

Gender Equality Policy

Politica di Parità di Genere

English version below

JUWI Energie Rinnovabili S.r.l. ("JUWI Italy") crede nel valore delle persone, affinché ogni dipendente si senta incluso e possa dare il meglio di sé per competenze, esperienza e impegno; a tal fine, essa adotta strategie di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere e migliorare una cultura inclusiva, che valorizzi l'unicità delle persone e la loro crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto all'interno della sua organizzazione.

L'azienda crede altresì in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Ha come obiettivo primario quello di consolidare la presenza femminile, di aumentarne le opportunità di lavoro e carriera - anche mediante l'attribuzione di ruoli di responsabilità - e di garantirne un *work life balance* adeguato ai tempi e rispettoso delle necessità.

JUWI Italy ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI PdR 125:2022, ed ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione, al fine di raggiungere e mantenere una più equa parità di genere, anche a livello retributivo.

Tale modello gestionale vuole garantire, nel tempo, il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rende conto nei documenti del sistema di gestione.

La politica globale contiene riferimenti a politiche collegate alla gestione del personale e delle carriere, nonché alla comunicazione interna ed esterna attraverso strategie di marketing e di pubblicità, tutti elementi che hanno l'obiettivo di manifestare la volontà dell'azienda di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La politica generale e quelle collegate alla parità di genere fanno parte di un unico documento del sistema, e sono riconfermate o aggiornate al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

Politica di Parità di Genere

I KPI di cui al punto 5 della UNI PdR125:2022, costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come JUWI Italy progredisce verso gli obiettivi prefissati.

La politica di parità di genere è:

- definita dalla Direzione Aziendale, in coordinamento con il Comitato Guida;
- comunicata e diffusa all'interno dell'azienda ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione ai vertici ed ai responsabili,
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dai vertici e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La politica di parità è disponibile sul sito JUWI Italy, e contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La direzione dell'azienda ha assegnato le risorse, le responsabilità e le autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti, nominato un comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate).

Tale è composto da:

- Elvira Foti (Managing Director)
- Francesca Ongarelli (Head of HR and Corporate Services)
- Enrico Falqui (HSE Manager)
- Giada Cavazzi (Quality Manager)

Data:

15/05/2026

Managing Director:

Elvira Foti

Politica di Parità di Genere

JUWI Energie Rinnovabili S.r.l. ("JUWI Italy") believes in the value of people, ensuring that every employee feels included and is able to perform at their best by leveraging their skills, experience, and commitment. To this end, the company adopts human resources development and management strategies aimed at promoting and enhancing an inclusive culture that values each individual's uniqueness and professional growth, regardless of their role within the organization.

The company also believes in a culture based on respect for and appreciation of diversity in terms of gender, age, ethnic and social background, religion, political beliefs, physical and mental abilities, gender identity, and sexual orientation.

Its primary objective is to strengthen female representation within the organization, increase opportunities for women's employment and career advancement, including through the assignment of positions of responsibility, and ensure an appropriate work-life balance that is aligned with modern needs and respectful of individual requirements.

JUWI Italy has implemented a Gender Equality Management System in accordance with UNI/PdR 125:2022 and has embarked on a process of cultural transformation within its organization, with the aim of achieving and maintaining greater gender equality, including pay equity.

This management model is designed to ensure the ongoing maintenance of the defined and implemented requirements by measuring progress through specific Key Performance Indicators (KPIs), which are monitored and reported within the management system documentation.

The global policy includes references to related policies concerning personnel and career management, as well as internal and external communication through marketing and advertising strategies. Together, these elements demonstrate the company's commitment to pursuing gender equality, valuing diversity, and supporting women's empowerment.

The General Policy and the policies related to gender equality are incorporated into a single management system document and are reviewed, reaffirmed, or updated during periodic management reviews as part of the evaluation and continuous improvement of the management system.

The KPIs referred to in Section 5 of UNI/PdR 125:2022 constitute an essential part of the information required to determine and explain how JUWI Italy is progressing towards its established objectives.

The Gender Equality Policy is:

- Defined by Company Management in coordination with the Steering Committee;
- Communicated and disseminated internally and to relevant stakeholders;
- Subject to training and awareness-raising activities involving management and responsible personnel;
- Periodically reviewed or confirmed during management review processes based on events, organizational changes, monitoring outcomes, and audit results;
- Coordinated by a designated person appointed by management and possessing the necessary organizational and gender equality expertise.

The Gender Equality Policy is available on the JUWI Italy website and contains the principles and guidelines that define the company's commitment to gender equality, diversity enhancement, and women's empowerment.

Politica di Parità di Genere

Company management has allocated appropriate resources, responsibilities, and authority to pursue, achieve, and maintain the established gender equality objectives. Furthermore, it has appointed a Steering Committee to ensure the effective adoption and continuous implementation of the Gender Equality Policy and its related policies.

The Steering Committee consists of:

- Elvira Foti (Managing Director)
- Francesca Ongarelli (Head of HR and Corporate Services)
- Enrico Falqui (HSE Manager)
- Giada Cavazzi (Quality Manager)

Date:

15/05/2026

Managing Director:

Elvira Foti