



POLITICA PARITA' DI GENERE/ POLITIK DER GLEICHBERECHTIGUNG DER GESCHLECHTER

La **Ploner GmbH** setzt sich für die Werte der Vielfalt, Inklusion und Geschlechtergleichstellung ein, indem sie gesellschaftliche, organisatorische und verwaltungstechnische Mechanismen übernimmt, die auf der Achtung der Rechte sowie der Freiheit und Würde der Menschen beruhen. Insbesondere hat unser Unternehmen ein Managementsystem UNI/PdR 125 angenommen. Tatsächlich handelt das Unternehmen gemäß der Richtlinie UNI/PdR 125:2022 mit einem auf Unparteilichkeit basierenden Ansatz und toleriert keinerlei Form von direkter oder indirekter, multipler und vernetzter Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht, Alter, Orientierung und sexuelle Identität, Behinderung, Gesundheitszustand, ethnische Herkunft, Nationalität, politische Meinungen, soziale Zugehörigkeit und religiösen Glauben. Es fördert auch Bedingungen, die es ermöglichen, kulturelle, organisatorische und materielle Hindernisse zu beseitigen, die die volle Entfaltung und umfassende Wertschätzung der Menschen innerhalb der Organisation beeinträchtigen.

Die **Ploner GmbH** bewahrt den Wert ihres Personals und fördert den Schutz der psychophysischen, moralischen und kulturellen Integrität durch Arbeitsbedingungen, die die individuelle Würde und Verhaltensregeln respektieren. Die Politik zielt darauf ab, einen klaren Ansatz in Bezug auf Mission, Strategien und aktive Praktiken zu entwickeln, um eine kooperative, unterstützende Arbeitsumgebung zu schaffen, die für die Beiträge aller Mitarbeiter offen ist, um das Vertrauen der Menschen, Kunden und der Gesellschaft im Allgemeinen zu stärken.

Das Ziel besteht darin, Vielfalt in all ihren Dimensionen zu fördern, um die daraus resultierenden Chancen maximal zu nutzen und Werte in der Arbeitsumgebungen zu generieren, wodurch auch ein Wettbewerbsvorteil im Geschäftsbereich erzielt wird. Diese Politik bekräftigt das Engagement des Unternehmens, die in der geltenden Gesetzgebung, den Vertragsbestimmungen und den Standards internationaler Referenzorganisationen vorgesehenen Prinzipien aktiv zu respektieren und zu verbreiten:

- Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und die damit verbundenen Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs);
- Global Compact und Women's Empowerment Principles der Vereinten Nationen;
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte;
- Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte der Frau, zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, über die Rechte des Kindes, über die Rechte von Menschen mit Behinderungen;
- Erklärung über die Grundsätze und Grundrechte bei der Arbeit und die acht grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO);
- ILO-Übereinkommen über Gewalt und Belästigung vom Juni 2019.

Das Engagement der **Ploner GmbH** zielt darauf ab, den Wert der Menschen zu bewahren, damit sich jeder einbezogen fühlt und sein Bestes geben kann, indem er sich wirklich als integralen Teil der Gesellschaft fühlt. Es manifestiert sich in einer Strategie zur Entwicklung und Verwaltung von Humanressourcen, die eine



POLITICA PARITA' DI GENERE/ POLITIK DER GLEICHBERECHTIGUNG DER GESCHLECHTER

inklusive Kultur fördert, um die Einzigartigkeit der Menschen und den Zugang zu den gleichen beruflichen Wachstumsmöglichkeiten unabhängig von der Position in der Organisation zu schätzen.

Auf der Ebene des Personalmanagements und der Barrieren wurden spezifische operative Verfahren festgelegt, die die entsprechenden Bereiche im Sinne der Geschlechterparität verwalten. Auf kommunikativer Ebene (Marketing- und Werbeaktivitäten) erklärt die Gasser Paul GmbH-srl transparent ihre Absicht, Geschlechterparität zu verfolgen, Vielfalt zu schätzen und die Stärkung von Frauen zu unterstützen.

Die **Plover GmbH** implementiert eine Politik zur Förderung der Geschlechterparität nicht nur intern, sondern vor allem durch die Bevorzugung von Beziehungen und Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen, die sich gleichermaßen für Themen der Vielfalt, Inklusion und Geschlechtergleichstellung engagieren.

Die Unternehmensleitung hat eine kompetente Ressource für das Management des Managementsystems in der Figur des RSGQ identifiziert. Darüber hinaus wird zur Schaffung einer aktiven Instanz zum Thema Geschlechterparität das GENDER PARITY Committee mit DGE, HR, RSGQ und RAM eingerichtet.

Jedes Jahr werden transparent Informationen zum strategischen Gleichstellungsplan mit spezifischen KPIs auf der "sozialen Verantwortung" auf unserer Website veröffentlicht, um zu erklären, wie unser Unternehmen Fortschritte bei den festgelegten Zielen im Bereich der Geschlechterparität macht.

Diese Politik steht zur Einsichtnahme im Abschnitt "soziale Verantwortung" unserer Website zur Verfügung.

DER LEGALE VERTRETER Datum: 21.08.2023

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized initials and a surname.