POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	GENDER EQUALITY POLICY
1. Premessa In Statkraft operiamo per contribuire a un futuro più sostenibile e riteniamo che il modo in cui raggiungiamo i risultati sia importante quanto i risultati stessi. Per questo Statkraft Italia considera la parità di genere, l'equità, la diversità e l'inclusione condizioni essenziali per un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, per decisioni di qualità e per la creazione di valore sostenibile nel tempo.	**1. Introduction** At Statkraft, we work to contribute to a more sustainable future and believe that how we achieve results is just as important as the results themselves. For this reason, Statkraft Italia considers gender equality, equity, diversity and inclusion to be essential conditions for a safe and respectful working environment, high-quality decision-making and the creation of sustainable value over time.
La Società si impegna a garantire pari dignità e pari opportunità, contrastando ogni discriminazione diretta o indiretta connessa al genere, all'identità di genere, all'età, alla disabilità, all'origine, alla nazionalità, alle convinzioni personali o religiose, all'orientamento affettivo o a ogni altra caratteristica personale tutelata. La presente Politica si applica a tutte le persone che lavorano per Statkraft Italia e orienta, per quanto applicabile, i rapporti con candidate e candidati, collaboratori, fornitori, partner e altri stakeholder.	The Company is committed to ensuring equal dignity and equal opportunities, combating any direct or indirect discrimination related to gender, gender identity, age, disability, origin, nationality, personal or religious beliefs, affectional orientation or any other protected personal characteristic. This Policy applies to everyone working for Statkraft Italia and, where applicable, guides relationships with candidates, contractors, suppliers, partners and other stakeholders.
Attraverso il Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, Statkraft Italia traduce questi principi in responsabilità, obiettivi, azioni e indicatori misurabili, con l'impegno a colmare eventuali divari, prevenire comportamenti non inclusivi e migliorare continuativamente l'efficacia del sistema.	Through its Gender Equality Management System, compliant with UNI/PdR 125:2022, Statkraft Italia translates these principles into responsibilities, objectives, actions and measurable indicators, with a commitment to closing any gaps, preventing non-inclusive behaviour and continuously improving the effectiveness of the system.

2. Principi **Statkraft Italia si impegna a:**	**2. Principles** **Statkraft Italia is committed to:**
▪ integrare la parità di genere nella cultura, nella strategia e nei processi decisionali; ▪ garantire pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro, dalla selezione fino allo sviluppo, alla compensazione, alla mobilità e all'uscita; ▪ adottare criteri trasparenti, coerenti e non discriminatori, basati sulle competenze, sull'esperienza professionale, sulle responsabilità del ruolo, sui risultati conseguiti e sul potenziale di sviluppo delle persone;	▪ integrating gender equality into its culture, strategy and decision-making processes; ▪ ensuring equal opportunities at every stage of the employment relationship, from recruitment through development, compensation, mobility and exit; ▪ adopting transparent, consistent and non-discriminatory criteria based on skills, professional experience, role responsibilities, results achieved and people's development potential;

▪ favorire una rappresentanza equilibrata dei generi, anche nei ruoli decisionali e di responsabilità; ▪ prevenire e contrastare stereotipi, discriminazioni, molestie, violenze e abusi fisici, verbali o digitali; ▪ sostenere la genitorialità, il caregiving e la condivisione delle responsabilità familiari, senza penalizzazioni nei percorsi professionali; ▪ promuovere benessere, flessibilità e conciliazione tra vita professionale e personale, compatibilmente con i ruoli e le esigenze organizzative; ▪ utilizzare un linguaggio e una comunicazione rispettosi, accessibili e inclusivi; ▪ ascoltare le persone, misurare i risultati e intervenire con azioni correttive e di miglioramento.	▪ promoting balanced gender representation, including in decision-making and leadership roles; ▪ preventing and combating stereotypes, discrimination, harassment, violence and physical, verbal or digital abuse; ▪ supporting parenthood, caregiving and the sharing of family responsibilities, without adversely affecting career development; ▪ promoting wellbeing, flexibility and work-life balance, in line with roles and organisational requirements; ▪ using respectful, accessible and inclusive language and communication; ▪ listening to people, measuring results and taking corrective and improvement actions;
3. Ambiti di impegno ***Selezione e assunzione*** Statkraft Italia promuove processi di ricerca, selezione e assunzione improntati ai principi di imparzialità, inclusione e pari opportunità. Gli annunci di lavoro e le comunicazioni rivolte al mercato del lavoro utilizzano un linguaggio inclusivo e, in linea con i principi della Direttiva Europea sulla Pay Transparency, forniscono informazioni trasparenti e coerenti sulle opportunità professionali e, ove previsto dalla normativa applicabile, sui relativi range retributivi. Le candidature sono valutate esclusivamente sulla base delle competenze, dell'esperienza professionale, del potenziale e dei requisiti richiesti dal ruolo. Non sono ammesse domande o valutazioni riguardanti stato civile, gravidanza, intenzioni familiari, responsabilità di cura o altri aspetti personali non pertinenti alla posizione. Statkraft Italia incoraggia inoltre la presenza di candidature diversificate e il coinvolgimento di interlocutori differenti durante il processo di selezione, al fine di favorire decisioni equilibrate e inclusive.	**3. Areas of commitment** ***Recruitment and hiring*** Statkraft Italia promotes sourcing, selection and hiring processes based on the principles of impartiality, inclusion and equal opportunities. Job advertisements and communications addressed to the labour market use inclusive language and, in line with the principles of the European Pay Transparency Directive, provide transparent and consistent information on professional opportunities and, where required by applicable legislation, the related salary ranges. Applications are assessed exclusively on the basis of skills, professional experience, potential and the requirements of the role. Questions or assessments concerning marital status, pregnancy, family plans, caring responsibilities or other personal matters unrelated to the position are not permitted. Statkraft Italia also encourages diverse applications and the involvement of different stakeholders during the selection process in order to support balanced and inclusive decisions.
Sviluppo professionale e crescita Statkraft Italia considera l'apprendimento continuo e la crescita professionale elementi fondamentali della propria cultura aziendale. La Società promuove lo sviluppo delle competenze attraverso programmi	***Professional development and growth*** Statkraft Italia considers continuous learning and professional growth to be fundamental elements of its corporate culture. The Company promotes skills development through internal training programmes

formativi interni disponibili sulla piattaforma aziendale Docebo, iniziative formative esterne, percorsi linguistici e specialistici e opportunità di aggiornamento professionale. Vengono inoltre promossi programmi di sviluppo della leadership e percorsi di crescita manageriale e professionale a livello di Gruppo *(Leadership Programs*), con l'obiettivo di supportare lo sviluppo del potenziale individuale e la preparazione ai futuri ruoli di responsabilità. La collaborazione trasversale tra funzioni e Paesi del Gruppo è incoraggiata attraverso la partecipazione a progetti internazionali, iniziative cross-country e opportunità di mobilità interna e internazionale, favorendo la condivisione delle competenze e delle best practice. Statkraft si impegna a creare un ambiente che consenta a tutte le persone di sviluppare il proprio potenziale professionale in coerenza con i valori, la visione e i principi di leadership del Gruppo Statkraft.	available on the corporate Docebo platform, external training initiatives, language and specialist learning pathways and professional development opportunities. Leadership development programmes and Group-level managerial and professional growth pathways (Leadership Programs) are also promoted, with the aim of supporting individual potential and preparing people for future positions of responsibility. Cross-functional and cross-country collaboration within the Group is encouraged through participation in international projects, cross-country initiatives and internal and international mobility opportunities, fostering the sharing of skills and best practices. Statkraft is committed to creating an environment that enables everyone to develop their professional potential in line with the Statkraft Group's values, vision and leadership principles.
Equità retributiva Statkraft Italia si impegna a garantire che le decisioni relative a retribuzione, benefit e sistemi incentivanti siano adottate secondo principi di equità, coerenza e non discriminazione. In linea con la Direttiva Europea sulla Pay Transparency e con il framework retributivo del Gruppo Statkraft, fondato sulla Job Architecture e criteri di valutazione dei ruoli applicati a livello globale, la Società monitora periodicamente eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini. Gli eventuali scostamenti vengono analizzati alla luce di fattori oggettivi e neutrali rispetto al genere, quali esperienza, competenze, responsabilità, sviluppo professionale e livello organizzativo. Qualora emergano differenze non giustificate, Statkraft Italia definisce e attua le opportune misure correttive. In coerenza con i principi di trasparenza retributiva adottati dal Gruppo, ogni dipendente ha inoltre la facoltà di richiedere informazioni relative alla propria situazione retributiva attraverso il servizio aziendale "Request for Pay Related Information (EU Pay Transparency Directive)" disponibile sul portale ServiceNow, secondo le modalità previste dalle procedure aziendali applicabili.	***Pay equity*** Statkraft Italia is committed to ensuring that decisions concerning pay, benefits and incentive schemes are made according to principles of fairness, consistency and non-discrimination. In line with the European Pay Transparency Directive and the Statkraft Group's compensation framework, based on Job Architecture and globally applied role evaluation criteria, the Company periodically monitors any pay differences between women and men. Any differences are analysed in light of objective, gender-neutral factors such as experience, skills, responsibilities, professional development and organisational level. Where unjustified differences emerge, Statkraft Italia defines and implements appropriate corrective measures. In line with the pay transparency principles adopted by the Group, every employee may also request information concerning their own pay situation through the corporate "Request for Pay Related Information (EU Pay Transparency Directive)" service available on the ServiceNow portal, in accordance with the applicable corporate procedures.
Genitorialità e caregiving Statkraft Italia riconosce il valore sociale della genitorialità e sostiene attivamente le persone che	***Parenthood and caregiving*** Statkraft Italia recognises the social value of parenthood and actively supports people with caring

svolgono responsabilità di cura nei confronti di figli, familiari o persone care. Attraverso l'**Accordo Famiglia e Inclusione del 2024** e gli accordi aziendali in materia di flessibilità dell'orario di lavoro, nonché attraverso ulteriori iniziative di welfare, wellbeing e supporto alla famiglia promosse dalla Società, Statkraft Italia ha introdotto specifiche misure di miglior favore rispetto alla normativa vigente, tra cui integrazioni economiche ai congedi parentali, ulteriori giornate di congedo di paternità, iniziative di welfare dedicate e strumenti di supporto alle famiglie. Prima, durante e dopo periodi di assenza per maternità, paternità, congedi parentali o altre esigenze di cura, Statkraft Italia favorisce il mantenimento del legame con il contesto lavorativo e promuove un rientro graduale e pianificato, nel rispetto della volontà della persona e senza pregiudizi per il percorso professionale.	responsibilities for children, family members or loved ones. Through the **2024 Family and Inclusion Agreement** and corporate agreements on working-time flexibility, as well as further welfare, wellbeing and family-support initiatives promoted by the Company, Statkraft Italia has introduced specific measures that go beyond applicable statutory requirements, including salary supplements during parental leave, additional paternity leave days, dedicated welfare initiatives and family-support tools. Before, during and after periods of absence due to maternity, paternity, parental leave or other caring needs, Statkraft Italia supports maintaining a connection with the workplace and promotes a gradual and planned return, in accordance with the individual's wishes and without prejudice to professional development.
Conciliazione vita-lavoro La conciliazione tra vita professionale e vita privata rappresenta uno degli elementi distintivi della cultura organizzativa di Statkraft Italia. La Società promuove modalità di lavoro flessibili attraverso l'applicazione dell'Accordo Aziendale sullo Smart Working del 2023 e degli accordi aziendali in materia di flessibilità dell'orario di lavoro, favorendo soluzioni organizzative orientate al benessere delle persone, alla responsabilizzazione e all'equilibrio tra esigenze professionali e personali. Tali strumenti, uniti alle iniziative di welfare e wellbeing promosse internamente, contribuiscono a creare un ambiente di lavoro sostenibile, inclusivo e orientato alla fiducia reciproca.	***Work-life balance*** Work-life balance is one of the distinctive elements of Statkraft Italia's organisational culture. The Company promotes flexible working arrangements through the application of the 2023 Corporate Smart Working Agreement and corporate agreements on working-time flexibility, supporting organisational solutions focused on people's wellbeing, accountability and the balance between professional and personal needs. These tools, together with internally promoted welfare and wellbeing initiatives, contribute to creating a sustainable, inclusive working environment based on mutual trust.
Prevenzione di discriminazioni e molestie Statkraft Italia adotta un approccio di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, molestia, abuso, comportamento offensivo o ritorsivo, sia nei luoghi di lavoro fisici sia negli ambienti digitali. La Società promuove una cultura fondata sul rispetto delle persone, sull'inclusione e sull'integrità, in coerenza con il Code of Conduct del Gruppo Statkraft. Tutte le persone hanno la possibilità di segnalare comportamenti non conformi attraverso i canali aziendali dedicati, incluso il Whistleblower Channel, che garantisce riservatezza, protezione da ritorsioni e gestione imparziale delle segnalazioni. Le informazioni	***Prevention of discrimination and harassment*** Statkraft Italia adopts a zero-tolerance approach to any form of discrimination, harassment, abuse, offensive conduct or retaliation, both in physical workplaces and in digital environments. The Company promotes a culture based on respect for people, inclusion and integrity, in line with the Statkraft Group Code of Conduct. Everyone may report non-compliant conduct through the dedicated corporate channels, including the Whistleblower Channel, which ensures confidentiality, protection against retaliation and impartial handling of reports. The information collected, in compliance with applicable legislation

raccolte, nel rispetto della normativa applicabile e della tutela della privacy, sono utilizzate anche per individuare azioni preventive, correttive e formative finalizzate al miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro.	and privacy safeguards, is also used to identify preventive, corrective and training actions aimed at continuously improving the working environment.

4. Obiettivi La Direzione, con il supporto del team HR, definisce obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili, pertinenti e temporalmente definiti, assegna responsabilità e risorse e ne verifica periodicamente l'avanzamento. I risultati sono misurati mediante dati e KPI coerenti con la UNI/PdR 125:2022, analizzati per genere e, ove utile e consentito, per livello, funzione e tipologia contrattuale. Il monitoraggio considera le sei aree previste dalla prassi: ▪ cultura e strategia; ▪ governance; ▪ processi delle risorse umane; ▪ opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda; ▪ equità remunerativa per genere; ▪ tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.	**4. Objectives** Management, with the support of the HR team, defines specific, measurable, achievable, relevant and time-bound objectives, assigns responsibilities and resources, and periodically reviews progress. Results are measured using data and KPIs consistent with UNI/PdR 125:2022, analysed by gender and, where useful and permitted, by level, function and contract type. Monitoring covers the six areas identified by the practice: ▪ culture and strategy; ▪ governance; ▪ human resources processes; ▪ opportunities for women's growth and inclusion within the Company; ▪ gender pay equity; ▪ parenthood protection and work-life balance.

5. Governance La Direzione responsabile dell'approvazione della presente Politica, ne assicura la coerenza con la strategia aziendale e mette a disposizione risorse adeguate all'attuazione e al miglioramento del Sistema di Gestione. Le persone con responsabilità manageriali sono chiamate ad applicarne concretamente i principi e a promuovere comportamenti inclusivi all'interno dei propri team.	**5. Governance** Management is responsible for approving this Policy, ensuring its alignment with corporate strategy and making adequate resources available for the implementation and improvement of the Management System. People with managerial responsibilities are expected to apply its principles in practice and promote inclusive behaviour within their teams.
Statkraft Italia ha costituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, nominato dalla Direzione e composto da rappresentanti delle principali funzioni aziendali. Il Comitato ha il compito di predisporre e aggiornare il Piano Strategico per la Parità di Genere, coordinare le iniziative previste, monitorare il raggiungimento degli	Statkraft Italia has established a Gender Equality Steering Committee, appointed by Management and composed of representatives of the main corporate functions. The Committee is responsible for preparing and updating the Gender Equality Strategic Plan, coordinating the planned initiatives, monitoring the achievement of objectives and related KPIs, assessing

obiettivi e dei relativi KPI, valutare rischi e opportunità e proporre eventuali azioni correttive e di miglioramento.	risks and opportunities, and proposing any corrective and improvement actions.
Tutte le persone che operano per Statkraft Italia, inclusi dipendenti, collaboratori e manager, sono chiamate a contribuire alla diffusione dei principi contenuti nella presente Politica, a promuovere un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e coerente con i valori aziendali e a segnalare eventuali comportamenti o situazioni non conformi attraverso i canali aziendali dedicati.	Everyone working for Statkraft Italia, including employees, contractors and managers, is expected to contribute to disseminating the principles set out in this Policy, promote a respectful and inclusive working environment consistent with corporate values, and report any non-compliant conduct or situations through the dedicated corporate channels.

6. Comunicazione e diffusione

La presente Politica è:

- approvata dalla Direzione e comunicata a tutte le persone di Statkraft Italia;
- resa disponibile sulla intranet e sul sito internet aziendale e comunicata, ove pertinente, a collaboratori, fornitori, partner e altri stakeholder;
- sostenuta da attività di informazione, sensibilizzazione e formazione, con particolare attenzione a chi gestisce persone o processi decisionali;
- riesaminata almeno annualmente dal Comitato Guida, nell'ambito del riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, e sottoposta alla Direzione per l'approvazione di eventuali aggiornamenti;
- aggiornata quando necessario per garantirne continua adeguatezza, efficacia e coerenza con gli obiettivi aziendali.

La presente Politica è coerente con il Code of Conduct del Gruppo Statkraft, con i principi di Diversity, Equity & Inclusion adottati dal Gruppo e con la normativa nazionale ed europea applicabile.

6. Communication and dissemination

This Policy is:

- approved by Management and communicated to everyone at Statkraft Italia;
- made available on the intranet and corporate website and, where relevant, communicated to contractors, suppliers, partners and other stakeholders;
- supported by information, awareness-raising and training activities, with particular attention to those who manage people or decision-making processes;
- reviewed at least annually by the Steering Committee as part of the Gender Equality Management System review and submitted to Management for approval of any updates;
- updated whenever necessary to ensure its continued suitability, effectiveness and consistency with corporate objectives.

This Policy is consistent with the Statkraft Group Code of Conduct, the Diversity, Equity & Inclusion principles adopted by the Group, and applicable national and European legislation.

7. Approvazione

La presente Politica entra in vigore dalla data di approvazione del Country Manager Italy ed è attuata attraverso il Piano Strategico, le procedure e le iniziative aziendali applicabili. La Politica e le relative misure sono riesaminate periodicamente e possono essere aggiornate per tenere conto dei risultati raggiunti, delle

7. Approval

This Policy enters into force on the date of approval by the Country Manager Italy and is implemented through the Strategic Plan and the applicable corporate procedures and initiatives. The Policy and related measures are periodically reviewed and may be updated to take account of results achieved, regulatory

evoluzioni normative, delle esigenze organizzative e delle opportunità di miglioramento.	developments, organisational needs and opportunities for improvement.

Milano, 23 ottobre 2026

Bernardo Ricci Armani
Country Manager Italy

Milan, 23 October 2026

Bernardo Ricci Armani
Country Manager Italy