



POLICY DI DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE

	POLICY DI DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE PARITÀ DI GENERE					ROCKWOOL Italia S.p.A.
Codice	Revisione	Redazione	Verifica	Approvatori	Data di approvazione	Pagina 2 di 5
HR_Policy_DEI	Rev.0	Team HR Italia	RSGPG	Amministratore Delegato e HR Manager	28/10/2026	

1. Scopo

La presente Policy definisce i principi e gli impegni di ROCKWOOL Italia S.p.A. in materia di diversità, equità, inclusione e parità di genere, nel quadro dei valori e delle policy del Gruppo ROCKWOOL. La Policy orienta il ciclo di vita professionale e costituisce il riferimento per il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) - finalizzato a promuovere e sostenere la parità di genere, integrare i relativi principi nei processi aziendali e perseguire il miglioramento continuo delle performance in materia-, conforme alla UNI/PdR 125:2022.

2. Ambito di applicazione

La Policy e il Sistema di Gestione per la Parità di Genere si applicano a ROCKWOOL Italia S.p.A. e a tutte le persone che operano nel relativo perimetro organizzativo.

Il SGPG si applica ai processi aziendali rilevanti ai fini della parità di genere lungo il ciclo di vita professionale, con particolare riferimento a selezione e assunzione, onboarding, formazione, valutazione delle performance, sviluppo e carriera, remunerazione, genitorialità, conciliazione vita-lavoro, prevenzione e contrasto di discriminazioni e molestie, comunicazione e cultura organizzativa.

La Policy orienta inoltre, per quanto pertinente, i rapporti con candidate e candidati, personale temporaneo, partner, fornitori e altri stakeholder. L'applicazione tiene conto delle responsabilità locali e delle policy del Gruppo ROCKWOOL.

3. Principi e impegni

ROCKWOOL riconosce che ogni persona apporta capacità, esperienze, competenze e prospettive uniche. ROCKWOOL promuove un ambiente di lavoro nel quale tutte le persone siano trattate con dignità e rispetto e abbiano pari accesso a opportunità, risorse, formazione, sviluppo, retribuzione, leadership e processi decisionali, senza discriminazioni dirette o indirette.

ROCKWOOL si impegna a:

- promuovere la parità di genere come elemento della strategia e della cultura organizzativa;
- prevenire e contrastare discriminazioni, molestie, violenza, sessismo, bullismo, comportamenti irrispettosi e ritorsioni;
- assicurare pari opportunità nei processi di selezione, onboarding, formazione, performance, sviluppo, carriera, successione, mobilità e remunerazione;
- sostenere genitorialità, responsabilità di cura e conciliazione vita-lavoro;
- adottare un linguaggio rispettoso, inclusivo e non stereotipato;
- promuovere, a parità di competenze e di pertinenza rispetto agli argomenti trattati, un'equa rappresentanza dei generi tra relatrici e relatori in tavole rotonde, eventi, convegni e altre iniziative organizzate o patrocinate da ROCKWOOL;
- definire obiettivi misurabili, monitorare i KPI applicabili e perseguire il miglioramento continuo attraverso il Piano Strategico.

4. Diversità, equità e inclusione nel Gruppo ROCKWOOL

Per il Gruppo ROCKWOOL, diversità, equità e inclusione significano riconoscere e valorizzare le capacità, le esperienze, le competenze e le prospettive uniche che ciascuna persona apporta al lavoro. Le differenze possono essere visibili o invisibili, innate o acquisite e includono, a titolo esemplificativo, età, genere, razza, colore, disabilità, religione, orientamento sessuale, opinione politica, origine sociale o altri fattori personali e sociali.

ROCKWOOL si impegna a creare un ambiente di lavoro nel quale tutte le persone abbiano pari accesso a risorse e opportunità, inclusi selezione, formazione, retribuzione e sviluppo di carriera. L'inclusione implica anche

	POLICY DI DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE PARITÀ DI GENERE					ROCKWOOL Italia S.p.A.
Codice	Revisione	Redazione	Verifica	Approvatori	Data di approvazione	Pagina 3 di 5
HR_Policy_DEI	Rev.0	Team HR Italia	RSGPG	Amministratore Delegato e HR Manager	28/10/2026	

considerare preferenze ed esigenze differenti, comprese quelle delle persone appartenenti a gruppi potenzialmente vulnerabili, affinché ciascuna persona possa sentirsi valorizzata e supportata.

ROCKWOOL considera la diversità e l'inclusione fattori capaci di favorire efficienza, produttività, creatività e soddisfazione lavorativa. Team diversi e ben coordinati contribuiscono inoltre a comprendere meglio le esigenze e le aspettative di partner commerciali e clienti, che riflettono le comunità globali servite dal Gruppo.

ROCKWOOL promuove uno spazio sicuro per il dialogo aperto e per l'espressione di punti di vista differenti, nel rispetto di un ambiente professionale. Le azioni coerenti con la presente Policy contribuiscono alla creazione di valore sostenibile per l'organizzazione.

I valori DE&I del Gruppo sono concepiti come principi universali e applicabili in tutte le sedi, senza differenziazioni geografiche dei valori fondamentali. ROCKWOOL riconosce il rispetto della diversità, dell'equità e dell'inclusione come principio connesso ai diritti umani fondamentali.

Gli impegni DE&I del Gruppo sono monitorati attraverso sondaggi periodici rivolti alle persone, metriche sulla diversità e valutazioni delle prestazioni in ambito DE&I. Il Gruppo ha inoltre definito obiettivi volontari per favorire la diversità nel Senior Management e nel Board of Directors. L'eventuale applicazione di tali obiettivi al perimetro di ROCKWOOL Italia è valutata nel quadro delle policy e delle decisioni del Gruppo e della governance locale.

5. Responsabilità e governance

L'Alta Direzione approva la Policy, mette a disposizione risorse adeguate, promuove l'applicazione e riesamina l'efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. Il Comitato Guida, formalmente nominato, presidia predisposizione, attuazione e monitoraggio del Piano Strategico, degli obiettivi e delle azioni di miglioramento. Ruoli, responsabilità e autorità sono formalizzati negli atti di nomina e nella documentazione del Sistema.

Le modalità operative del Comitato Guida possono essere definite nell'atto di nomina, nel mandato o in altra documentazione approvata. La presente Policy non qualifica come obbligatori un regolamento autonomo, una composizione numericamente paritetica o una specifica frequenza delle riunioni. Decisioni e monitoraggi sono documentati mediante verbali, report o registrazioni equivalenti.

6. Impegni lungo il ciclo di vita professionale

6.1 Selezione, assunzione e onboarding

ROCKWOOL adotta criteri di selezione basati su competenze, esperienza, requisiti del ruolo e potenziale, evitando discriminazioni e stereotipi. Durante il processo non devono essere formulate domande relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità di cura, salvo informazioni strettamente necessarie e consentite dalla legge.

In coerenza con la Policy di Onboarding (HR_Policy_Onboarding), ROCKWOOL assicura un processo globale e locale strutturato per le persone assunte a tempo pieno e part-time e adattato, ove pertinente, a personale temporaneo, stagisti e persone che cambiano sede o ruolo. Il percorso comprende informazioni sul Gruppo, strategia, prodotti, strumenti e policy, nonché l'introduzione locale a compiti, responsabilità, obiettivi, team, stakeholder, processi, sicurezza e procedure rilevanti.

Il/la manager è responsabile dell'onboarding locale, predispone il programma di *induction*, definisce obiettivi e feedback e verifica l'inserimento. Le Risorse Umane locali assicurano strumenti e accessibilità del processo, organizzano l'*induction* e ne monitorano l'andamento. Quando utile, può essere individuata una persona mentore. Il percorso include inoltre i principi della presente Policy, le informazioni essenziali sul Sistema di Gestione e i canali di ascolto e segnalazione.

6.2 Formazione, performance, sviluppo e carriera

ROCKWOOL assicura che formazione, valutazione, sviluppo, mobilità, successione e promozione siano gestiti attraverso criteri professionali, oggettivi e non discriminatori. La formazione sulla parità di genere, sulla

	POLICY DI DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE PARITÀ DI GENERE					ROCKWOOL Italia S.p.A.
Codice	Revisione	Redazione	Verifica	Approvatori	Data di approvazione	Pagina 4 di 5
HR_Policy_DEI	Rev.0	Team HR Italia	RSGPG	Amministratore Delegato e HR Manager	28/10/2026	

valorizzazione delle differenze, sugli stereotipi e sugli *unconscious bias* coinvolge tutti i livelli organizzativi, inclusi i vertici, ed è supportata da registrazioni idonee.

6.3 Equità remunerativa e sistemi incentivanti

ROCKWOOL applica criteri retributivi oggettivi, non discriminatori e neutrali rispetto al genere, coerenti con peso del ruolo, responsabilità, competenze, condizioni di lavoro, performance e riferimenti interni ed esterni pertinenti. Le decisioni retributive e di progressione sono documentate secondo i processi aziendali.

ROCKWOOL monitora gli indicatori applicabili della UNI/PdR 125 con dati adeguatamente disaggregati e analisi a parità di mansione o ruolo e livello. Eventuali differenze non giustificate sono analizzate e affrontate con azioni appropriate. I criteri dei sistemi incentivanti sono formalizzati e comunicati alle popolazioni interessate. Le richieste di chiarimento e le segnalazioni di possibili disparità sono gestite attraverso i canali aziendali competenti.

6.4 Genitorialità e responsabilità di cura

ROCKWOOL tutela l'accesso ai congedi senza penalizzazioni nelle opportunità di sviluppo, carriera, formazione o retribuzione. ROCKWOOL sostiene la relazione prima, durante e dopo i periodi di maternità, paternità o congedo parentale, nel rispetto della volontarietà e della riservatezza.

ROCKWOOL riconosce inoltre la genitorialità come un'esperienza che può favorire lo sviluppo e il rafforzamento di competenze trasversali rilevanti anche in ambito professionale, quali capacità organizzative, gestione delle priorità, problem solving, resilienza, autonomia e competenze relazionali. Nell'ambito delle attività di accompagnamento al rientro dal congedo, la funzione HR e il/la responsabile possono favorire l'emersione e la valorizzazione di tali competenze attraverso momenti di confronto e reinserimento, sostenendone, ove pertinente, l'applicazione nel percorso professionale e nello sviluppo della persona all'interno dell'organizzazione.

6.5 Conciliazione vita-lavoro

ROCKWOOL promuove flessibilità organizzativa, benefit e iniziative di benessere coerenti con le esigenze operative e personali. Riunioni e formazione sono, per quanto possibile, programmate in orari compatibili con la partecipazione delle persone part-time o con esigenze di conciliazione. L'adequazione delle misure è riesaminata periodicamente.

6.6 Prevenzione e gestione di discriminazioni, molestie e violenze

ROCKWOOL adotta un principio di tolleranza zero verso molestie, violenza, discriminazioni e abusi fisici, verbali o digitali. ROCKWOOL mette a disposizione canali riservati di segnalazione, inclusa la piattaforma whistleblowing, tutela la riservatezza e vieta le ritorsioni verso chi segnala in buona fede.

ROCKWOOL valuta i rischi connessi a molestie e abusi secondo una metodologia definita dall'organizzazione e pianifica prevenzione, formazione, comunicazione, ascolto, investigazione, azioni correttive e verifica di efficacia.

7. Comunicazione, ascolto e diffusione

La Policy è comunicata alle persone del perimetro italiano, resa accessibile sui canali interni e pubblicata sul sito web aziendale. ROCKWOOL utilizza un linguaggio inclusivo e mette a disposizione strumenti di ascolto e dialogo, anche riservati o anonimi ove previsto, per raccogliere opinioni, suggerimenti e segnalazioni.

8. Obiettivi, monitoraggio e miglioramento continuo

Gli impegni della Policy sono tradotti nel Piano Strategico, che individua obiettivi, azioni, responsabilità, risorse, tempistiche, indicatori, target, frequenze di monitoraggio ed evidenze. Il Piano tiene conto dei KPI applicabili nelle sei aree della UNI/PdR 125, della *gap analysis*, dei dati HR, delle *survey*, degli audit, delle segnalazioni e del riesame della Direzione.

	POLICY DI DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE PARITÀ DI GENERE					ROCKWOOL Italia S.p.A.
Codice	Revisione	Redazione	Verifica	Approvatori	Data di approvazione	Pagina 5 di 5
HR_Policy_DEI	Rev.0	Team HR Italia	RSGPG	Amministratore Delegato e HR Manager	28/10/2026	

L'Alta Direzione, con il supporto del Comitato Guida e delle funzioni competenti, verifica periodicamente l'attuazione della Policy, gestisce scostamenti e azioni correttive e aggiorna la Policy in presenza di cambiamenti rilevanti.

9. Riferimenti

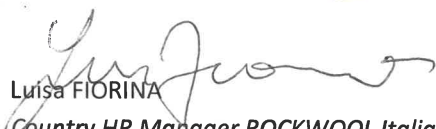
- UNI/PdR 125:2022
- FAQ UNI/PdR 125 - Indirizzi applicativi, Edizione 2026, UNI e Accredia
- HR_Policy_Onboarding
- Compensation and Benefits Policy
- Human Rights Policy e Human Rights Manual - Non-discrimination
- Code of Conduct e Whistle-blower Manual
- Piano Strategico e documentazione del Sistema di Gestione di ROCKWOOL Italia

ROCKWOOL Italia S.p.A.

Milano, 28/10/2026

Marco BOI

Amministratore Delegato ROCKWOOL Italia S.p.A.



Luisa FIORINA

Country HR Manager ROCKWOOL Italia S.p.A.