

EATALY

LA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Sommario

1. INTRODUZIONE	3
2. IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE E LE POLITICHE SPECIFICHE	3
2.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE	4
2.2 GESTIONE DELLA CARRIERA	4
2.3 EQUITÀ SALARIALE	5
2.4 GENITORIALITÀ E CURA	5
2.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	6
2.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO	6
3. COMUNICAZIONE	8
4. COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE	8
5. MIGLIORAMENTO CONTINUO	9

I. INTRODUZIONE

Come Eataly abbiamo voluto redigere la presente Politica per attestare il nostro impegno verso tutti i temi che riguardano la parità di genere, l'empowerment femminile e la valorizzazione delle diversità. Insieme a “Il Codice del Rispetto”, la Politica per la Parità di Genere amplia e dettaglia il grande tema del “rispetto”, valore imprescindibile per Eataly, con l'obiettivo di formalizzare il nostro impegno sui temi della diversità, inclusione, equità e parità di genere, all'interno della nostra organizzazione, nella nostra catena del valore e nelle comunità locali nelle quali operiamo.

Con la presente Politica, sosteniamo le pari opportunità tra uomini e donne e non ammettiamo alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta basata su genere, razza, età, nazionalità, convinzioni religiose e politiche, stato di salute, garantendo un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità, collaborativo, solidale e trasparente. Come Eataly ci impegniamo a promuovere il valore delle persone, la loro libertà e dignità, affinché possano esprimere al meglio il proprio potenziale.

Ci siamo pertanto dotati di un sistema di gestione in accordo alla prassi di riferimento UNI PDR 125:2022 *“Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”* e la nostra Strategia è dettagliata all'interno del Piano Strategico per la Parità di Genere che rappresenta il nostro documento di pianificazione, implementazione e monitoraggio di tutte le azioni che intendiamo intraprendere nel nostro percorso verso la parità di genere.

2. IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE E LE POLITICHE SPECIFICHE

La nostra Strategia per la Parità di Genere, attraverso il Piano Strategico, è costruita sui seguenti principi cardine che si sostanziano in Procedure e Politiche di parità di genere dedicate:

2.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE

Per Eataly il rispetto delle Persone è un valore imprescindibile.

A tal fine miriamo a valorizzare la professionalità dei collaboratori, nel rispetto dei principi di imparzialità, di valorizzazione del merito e di ricerca della realizzazione professionale di ognuno. Vogliamo che tutti possano aderire ai nostri processi di selezione del personale e ad eventuali opportunità di progressione di carriera indipendentemente dall'età, dall'orientamento sessuale, dal Paese di provenienza, dalle credenze religiose, dalle convinzioni politiche. La selezione dei dipendenti avviene esclusivamente secondo criteri trasparenti quali la professionalità, la competenza, il merito e le potenzialità di crescita del singolo. Rispettiamo i/le nostri/e dipendenti e ci aspettiamo che clienti e produttori/fornitori/consulenti li rispettino.

Ci impegniamo affinché i nostri processi di selezione siano basati sulla trasparenza, siano rispettosi della sfera privata delle persone e limitati alla richiesta delle sole informazioni necessarie alla verifica delle caratteristiche professionali ricercate.

2.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

Eataly è un posto in cui stimolare la curiosità, lavorando con passione e umiltà per raggiungere i propri obiettivi.

Abbiamo impostato specifiche procedure e processi operativi relativi al performance management e ci impegniamo affinché le promozioni che effettuiamo siano basate esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali delle nostre persone. Sono in corso, per la direzione di punto vendita e saranno estesi al personale di Sede nel 2025, specifici processi di valutazione delle performance; lo scopo è sempre quello di assicurare che lo sviluppo professionale sia basato esclusivamente sul merito e che le opportunità di carriera e i programmi di sviluppo professionale siano rivolti a tutti/e indistintamente, senza preclusioni relative al genere.

Promuoviamo la formazione dei/lle nostri/e dipendenti, attraverso corsi e aggiornamenti, compresa la formazione e informazione in materia di

linguaggio inclusivo, stereotipi e bias di genere. Ci impegniamo affinché venga garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione delle competenze.

2.3 EQUITÀ SALARIALE

Ci impegniamo a regolamentare in maniera trasparente i percorsi di carriera e promuovere programmi e iniziative dirette a valorizzare i talenti, la parità, l'equità e l'inclusione, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e dalle procedure interne per la determinazione dei compensi su base annuale.

Ci impegniamo a garantire equità e opportunità di accesso agli stessi trattamenti retributivi a tutto il personale, favorendo la parità di retribuzione, puntando all'obiettivo di eliminare le condizioni che creano divari retributivi di genere.

2.4 GENITORIALITÀ E CURA

Ci impegniamo a progettare e a costruire insieme alle nostre persone misure specifiche a supporto della genitorialità e della cura, partendo dai bisogni reali di tutto il nostro personale. Ci impegniamo a utilizzare lo strumento delle survey per raccogliere input e dimensionare e progettare iniziative specifiche.

Partiamo dal presupposto che non può esistere "parità di genere" senza un riequilibrio dei carichi di cura e una genitorialità "condivisa": promuoviamo pertanto il più possibile, impegnandoci a fare cultura all'interno della nostra organizzazione, l'utilizzo dei congedi per i secondi care-giver affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari.

Ci impegniamo a sostenere la genitorialità e i carichi di cura con specifiche iniziative che abbiamo voluto descrivere nella forma di vademecum, affinché accompagni tutte le nostre persone durante le fasi di questo importante percorso di vita.

Attraverso la nostra piattaforma Welfare supportiamo le nostre persone con una serie di servizi a copertura dei loro fabbisogni, comprese le esigenze di supporto alla famiglia.

2.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Ci impegniamo a favorire il cosiddetto “work life balance”, adottando regole di organizzazione del lavoro flessibili, comprese politiche di Smart Working rivolte al personale di Sede, a prescindere dal genere, sulla base della specifica mansione. Il nostro impegno è volto a dare alle nostre persone la possibilità di gestire il tempo, sia per il lavoro che per la vita privata, attraverso un bilanciamento che non dimentichi né gli obiettivi di business né quelli personali e il benessere psico-fisico delle persone.

2.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Cerchiamo di creare un ambiente di lavoro sereno e armonico, in modo da favorire la conoscenza reciproca e lo scambio di esperienze, per consentire a tutti di poter segnalare eventuali criticità ed avanzare proposte, nell’osservanza delle reciproche opinioni e dei ruoli. Crediamo che il lavoro debba essere organizzato in modo da evitare qualsiasi situazione di oppressione o violenza psicologica e che il rapporto gerarchico debba essere esercitato con equità e correttezza. Promuoviamo la sicurezza di tutte le Persone Eataly. Per questo ci impegniamo a garantire luoghi di lavoro sicuri, in linea con il doveroso rispetto di tutte le norme in materia applicabili ed applicate all'interno dell'azienda, segnalando ogni situazione in cui si ravvisi per alcuno un potenziale pericolo e offrendo un ambiente di lavoro dove violenza, molestie, intimidazioni e forme di discriminazione di qualsiasi genere siano bandite.

Ci impegniamo a prevenire le molestie e abusi sui luoghi di lavoro attraverso la sensibilizzazione e formazione sulla prevenzione delle

molestie, al fine di creare maggiore consapevolezza in un approccio *risk based thinking*.

Qualsiasi condotta di violenza, molestia e discriminazione sul luogo di lavoro non è tollerata e sono predisposti tutti gli strumenti necessari affinché le segnalazioni possano essere fatte anche in forma anonima e siano gestite nel totale rispetto e tutela del/la segnalante.

Tutti/e i/le destinatari/e, nel caso in cui vengano a conoscenza di presunte violazioni della presente Politica o di comportamenti non conformi alle regole di condotta adottate da Eataly, devono fornirne informativa attraverso i canali di segnalazione istituiti nell'ambito del sistema di segnalazione delle violazioni adottato dall'azienda. L'eventuale violazione delle disposizioni della presente Politica potrà costituire per i/le dipendenti di Eataly inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Le politiche per la parità di genere che abbiamo descritto, ci supportano nel nostro percorso di raggiungimento, monitoraggio e mantenimento dei KPI qualitativi e quantitativi definiti dalla prassi UNI PDR 125 nei seguenti ambiti:

1. Cultura e Strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro

3. COMUNICAZIONE

Eataly basa la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità, evitando nelle sue comunicazioni lo stereotipo di genere e impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di entrambi i generi, utilizzando un linguaggio rispettoso ed inclusivo.

Ci impegniamo inoltre a garantire che la nostra comunicazione sia coerente con i principi della nostra Politica per la Parità di Genere e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il nostro Piano Strategico.

A questo proposito, cerchiamo di assicurare che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori dei panel di tavole rotonde, convegni o altri eventi, anche di carattere scientifico, a cui possiamo essere invitati oppure che organizziamo direttamente. Affinché tale obiettivo non rimanga solo un impegno, sono in corso le implementazioni di istruzioni e procedure per Marketing & Comunicazione che dettagliano le modalità operative per il raggiungimento di questo target.

4. COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi di riferimento UNI PDR 125:2022, abbiamo costituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, che monitora l'adozione efficace e la continua implementazione della presente Politica e di tutte le tematiche connesse alla Parità di Genere.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere:

- Collabora alla redazione della Politica per la Parità di Genere definita dall'Alta Direzione.
- Redige il Piano Strategico che definisce per ogni tema identificato dalla PDR 125:2022 e dall'organizzazione obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.
- Nell'ambito del Piano Strategico, definisce i punti di forza e di debolezza per identificare ed attribuire un ordine di priorità alle aree di reale o

potenziale criticità sulle tematiche relative al personale con riferimento alla PDR 125:2022.

- Si assicura che il Piano Strategico sia condiviso dalla Direzione e mantenuto aggiornato nel tempo.
- Si confronta con RSPP per prevenire e gestire ogni forma di molestia nei luoghi di lavoro. Il Comitato Guida nell'ambito della PDR125:2022 è l'organo di riferimento per quanto riguarda la tutela dell'ambiente di lavoro con particolare riferimento ad episodi di molestie o mobbing.
- Pianifica e gestisce una revisione periodica del sistema per la Parità di Genere (Riesame di Direzione), con il coinvolgimento delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano, con frequenza almeno annuale.
- Raccoglie e analizza i KPI generali e specifici relativi all'attuazione del Piano Strategico; valuta l'andamento dei KPI con le frequenze descritte sul Piano e attua le azioni di correzione a fronte del verificarsi di deviazioni.
- Coordina e monitora l'organizzazione di audit interni sul sistema di gestione della Parità di Genere, con cadenza almeno annuale.
- Esamina le segnalazioni relative alla conformità al sistema di Parità di Genere implementato, che possono pervenire anche in forma anonima, individuando le opportune azioni correttive, a fronte di eventuali non conformità/osservazioni emerse.

5. MIGLIORAMENTO CONTINUO

Ci impegniamo a definire e aggiornare periodicamente il Piano Strategico per la Parità di Genere per tenere sotto controllo e monitorare lo stato di avanzamento delle azioni pianificate per il raggiungimento dei nostri obiettivi di parità.

Attenzioniamo in particolare il miglioramento continuo su tutti quei KPI quantitativi, così come definiti dalla prassi di riferimento PDR 125:2022, che richiedono nel tempo un miglioramento delle prestazioni, anche rispetto al proprio settore di riferimento, fino al raggiungimento della parità.

Siamo consci che il mantenimento e miglioramento continuo nell'ambito della parità di genere richieda l'attuazione di iniziative per ridurre il gender gap:

queste iniziative sono il frutto di una Strategia di lungo periodo che richiede un impegno continuo e costante nel tempo.

A seguito dei risultati del processo di Revisione periodica, Eataly può identificare obiettivi ulteriori, misurabili, raggiungibili e realistici, con la finalità ultima del perseguimento del miglioramento continuo.

Andrea Cipolloni

Group CEO

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Cipolloni', written in a cursive style.