di colleghi o subordinati non sono tollerati.

CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PARITÀ DI GENERE

REVISIONE: 1	
Realizzata da: G.D.L S.P.A.	Data: 27.06.25
Approvata da: CdA G.D.L S.P.A.	Data: 27.06.25

3. Linguaggio offensivo o stereotipi: L'uso di linguaggio razzista, sessista, omofobo o discriminatorio è inammissibile.

4. Esclusione: Escludere deliberatamente o isolare i colleghi sulla base delle loro differenze personali è inaccettabile. Ogni membro del team dovrebbe sentirsi incluso.

5. Assenza di supporto: Non fornire il supporto necessario a dipendenti con disabilità o a coloro che potrebbero avere bisogno di adattamenti razionali è inaccettabile.

6. Mancanza di rispetto per le opinioni diverse: Ignorare o denigrare le opinioni diverse o le prospettive culturali è contrario alla promozione dell'inclusione.

Tutti i membri dell'azienda, dai dipendenti all'alto management, sono consapevoli dei suddetti comportamenti non ammissibili (elenco esemplificativo e non esaustivo) e si impegnano attivamente a prevenirli e affrontarli qualora si verificassero.

27/06/2025, TORINO