

## Unternehmensrichtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter

Die Peuterey-Gruppe, in Repräsentanz der G&P NET Spa, Geo Spirit Srl, Argo Retail Srl, Peuterey Srl, möchte ein Managementsystem gemäß Referenzstandard UNI PdR 125 einrichten, um jegliche Geschlechterstereotypen sowohl in Bezug auf den beruflichen als auch auf den familiären Kontext zu überwinden, alle Ursachen für Ungleichheit zu beseitigen und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, um die Vielfalt wertzuschätzen und das Frauenempowerment zu unterstützen. Im Einklang mit den verfassungsrechtlichen Grundsätzen von Gleichheit und Gleichstellung erfolgt das Engagement in den folgenden Bereichen:

- **Kultur und Strategie:** um Prinzipien und Ziele der Inklusion, Gleichstellung der Geschlechter und Aufmerksamkeit auf *Gender Diversity* der Organisation in Übereinstimmung mit der Vision, dem Zweck und den Werten, die die Gruppe prägen, festzulegen;
- **Governance:** um entsprechende Organisationssysteme sowie Prozesse zu definieren, die darauf abzielen, jegliche Nichteinbeziehung festzustellen und zu beseitigen.
- **Personalmanagement:** um die Prinzipien der Inklusion und der Anerkennung der Vielfalt während des gesamten Lebenszyklus einer Ressource in der Organisation von der Recruiting-Phase bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu überwachen; Förderung des weiblichen Empowerments im Unternehmen durch die Ermutigung von Frauen, sich in Führungspositionen zu engagieren und die Kommunikation der erzielten Fortschritte.
- **Wachstums- und Inklusionschancen:** indem wir den neutralen Zugang der Geschlechter zu den Karrierewegen, zu internen Wachstumsmöglichkeiten und zu Weiterbildungsangeboten garantieren;
- **Gleiche Bezahlung der Geschlechter:** indem wir das Fehlen jeglicher Differenzierungslogik nach Geschlecht beim Lohngefälle im Sinne einer *Gesamtvergütung* garantieren, die auch nicht monetäre Vergütungen wie Sozialleistungen und Wellness-Initiativen umfasst;
- **Schutz der Elternschaft und Work-Life-Balance:** durch Umsetzung von Politiken zum Schutz der Elternschaft in all ihren Formen und die Anwendung von Verfahren, die das Familienleben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vereinfachen und unterstützen.

Die Peuterey-Gruppe verpflichtet sich zu Folgendem:

- immer noch bessere und gerechtere Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer/innen, durch Anwendung und Einhaltung aller einschlägigen nationalen und internationalen Rechtsvorschriften, der Tarifverträge, der vom Unternehmen eingegangenen Verpflichtungen und der Anforderungen der internationalen Normen zu garantieren;
- die Einhaltung der Anforderungen an die Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen, durchzuführen und langfristig beizubehalten und sich an eventuell erforderliche neue Anforderungen anzupassen;
- allen Mitarbeiter/innen eine entsprechende Schulung und Information im Bereich Ethik, Inklusion und Chancengleichheit zukommen zu lassen;
- die vorliegende Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter kontinuierlich zu überarbeiten und zu aktualisieren;
- den Einsatz der Peuterey-Gruppe für soziale Nachhaltigkeit auch jenseits des Umfangs unserer Aktivitäten auszuweiten, indem wir aktiv auch die Stakeholder einbeziehen und die Prinzipien der Gleichheit und Inklusion fördern, die sozialen Auswirkungen auf ethische und nachhaltige Weise identifizieren und steuern; Prinzipien der Gleichheit und Chancengleichheit als Teil des Bewertungs- und Auswahlverfahrens für Mitarbeiter/innen einzuschließen;
- einen Ansatz des Dialogs und der Konfrontation gegenüber den Mitarbeiter/innen anzuwenden, um sie in den Einsatz für soziale Nachhaltigkeit einzubeziehen und sie für die Prinzipien der Gleichstellung der Geschlechter und des weiblichen Empowerments zu sensibilisieren;
- interne Audits zu planen und durchzuführen, die darauf ausgerichtet sind, die Einhaltung der Anforderungen an die soziale Gleichstellung zu gewährleisten, indem wir bei Bedarf eventuelle Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen planen und umsetzen; am Dialog mit allen betroffenen Parteien teilzunehmen, indem wir den Einsatz der Gruppe im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter dokumentieren und gegenüber allen Stakeholdern kommunizieren;
- besondere Aufmerksamkeit der oberen Führungsebene bei der Prävention jeglicher Form von Geschlechterdiskriminierung oder Form von physischer, verbaler und/oder digitaler Gewalt, wie auch in einer eigenen Richtlinie gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz im Detail dargelegt;
- die volle Transparenz und Korrektheit bei all unseren Arbeitsaktivitäten und Beziehungen zu den

Stakeholdern, inklusive der Mitarbeiter/innen zu fördern;

- regelmäßig Umfragen zur Wahrnehmung der Mitarbeiter/innen bezüglich Chancengleichheit sowie Inklusion und/oder Integration zu organisieren;
- einen jährlichen Verbesserungsplan zu den Anforderungen der UNI PdR 125 festzulegen;
- ein jährliches Budget für die Entwicklung der Aktivitäten zur Unterstützung der Inklusion und der Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich Schulungsmaßnahmen, die für alle Mitarbeiter/innen zugänglich sind, bereitzustellen;
- regelmäßig die Unternehmensindikatoren und -ziele zu überwachen;

Um die Umsetzung der nötigen Maßnahmen zur Verfolgung der Ziele zur kontinuierlichen Verbesserung, die die Gruppe sich gesteckt hat, zu garantieren und, zuvor noch, für die effiziente Umsetzung der vorliegenden Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter, wurde eine für das Managementsystem für die Gleichstellung der Geschlechter verantwortliche Person ernannt, die sie koordiniert und eine diesbezügliche Anlaufstelle für die gesamte Belegschaft Thema darstellt.

Die vorliegende Richtlinie wird regelmäßig überwacht und überarbeitet, um zu garantieren, dass Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz kontinuierlich gefördert werden, wobei die Gleichstellung der Geschlechter als Weg erachtet wird, den alle im Rahmen der eigenen Verantwortlichkeiten und Tätigkeiten verfolgen müssen.

Die Geschäftsleitung  
