

## 1. PREMESSA/INTRODUZIONE

In linea con i principi di equità, inclusione e responsabilità sociale che guidano l'operato dell'organizzazione, Italiana Coke S.r.l. integra la presente dichiarazione alla propria politica aziendale al fine di rafforzare il proprio impegno verso la parità di genere e la prevenzione di ogni forma di discriminazione.

Nel quadro di tale impegno, l'organizzazione si propone di garantire condizioni di parità nelle opportunità di accesso, permanenza e sviluppo professionale all'interno dell'azienda, senza distinzione di genere, mediante politiche e prassi inclusive in ambito di selezione, formazione, valutazione, avanzamento di carriera e retribuzione.

L'azienda adotta inoltre una politica di tolleranza zero nei confronti di ogni comportamento discriminatorio, molesto o violento, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso. Sono previsti canali riservati per la segnalazione di eventuali episodi e meccanismi adeguati alla gestione delle segnalazioni, nel rispetto della riservatezza e della tutela delle persone coinvolte.

La responsabilità dell'attuazione, del monitoraggio e del miglioramento del sistema di gestione della parità di genere è affidata a figure aziendali appositamente identificate, con il compito di presidiare l'integrità del processo, raccogliere i dati rilevanti e proporre azioni correttive o migliorative.

### **Italiana Coke S.r.l. si impegna a creare e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato.**

La Società è fermamente convinta che questo agire porterà crescita a livello di azienda e di team, pertanto, è nel suo interesse, promuovere la diversità inclusiva e continuare a promuovere un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere il nucleo centrale del progetto. Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può rappresentare sé stesso all'interno dell'organizzazione, ovvero nel luogo in cui vengono abbracciati i loro diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno.

La nostra organizzazione intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

Per questi motivi Italiana Coke S.r.l si impegna da sempre a:

- creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato;
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche;
- incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;

- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta.

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

Tutti i dipendenti Italiana Coke S.r.l indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattati in modo equo e con rispetto.

Quando Italiana Coke S.r.l. seleziona i candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, lo fa sulla base della loro attitudine e abilità. La meta prefissa è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra Società. Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere in Italiana Coke S.r.l. è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo. La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti Italiana Coke S.r.l. e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore.

### **Risultati sulla base della soddisfazione delle parti interessate**

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce. L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- I. Selezione ed assunzione (recruitment)
- II. Gestione della carriera
- III. Equità salariale
- IV. Genitorialità, cura
- V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- VI. Prevenzione abusi e molestie

Al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento che la Società si prefissata e, prima ancora, per l'efficace attuazione della presente politica sulla parità di genere, ha nominato un responsabile di coordinamento che la coordina e che rappresenta un punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema.

La Politica sarà monitorata per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate. Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- ⇒ I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022, rimuovendo eventuali bias.
- ⇒ Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema.

## POLITICHE SPECIFICHE

Le policy/procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:

### 1. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

Italiana Coke S.r.l. adotta pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;

si impegna ad assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

### 2. GESTIONE DELLA CARRIERA

Italiana Coke S.r.l segue da sempre un sistema di valutazione della performance dei dipendenti basato su tre elementi fondamentali:

- Valutazione periodo di prova
- Check list
- Colloquio con l'interessato
- 

Il risultato positivo di tutti gli step della valutazione può condurre ad individuare un percorso di crescita all'interno dell'azienda indiscriminatamente rispetto al genere di appartenenza.

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra responsabili e collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Dunque Italiana Coke S.r.l si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi.

### 3. EQUITÀ SALARIALE

La politica di remunerazione di Italiana Coke S.r.l contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico e di Condotta della società. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

4. GENITORIALITÀ E CURA

Genitorialità è intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers; Italiana Coke S.r.l intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK.LIFE BALANCE)

Italiana Coke S.r.l., in qualità di azienda a ciclo produttivo continuo intende poter fornire al proprio personale, laddove possibile, la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

6. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE SUI LUOGHI DI LAVORO

Italiana Coke S.r.l. si impegna a prevenire ogni forma di abuso o molestia sul luogo di lavoro; qualsiasi condotta inappropriata non è tollerata in quanto in contrasto con i valori dell'azienda. Dunque, per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione, Italiana Coke S.r.l prevede un piano formativo per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere.

**GOVERNANCE**

Italiana Coke S.r.l si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di Italiana Coke S.r.l. La presente politica è profondamente legata ai valori chiave distintivi di Italiana Coke S.r.l come riportato nel suo Codice di condotta ed etico.

La politica sulla parità di genere viene comunicata all'interno dell'organizzazione.

È volontà dell'organizzazione perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile. La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e collegate viene sistematicamente verificata nell'ambito di audit interno e in forma di terza parte tramite ente accreditato con lo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione.

L'Alta Direzione di Italiana Coke S.r.l. assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni

correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi. Per conseguire questi obiettivi l'Alta Direzione ha istituito, alle proprie dirette dipendenze, nell'ambito della funzione HR, un Comitato Guida con delega alla nomina di un responsabile di coordinamento dell'attuazione della Politica sulla Parità di genere, ed attribuisce e delega a detta funzione anche obblighi relativi alla funzione di Rappresentante della Direzione.

Il responsabile di coordinamento per l'attuazione della Politica sulla parità di genere ha il compito di organizzare le azioni necessarie allo sviluppo del Sistema di gestione per la Parità, di effettuare azioni specifiche con particolare riferimento a quelle di garanzia e controllo della parità, di verificare l'efficacia del sistema di gestione, proporre azioni di miglioramento e dare supporto alla loro attuazione. Nell'ambito del Sistema per la Parità di genere, l'Alta Direzione supervisiona e supporta le attività di concerto con il responsabile di coordinamento che ha la piena responsabilità ed autorità di assicurare il rispetto delle procedure previste dal Sistema. Alla funzione HR sono attribuiti mezzi adeguati, autorità e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire con le funzioni interessate, il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non Parità. Eventuali modifiche essenziali del Sistema per la Parità di genere devono essere soggette all'approvazione della Direzione.

**01/07/2025, Cairo Montenotte (SV)**

**La Direzione**

---