

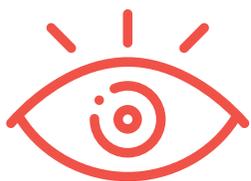


# CARTA

## PER LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE



Ognuno è diverso, ognuno è unico,  
ognuno è vincitore



## LA NOSTRA VISIONE

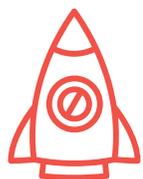
Essendo un Gruppo internazionale, Guala Closures è multiculturale per natura. I nostri collaboratori incarnano e determinano la diversità dei 24 Paesi in cui si trovano i nostri stabilimenti produttivi.

L'identità e il talento di ciascuno di noi sono la chiave del nostro successo. La nostra forza sta nelle differenze. Talenti unici definiscono il nostro spirito. La diversità ci arricchisce.

La diversità è una risorsa per il business e il futuro del Gruppo. Ecco perché è essenziale promuovere la diversità e contribuire a farla fiorire, permettendo a ogni singola

persona di liberare il proprio potenziale: ci adoperiamo per promuovere lo scambio e la condivisione di idee e buone prassi, stimolando la creatività, costruendo conoscenze e sviluppando talenti...

Lavoriamo insieme verso un obiettivo comune, sfruttando le nostre differenze per dare il meglio. Ci impegniamo a creare un ambiente in cui ogni singolo collaboratore si senta incluso, apprezzato e valorizzato, cosicché possa esprimere al meglio se stesso, affermare la nostra identità condivisa, migliorare le nostre prestazioni e contribuire a far crescere un Gruppo inclusivo e multiculturale.



## LA NOSTRA MISSIONE

Guala Closures ha creato questa carta per promuovere la diversità e l'inclusione, in linea con i nostri valori di trasparenza, integrità, professionalità, educazione, rispetto per l'ambiente e gratitudine. Il nostro approccio a favore della diversità e dell'inclusione è in armonia con il quadro per la responsabilità sociale e con la politica etica e sociale del Gruppo.

Questo approccio orientato alla diversità e all'inclusione sarà adottato dai dirigenti di ogni Business Unit, i quali mostreranno il loro rispetto e impegno, contribuendo attivamente a diffondere il messaggio e a mettere in atto questo modello. Da qui al 2021, lanceremo, attraverso vari mezzi di comunicazione, una campagna mirata ad accrescere la consapevolezza della diversità per tutti i collaboratori all'interno del Gruppo.



## I NOSTRI PRINCIPI

L'approccio di Guala Closures alla diversità e all'inclusione si basa su quattro principi fondamentali. Questi principi forniranno a ogni collaboratore gli strumenti necessari a capire come promuovere la diversità e l'inclusione, al fine di creare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e molestie.

### RISPETTO

Rispettare gli altri, il loro lavoro e la loro vita privata. Ci impegniamo a tutelare quest'obbligo morale e diritto fondamentale per ogni singolo individuo.

### TOLLERANZA

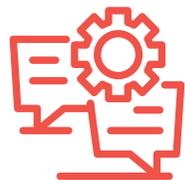
Garantire la pluralità di pensiero. Tuteliamo la libertà di coscienza e di espressione delle persone, il loro diritto alla diversità e di commettere errori.

### ETICA

Mantenere una condotta corretta, sempre e ovunque. Siamo guidati da principi di onestà e integrità.

### SOLIDARIETÀ

Coltivare impegni collettivi e un atteggiamento di supporto reciproco. Collaborando con i dirigenti teniamo unito il gruppo, garantendo uno spirito di squadra e un ambiente in cui le persone si aiutano a vicenda.



## I NOSTRI IMPEGNI

Guala Closures e i suoi lavoratori si impegnano a promuovere la diversità e l'inclusione in tutto il Gruppo, in ogni parte del globo. Insieme, ci impegniamo a:

### CONSOLIDARE LA NOSTRA CULTURA MULTICULTURALE E INCLUSIVA

Promuoviamo e incoraggiamo la diversità all'interno dei nostri team, a prescindere da età, genere, estrazione, identità, confessione, orientamento sessuale o disabilità.

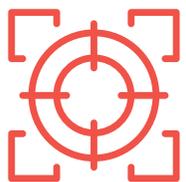
Creiamo un luogo di lavoro accogliente per tutti, un ambiente in cui ogni singola persona sia apprezzata e valorizzata, senza distinzioni, e possa esprimersi al meglio.

### GARANTIRE PARI OPPORTUNITÀ E UN TRATTAMENTO EQUO

Combattiamo ogni tipo di discriminazione. A ogni individuo di talento sono date pari opportunità a condizioni eque. Uomini e donne sono trattati equamente.

### RAFFORZARE UN SENSO DI APPARTENENZA AL GRUPPO

Promuoviamo il rispetto reciproco e lo spirito di squadra sul luogo di lavoro, creando un contesto in cui gli individui possono crescere e sentirsi apprezzati, in cui valori e obiettivi comuni sono condivisi. Incoraggiamo i colleghi a instaurare legami e ad essere orgogliosi di partecipare al nostro progetto di Gruppo.



# I NOSTRI OBIETTIVI



## GENERE

Garantire l'esistenza di un quadro comune in cui donne e uomini abbiano pari opportunità di crescita.

### > Obiettivi 2021

- Equo rapporto uomini-donne nel Green Board.
- Obiettivi concreti per le pari opportunità e il trattamento equo in ogni unità di business.

### > Obiettivi 2022

- Almeno il 20% dei ruoli di leadership assunti da donne.

## FATTORI CHIAVE

### 1. Trattamento equo:

Maggiore diversità culturale e garanzia di giusta retribuzione - partecipazione alla Women's International Networking Conference - garanzia di pari compenso per pari lavoro, colmando ogni eventuale divario retributivo tra uomini e donne.

### 2. Pari opportunità:

Supporto alle donne in maternità - orari flessibili e sostegno parentale per bilanciare vita lavorativa e vita privata - più posti e ruoli orientati alle donne - pari accesso alla formazione.

### 3. Parità di genere:

Mentoring e workshop formativi - collaborazioni con organizzazioni professionali per attrarre donne talentuose - annunci di lavoro e descrizioni delle mansioni neutrali in termini di genere.



## ETÀ

Permettere a ogni collaboratore di crescere come parte del Gruppo, contribuendo a tale processo di crescita, a prescindere dall'età.

### > Obiettivi 2021

- Almeno due progetti di tutoring, in due Business Units.

### > Obiettivi 2022

- Sviluppo di uno strumento per condividere le conoscenze tra risorse junior e senior, con mobilità tra le Business Units.

## FATTORI CHIAVE

### 1. Integrazione:

Scuole partner - programmi di integrazione con tutor e futuri talenti.

### 2. Condivisione di conoscenze ed esperienze:

Focus group - mentoring - maggiore visibilità delle opportunità di lavoro nel Gruppo - rete giovanile: affiancamento di un collega di età diversa proveniente da un altro reparto.

### 3. Gestione:

Programma di gestione delle carriere e dei talenti - partecipazione alla direzione - piani di successione per i ruoli di leadership.



## DISABILITÀ

Promuovere la crescita professionale delle persone con disabilità provvedendo ad adattarsi a ogni situazione.

### > Obiettivi 2021

- Obiettivi concreti per il Gruppo e le Business Units.
- Collaborazioni con associazioni o imprese specializzate nell'assistere persone affette da disabilità.

### > Obiettivi 2022

- Mappa che indichi la potenziale allocazione delle persone con disabilità.

## FATTORI CHIAVE

### 1. Un nuovo spirito, con la missione di sensibilizzare alla disabilità:

Programma per reclutare e trattenere risorse con disabilità - follow-up e supporto per la formazione - sensibilizzazione all'interno dei team.

### 2. Nuove forme di collaborazione:

Partnership con associazioni e istituzioni specializzate nell'integrazione della disabilità - individuazione di ruoli che possono essere ricoperti da persone con disabilità.

Per ulteriori informazioni, vi invitiamo a contattare  
Maurizio Mittino - [mmittino@gualaclosures.com](mailto:mmittino@gualaclosures.com)