

Procedura Gestionale

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

STORICO E APPROVAZIONE DELLE REVISIONI

Rev.	Natura delle modifiche	Redazione	Approvazione	Data
001	Pubblicazione Originale.	Francesca Torlai	Antonio Marella	24/09/2024

INDICE

1. Politica per la Parità di Genere	4
2. Impegno per la Parità di Genere	4
3. Inclusione e empowerment	4
4. Implementazione e responsabilità	4
5. Trasparenza e comunicazione	5
6. Applicazione, revisione e monitoraggio	5

1. Politica per la Parità di Genere

In **Caffeina S.p.A. Società Benefit** (di seguito “Caffeina”), riconosciamo che il valore di un’organizzazione risiede nelle persone che ne fanno parte. Ci impegniamo affinché ogni membro del team (Creator) si senta incluso, valorizzato e messo nelle condizioni di esprimere al meglio le proprie competenze, esperienze e impegno. Promuoviamo una cultura inclusiva e diversificata, volta a valorizzare l’unicità di ogni Creator e a sostenere la crescita professionale di ognuno, indipendentemente dal ruolo ricoperto.

La nostra visione si basa su un profondo rispetto delle diversità in ogni loro forma, tra cui genere, età, origine sociale, religione, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale. Questo impegno riflette i **principi del nostro Codice Etico**, che guidano ogni nostra azione nel rispetto dell’integrità, della trasparenza e della correttezza.

2. Impegno per la Parità di Genere

L’obiettivo principale di questa politica è rafforzare la parità di genere all’interno di Caffeina, aumentando le opportunità di carriera e accesso a ruoli di leadership alle persone attualmente meno rappresentate. Vogliamo garantire un **equilibrio tra vita professionale e privata** che sia adeguato e rispettoso delle esigenze di ciascuna persona.

Anche al rientro dal periodo di astensione per maternità/paternità, Caffeina si impegna ad osservare le norme vigenti in tema di equivalenza retributiva e di mansioni: garantisce, infatti, il medesimo livello retributivo a ogni Creator che rientra al lavoro, e si impegna ad osservare le disposizioni in ordine al divieto di demansionamento previsto dall’art. 2103 c.c. Il processo di verifica di tali impegni è affidato al Team People & Culture, che monitora costantemente i dati.

Per raggiungere questi obiettivi, abbiamo adottato un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** in linea con la norma **UNI/PdR 125:2022**. Questo modello gestionale ci permette di attuare un cambiamento culturale interno e di perseguire l’equità di genere anche in ambito retributivo.

Il nostro approccio alla parità di genere e alla valorizzazione della diversità è allineato ai principi dell’**UN Global Compact**, in particolare agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) 5 e 10**, che promuovono la parità di genere e la riduzione delle disuguaglianze. Monitoriamo costantemente i progressi attraverso Key Performance Indicators (**KPI**) specifici, i cui risultati sono documentati e condivisi, in ottica di trasparenza e miglioramento continuo.

3. Inclusione e empowerment

La nostra politica si integra con altre strategie aziendali volte a gestire il personale, le carriere e la comunicazione. Tutti questi elementi riflettono il nostro impegno a favore della parità di genere, della valorizzazione delle diversità e del **supporto all’empowerment di tutte le persone, a prescindere dal genere**.

In linea con i valori di Caffeina, ci impegniamo a promuovere:

- **Tangible Impact:** lavoriamo per ottenere risultati concreti e misurabili, impegnandoci a migliorare continuamente le opportunità di crescita e leadership per tutte le persone, in particolare per le donne.
- **Solidity and Trust:** costruiamo relazioni basate sulla solidità e fiducia reciproca, incoraggiando l’uguaglianza di genere in tutto ciò che facciamo, affinché ogni persona possa dare il meglio di sé.
- **Welcoming Change:** accogliamo le nuove sfide con ottimismo, favorendo un ambiente inclusivo che promuove il cambiamento culturale verso una maggiore equità di genere.

La politica per la parità di genere viene rivista periodicamente per assicurare che rimanga aggiornata e coerente con gli sviluppi interni ed esterni, garantendo il costante miglioramento del nostro sistema di gestione, in linea con gli impegni che derivano dall’adesione di Caffeina ai **principi dell’UN Global Compact** e al suo impegno per i diritti umani, il lavoro dignitoso e l’uguaglianza.

4. Implementazione e responsabilità

La **Direzione Aziendale**, in collaborazione con il **Comitato Guida**, è responsabile della definizione e dell’attuazione di questa

politica. Il nostro impegno viene comunicato e diffuso all'interno dell'azienda e alle parti interessate. Inoltre, i vertici e le persone che a loro riportano sono coinvolti in attività di formazione e sensibilizzazione per promuovere la parità di genere, in linea con i **principi etici** di Caffeina.

La politica viene gestita da una **persona responsabile**, designata dai vertici aziendali, che possiede competenze organizzative e una profonda conoscenza delle dinamiche di genere. Questa figura **guida l'attuazione, il monitoraggio e la revisione della politica**, in linea con i principi aziendali e i valori di integrità e inclusività sanciti nel nostro Codice Etico.

5. Trasparenza e comunicazione

La nostra politica per la parità di genere è disponibile pubblicamente sul sito di Caffeina, insieme ai principi e alle linee guida che dimostrano il nostro impegno concreto verso la parità di genere, la diversità e l'empowerment.

Abbiamo assegnato risorse, responsabilità e autorità adeguate per perseguire e mantenere gli obiettivi di parità di genere.

Il **Comitato Guida** è stato istituito per garantire l'efficace adozione e la continua applicazione della nostra politica, rappresentando un punto di riferimento strategico all'interno dell'organizzazione, in linea con i principi del Codice Etico, i valori fondamentali dell'UN Global Compact e i valori di Caffeina.

6. Applicazione, revisione e monitoraggio

La policy in oggetto contiene riferimenti e rimandi ad altre policy collegate alla gestione del personale e delle carriere, nonché alla comunicazione: tutti elementi che hanno l'obiettivo di manifestare la volontà di Caffeina di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Questa policy 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.

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

La politica di parità di genere è quindi:

- 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.