

OPEN TO DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION (DE&I) DE&I POLICY DEL GRUPPO MARAZZI*

OPEN TO DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION (DE&I) – PERCHE’

“The Open Circle” è il nome del progetto a lungo termine con cui il Gruppo Marazzi porta avanti il suo impegno quotidiano nel creare un impatto positivo sul pianeta, sulle persone, sulle performance.

Un impegno quotidiano che passa attraverso azioni concrete.

La presente policy si inserisce in questa cornice con l’obiettivo di formalizzare l’impegno che il Gruppo Marazzi sceglie di mettere in campo ogni giorno nel **prendersi cura delle persone** sui temi della diversità, equità ed inclusione.

Cosa sta dietro alle parole “diversità”, “equità” ed “inclusione”?



La parola **diversità** si riferisce al fatto che ognuno di noi ha caratteristiche peculiari, che ci distinguono dagli altri (solo a titolo esemplificativo, siamo diversi per età, origine etnica, stato sociale, religione, genere, età, orientamento sessuale, abilità psico-fisiche, idee politiche).



La parola **equità** esprime la capacità di creare per ciascuna persona pari possibilità di accesso alle opportunità, nel rispetto delle *diversità*.



Infine, con **inclusione** si intende la capacità di creare un ambiente accogliente ed *equo*, dove ogni persona si senta di poter esprimere la propria autenticità e dare il proprio contributo in un contesto sicuro.

La *diversità* è un fatto, *l’inclusione* è una scelta: il Gruppo Marazzi con la presente policy definisce principi, strategie e buone pratiche per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo, aperto al contributo di ciascuna persona, abile nel cogliere il valore che può nascere dalla diversità.

Il documento si rivolge a tutto il personale in forza presso il Gruppo Marazzi come supporto alla gestione delle relazioni con gli stakeholder interni ed esterni all’organizzazione.

Quando in questo documento, unicamente a scopo di semplificazione e di migliore accessibilità dei contenuti, è usato il maschile generico, la forma è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone potenzialmente interessate.

La policy è aggiornata al 31.1.2025 e sarà oggetto di una revisione periodica per verificarne l’adeguatezza rispetto agli obiettivi che il gruppo si pone sui temi DE&I.

** Ai fini di questo documento, Gruppo Marazzi include Marazzi Group S.r.l. ed Emilceramica S.r.l.*

1. OPEN TO DE&I NEI PROCESSI AZIENDALI

La valorizzazione dei principi di diversità, equità ed inclusione permea ogni fase del percorso dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno dell'organizzazione.



1.1. PROCESSO DI SELEZIONE E ON-BOARDING (RECRUITING)

Il processo di recruiting rappresenta un momento strategico di incontro con le persone e con i talenti unici che sono in grado di esprimere.

Il Gruppo Marazzi investe cura, risorse e formazione per far sì che il processo di recruiting sia l'occasione per entrare in contatto con persone che si sentano di poter condividere la loro esperienza, le loro competenze e le loro aspettative professionali in un ambiente capace di garantire sicurezza psicologica, pari opportunità e pieno rispetto della diversità.

Il processo di valutazione e selezione dei candidati e delle candidate è strutturato in modo da garantire in ogni sua fase il rispetto delle pari opportunità e l'assenza di forme dirette e/o indirette di discriminazione (solo a titolo esemplificativo in ragione di età, origine etnica, stato sociale, religione, genere, età, orientamento sessuale, abilità psico-fisiche, idee politiche).

La diversità viene incoraggiata attraverso scelte di selezione che – nel rispetto delle esigenze organizzative aziendali – puntano a costruire gruppi eterogenei a titolo esemplificativo per età, genere, origine, background, pertanto portatori di differenti punti di vista e prospettive.

Tutte le persone coinvolte nel processo di recruiting ricevono adeguata formazione al fine di sviluppare metodi di lavoro, percorsi di selezione, interviste, inserimenti in linea con i principi di questa policy sui temi della parità di genere, della diversità, equità ed inclusione, nonché sul riconoscimento dei *bias* cognitivi (definiti dallo psicologo D. Kahnemann come *"errori sistematici, dei veri e propri pregiudizi che ricorrono in maniera prevedibile in particolari circostanze"*).



1.2. FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE

Il Gruppo Marazzi si impegna a promuovere un contesto lavorativo dinamico e capace di mettere a disposizione delle persone strumenti ed occasioni di formazione adeguati a supportare il loro sviluppo professionale e personale. Sono organizzati momenti formativi dedicati ad aumentare conoscenza e consapevolezza diffusa a tutti i livelli sui temi della diversità, equità ed inclusione, nonché sul riconoscimento dei *bias* cognitivi.

La valutazione della performance si sviluppa con meccanismi aziendali di definizione di obiettivi periodici specifici, misurabili e raggiungibili, accompagnati da momenti strutturati di dialogo e confronto di ciascuna persona con i propri responsabili, ferma l'apertura ad un dialogo in qualsiasi momento ce ne sia necessità. Tali incontri sono occasioni preziose non solo per la definizione ed il monitoraggio dell'andamento degli obiettivi individuali, ma in senso più ampio per l'ascolto della persona e la condivisione di feedback a supporto della relazione lavorativa quotidiana.

I percorsi di crescita all'interno del gruppo puntano a valorizzare il merito individuale in un campo di gioco che offre opportunità di respiro internazionale, tenendo alta l'attenzione al creare un terreno fertile alla crescita di tutti i talenti, senza distinzioni di genere.

** Ai fini di questo documento, Gruppo Marazzi include Marazzi Group S.r.l. ed Emilceramica S.r.l.*

I processi interni dedicati alla formazione, alla valutazione delle performance ed alla crescita all'interno dell'organizzazione sono strutturati in modo da garantire in ogni fase il rispetto delle pari opportunità e l'assenza di forme dirette e/o indirette di discriminazione.

Il Gruppo Marazzi considera inoltre importante, nel corso della vita lavorativa delle persone, favorire lo scambio intergenerazionale, un percorso di reciprocità nell'arricchimento professionale per rimuovere pregiudizi basati sull'età, creando un punto di contatto prezioso tra chi comincia il suo viaggio all'interno dell'organizzazione e porta quindi una visione di freschezza e chi ha un'esperienza lavorativa consolidata ed una visione di esperienza.

Il Gruppo Marazzi si impegna a fornire periodicamente alle persone coinvolte in tali processi ed ai responsabili di team adeguata formazione sui temi della parità di genere, della diversità, equità ed inclusione, nonché sul riconoscimento dei *bias* cognitivi, per supportare una maggiore consapevolezza individuale e di team.



1.3. TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Il trattamento economico delle persone che operano nel Gruppo Marazzi si compone di una parte salariale rispettosa della normativa applicabile nonché di trattamenti di miglior favore introdotti attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello o con regolamenti aziendali o con negoziazione individuale.

Il Gruppo Marazzi pone cura nell'introdurre trattamenti di miglior favore economici e normativi attenti a supportare la parità di genere e, più in generale, categorie di lavoratori più esposte alla difficoltà di bilanciare le esigenze lavorative con quelle personali.

Il Gruppo Marazzi intende garantire equità nel trattamento economico delle persone che operano all'interno dell'organizzazione, in un contesto attento ad incoraggiare la crescita professionale e la valorizzazione del merito, in assenza di forme di discriminazione diretta o indiretta e nel pieno rispetto delle pari opportunità.



1.4. COMUNICAZIONE INTERNA

Oltre all'introduzione di trattamenti di miglior favore, il Gruppo investe risorse e cura nella comunicazione interna, per far sì che tali trattamenti possano essere comunicati con efficacia e trasparenza a tutti i destinatari.

Una comunicazione chiara rappresenta uno strumento strategico per l'inclusione: consente ai beneficiari di comprendere i trattamenti a cui hanno diritto, percepirne il valore e scegliere in modo consapevole se e come fruirne.

Più in generale, il gruppo si impegna nella comunicazione interna a:

- adottare canali, mezzi e strumenti di comunicazione pienamente accessibili in termini fisici, linguistici e culturali alla popolazione aziendale;
- scegliere un linguaggio chiaro ed accessibile, che cerchi di semplificare ove possibile i contenuti tecnici affinché possano raggiungere con efficacia i destinatari, mettendoli nelle condizioni di muoversi con consapevolezza ed autonomia all'interno del sistema di regole e comunicazioni aziendali;
- scegliere un linguaggio rispettoso ed inclusivo, che tenga conto delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascuna persona.

** Ai fini di questo documento, Gruppo Marazzi include Marazzi Group S.r.l. ed Emilceramica S.r.l.*



1.5. COMUNICAZIONE ESTERNA

I principi di valorizzazione della diversità ed inclusività che ispirano la comunicazione interna esprimono appieno il loro potenziale anche nella comunicazione verso l'esterno, con tutti gli stakeholder con cui il gruppo si confronta e dialoga a livello internazionale.

2. EQUITA' DI GENERE E TUTELA DELLA PERSONA



Il Gruppo Marazzi promuove l'equità e le pari opportunità tra tutte le persone che lavorano all'interno dell'organizzazione e crea momenti formativi dedicati diffondere consapevolezza diffusa rispetto al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (*unconscious bias*) – fondato su questioni di genere.

In linea con questi principi, il gruppo adotta misure concrete per garantire equità di trattamento di fronte a situazioni di svantaggio ed a supporto della conciliazione degli impegni familiari con quelli lavorativi. Si aggiunge un impegno nella ricerca di una adeguata rappresentanza di generi all'interno dei team, nelle posizioni manageriali e, più in generale negli organi di informazione, consultazione e decisione di cui l'organizzazione si dota. Analogo impegno viene posto in campo in occasione di eventi, convegni o altro evento professionale, fermo il principio di funzionalità della presenza rispetto all'obiettivo dell'evento stesso.

Il Gruppo Marazzi si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in cui ogni persona sia trattata con dignità e rispetto e in cui siano assicurate le pari opportunità.

Nel rispetto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 25 gennaio 2016 il Gruppo Marazzi ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di chi le ponga in essere.



A sostegno di tale impegno, il Gruppo Marazzi si è dotato di un canale di comunicazione interno che è possibile utilizzare per segnalare violazioni o irregolarità a danno dell'interesse aziendale o collettivo e sottoporle all'attenzione di un soggetto terzo indipendente nel rispetto di adeguati standard di confidenzialità. Le linee guida sull'uso del citato canale di comunicazione sono contenute nella "Hotline Policy & Whistleblowing" di Gruppo.

Qualora si verificano comportamenti vietati, tra cui molestie, discriminazioni o ritorsioni, potranno essere valutate azioni disciplinari, al ricorrere delle condizioni previste dalla normativa applicabile.

3. RESPONSABILITA' A TUTTI I LIVELLI



L'impegno del gruppo Marazzi sui temi della diversità, equità ed inclusione passa attraverso una responsabilità individuale che ogni persona dell'organizzazione, ad ogni livello, è chiamata a mettere in campo, nel rispetto del sistema di regole di cui il gruppo si dota e nella consapevolezza che per qualsiasi dubbio o necessità di confronto rispetto alla gestione di situazioni concrete, potrà rivolgersi al team Risorse Umane, che a sua volta si coordinerà con il comitato DE&I di seguito descritto.

A supporto di questa responsabilità, il gruppo investe nella formazione continua e diffusa sui temi DE&I, affinché ciascuna persona dell'organizzazione possa avere gli strumenti adeguati a nutrire nel

** Ai fini di questo documento, Gruppo Marazzi include Marazzi Group S.r.l. ed Emilceramica S.r.l.*

quotidiano una cultura aziendale attenta all'inclusione ed alla valorizzazione delle diversità, nonché per riconoscere eventuali ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale alla piena inclusione lavorativa e segnalarli in un contesto che garantisca sicurezza psicologica.

In coerenza con l'impegno volto ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi DE&I, il Gruppo Marazzi ha costituito un comitato DE&I composto da Leonardo Tavani-Direttore Generale, Luca Gatti-VP Direttore Risorse Umane, Natalia Milanese-Legal Counsel e Varvara Grigoriou-HR & Compensation Manager dedicato a:

- (i) promuovere – in coordinamento con il team Risorse Umane – ed approvare iniziative DE&I volte a incoraggiare una cultura aziendale attenta alla diversità e all'inclusione;
- (ii) monitorare l'evoluzione delle buone pratiche aziendali sui temi DE&I ed il rispetto dei principi di cui alla presente policy all'interno dell'organizzazione;
- (iii) individuare e segnalare gli spazi di miglioramento dei processi aziendali in ottica DE&I e supportare le funzioni competenti nella definizione di un piano di azione coerente con i principi DE&I;
- (iv) raccogliere e valutare proposte sui temi DE&I;
- (v) individuare obiettivi, indicatori e KPI DE&I da raggiungere a livello di gruppo e, con il supporto delle competenti strutture owner dei dati, monitorarne gli andamenti.

OPEN TO DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION (DE&I)

PERSONE AL CENTRO

Data: 29/04/2025

** Ai fini di questo documento, Gruppo Marazzi include Marazzi Group S.r.l. ed Emilceramica S.r.l.*