

POLICY

CG_POL_PAR_GEN_01

POLICY PARITA' DI GENERE



VERSIONE	DATA	DESCRIZIONE
V. 1	13/10/2025	<i>Prima versione</i>
STRUTTURA ORGANIZZATIVA EMITTENTE:	Funzione HR & Organizzazione	
PROCESS OWNER:	Comitato Parità di Genere	
VERIFICATO DA:	Direzione Centrale Finance & Process	
	Direzione Centrale Legal & HR & Corporate Communication	
APPROVATO DA:	Consiglio di Amministrazione di Casillo S.p.A. SB	

SOMMARIO

1.	Introduzione.....	3
2.	premessa.....	5
3.	governance	5
4.	processo di selezione ed assunzione	6
5.	sistema annuale di valutazione delle performance	6
6.	formazione, sviluppo professionale e comunicazione	7
7.	valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera	7
8.	definizione di politiche retributive.....	7
9.	aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro: conciliazione vita – lavoro, tutela genitorialità, prevenzione molestie sul lavoro.....	8
10.	rappresentatività in eventi.....	9
11.	modalità di segnalazione	9
12.	Conformità E Certificazione Alla Uni Pdr 125:22	9

1. INTRODUZIONE

<u>Scopo</u>	La presente Policy ha Lo scopo di promuovere e garantire la parità di genere all'interno dell'organizzazione, favorendo un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità. La Policy si propone di prevenire ogni forma di discriminazione basata sul genere, sostenere pari opportunità di accesso, crescita e valorizzazione professionale, e contribuire allo sviluppo di una cultura organizzativa improntata all'equità, al rispetto e alla responsabilità sociale.
<u>Ambito</u>	La presente Policy si applica alla Casillo S.p.A. Società Benefit e alle sue controllate. Tutti i dipendenti e coloro che operano in nome e per conto della stessa sotto la sua direzione e vigilanza sono tenuti al rispetto della presente Policy.
<u>Glossario</u>	• Gruppo: Gruppo Casillo, intendendosi con tale espressione, ai soli fini dell'ambito di applicazione della presente Policy, Casillo Partecipazioni S.p.A. e tutte le società italiane da essa direttamente o indirettamente controllate. • Capogruppo: Casillo Partecipazioni S.p.A. • Policy: documento formale che stabilisce principi, regole e linee guida per orientare le decisioni e i comportamenti all'interno dell'organizzazione su tematiche specifiche. • Strutture organizzative: Direzioni e Funzioni Centrali, Aree di business / Business Unit • Comitati: organi collegiali con funzioni istruttorie, consultive, propositive e, in taluni casi, deliberative, istituiti al fine di rafforzare la <i>governance</i> del Gruppo. I Comitati, che possono avere natura interfunzionale, assolvono compiti di governo e/o di controllo.
<u>Riferimenti</u>	Si riportano di seguito i riferimenti di ulteriori Regolamenti e Procedure aziendali richiamati nel proseguo del presente documento: • Regolamento CG_REG_HR_02 <i>"Gestione delle Risorse Umane"</i> • Regolamento CG_REG_COM_01 <i>"Gestione dei Comitati"</i> • Policy CG_POLICY_REMUN_01 <i>"Policy di remunerazione di Gruppo"</i>

2. PREMESSA

La società Casillo S.p.A. Società Benefit (d'ora in avanti solo Casillo o semplicemente la Società) crede nel valore delle persone, affinché ogni dipendente si senta inclusa/o e possa dare il meglio di sé per competenze, esperienza e impegno; a tal fine, la Società sta adottando strategie di gestione e crescita delle risorse umane in grado di promuovere e migliorare una cultura inclusiva, che valorizzi l'unicità delle persone e il loro sviluppo personale e professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto all'interno della sua organizzazione e nel pieno rispetto e valorizzazione delle diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Un obiettivo particolarmente sentito è 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.

La Società ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la **UNI/PdR 125:2022**, avviando un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione, al fine di raggiungere e mantenere una più equa parità di genere, manifestando quindi la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

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, documentati nel sistema di gestione.

3. GOVERNANCE

La Società ha definito, a tal fine, una struttura organizzativa dedicata alla promozione di valori di equità e inclusione, istituendo un **Comitato per la Parità di Genere**. La direzione dell'azienda ha assegnato risorse, responsabilità e autorità adeguate al proseguimento, raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

È stato 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 Comitato è composto dal Presidente del C.d.A., dalla Responsabile HR, dalla Responsabile Sistemi di Gestione Qualità, dal CFO e dalla Referente Organizzazione.

Il compito del Comitato è di:

- garantire, in coordinamento con la Direzione Generale, la Politica per la Parità di Genere;
- redigere il Piano Strategico per la Parità di Genere che definisce, per ogni tema identificato obiettivi misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione;
- supportare l'applicazione di tutti i KPI relativi all'Inclusione, alla Parità di genere e Integrazione.

Attraverso il Comitato, viene monitorata l'implementazione della strategia di diversità, equità e Inclusione, fungendo da punto di riferimento per recepire e risolvere eventuali segnalazioni inerenti al rispetto e all'inclusione.

4. PROCESSO DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE

La Società fin dalla sua costituzione ha fatto della propria mission la ricerca e selezione di persone con diversi background ed abilità, perseguendo la parità di genere nella selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica e rivolta a tutti i generi.

Allo stesso tempo, non ha mai trascurato l'estrema importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta delle migliori candidature. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

La Società assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possano impattare negativamente i processi di selezione.

La Società nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di linea, di riporto al vertice e con deleghe di budget devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile sono bilanciate

5. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

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

La politica di parità di genere è:

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

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori/trici, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide.

Nel corso del processo, si conferma e attua la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione, grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

6. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

Casillo S.p.A. offre pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sulla vita lavorativa e personale che hanno tali tematiche.

Nello specifico, tutti i responsabili di risorse vengono sensibilizzati sui temi legati agli stereotipi di genere e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, la Società si impegna a coinvolgere equamente donne e uomini in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership, sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

I momenti formativi sono improntati in funzione della crescita professionale di tutte le persone, così da permettere a ciascun dipendente di raggiungere il proprio pieno potenziale attraverso opportunità basate esclusivamente sulle competenze, esperienze e potenzialità.

I programmi sono progettati e proposti per garantire un'equa partecipazione, senza distinzione alcuna (genere, età, tipologie contrattuali, ecc).

7. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA

La Società ha sempre promosso una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

La Società conferma che donne e uomini sono rappresentati in egual misura nei processi di nomina interni. Inoltre, vengono gestite le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort.

8. DEFINIZIONE DI POLITICHE RETRIBUTIVE

La politica di remunerazione del Gruppo contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie d'Impresa, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura e mission

della stessa, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

La Società, con l'adozione della Certificazione secondo la UNI/PdG 125:22, si impegna a garantire maggior equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Il processo di compensazione viene basato sui principi della imparzialità e dell'uguaglianza e prende in considerazione, con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio, criteri quali la professionalità, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto.

La Società, in sede di revisione salariale periodica, analizza e monitora i dati retributivi per verificare l'equità del trattamento economico rispetto al ruolo assegnato e alla professionalità evidenziata, coerentemente con il CCNL adottato, pianificando interventi mirati per appianare eventuali difformità.

9. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: CONCILIAZIONE VITA – LAVORO, TUTELA GENITORIALITÀ, PREVENZIONE MOLESTIE SUL LAVORO

La Società da sempre promuove la massima conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei/delle lavoratori/trici, in tutte le fasi della vita personale e professionale, soprattutto per non penalizzare le categorie più vulnerabili e garantire a tutte le persone eque opportunità lavorative e permettere a ciascuno di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e garantire il rispetto di uno stile di vita sano.

A titolo di esempio, si forniscono i seguenti strumenti ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro:

- Orari di lavoro flessibili che soddisfino le esigenze personali individuali e la qualità delle prestazioni
- Programmazione di riunioni e/o meeting solo durante il normale orario di lavoro, facendo debite eccezioni solo per comprovate e rilevanti esigenze lavorative
- Modalità organizzative volte ad assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, il "diritto alla disconnessione"
- Accesso in azienda, anche temporaneo, del part-time, con particolare attenzione alle situazioni connotate da grave difficoltà familiare

Vengono anche supportati i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società e favorendo il reinserimento al termine.

La Società considera la genitorialità e il ruolo di caregiver fattori distintivi della società. Pertanto, oltre al CCNL di riferimento, si attiva con servizi e modalità gestionali per tutelare la maternità/paternità e l'assistenza familiare, attraverso il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità e dell'assistenza come momenti di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e

dell'organizzazione, tutelando la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità e l'assistenza.

La Società si impegna a:

- Sostenere il reinserimento delle risorse dopo la maternità e paternità attraverso programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- Offrire supporto continuativo alle lavoratrici madri, attraverso misure di flessibilità, consulenze e accompagnamento, sia nella fase pre-natale, che post-natale;
- Promuovere il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- Supportare specifiche iniziative di ri-orientamento i rientri dal congedo

Infine, Casillo S.p.A. è da sempre attento alla prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Ogni forma di violenza, abuso o mobbing è fermamente condannata, pertanto vengono previsti anche canali di segnalazione in forma anonima come supporto alla vittima e per conseguente gestione e presa in carico della segnalazione

10. RAPPRESENTATIVITÀ IN EVENTI

La Società garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori/trici di panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico per sottolineare la propria immagine a sottolineare la propria volontà di sostenere la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

11. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

La Società consente alle persone di segnalare eventuali eventi di criticità per la parità di genere/diversità e inclusione grazie ai referenti del Comitato Guida di Parità di Genere e/o in modo anonimo attraverso le modalità descritte nelle apposite procedure di segnalazione, diffuse con specifica comunicazione a tutto il personale.

12. CONFORMITÀ E CERTIFICAZIONE ALLA UNI PDR 125:22

La presente Policy e il Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022 sono formalmente adottati e certificati da Casillo S.p.A. Società Benefit.

I principi, i valori e le linee guida contenuti nella presente Policy sono vincolanti e applicabili a tutte le società del Gruppo Casillo, che si impegnano ad adottare le medesime pratiche in tema di parità di genere, valorizzazione delle diversità ed empowerment femminile, nel rispetto delle proprie specificità organizzative e operative.

La presente Policy è disponibile sul sito istituzionale del Gruppo e contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno sociale nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Tale politica viene diffusa e compresa dal personale di Casillo S.p.A. e comunicata a tutte le società del Gruppo, rivista periodicamente, in occasione del riesame della direzione ed è esplicitata nel Piano Strategico di Genere.

La presente Policy, predisposta in conformità alla UNI/PdR 125:2022, sarà sottoposta alla ratifica del Consiglio di Amministrazione di Casillo S.p.A. Società Benefit.

Con l'approvazione da parte del CdA, la Policy entrerà in vigore per Casillo S.p.A. e i suoi principi saranno vincolanti per tutte le società del Gruppo Casillo.