

POLITICA PARITA' DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

Rancilio Group S.p.A. (di seguito anche Rancilio) si impegna a rispettare i diritti umani e la dignità delle persone, a creare e a vivere in un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato guidata da un profondo impegno per l'etica, l'integrità e le non discriminazioni.

In Rancilio, le persone sono poste al centro dell'attività dell'organizzazione e comprendiamo che "inclusione" significa creare un luogo di lavoro in cui le differenze siano accettate e celebrate collaborando per avere un impatto positivo all'interno ed all'esterno verso i fornitori.

Rancilio rispetta alcuni principi fondamentali espressi anche nel proprio Codice Etico per questo tratta le persone con rispetto e dignità; si impegna a promuovere un ambiente di lavoro privo di molestie e discriminazioni; vive l'inclusione e promuove la diversità sul posto di lavoro; assume secondo principi etici definiti e promuove l'equità salariale; riconosce la libertà dei lavoratori di associarsi o meno ad un sindacato, legalmente riconosciuto; promuove la salute e sicurezza sul lavoro; si impegna operando con la volontà di migliorarsi anche ascoltando le preoccupazioni e le esigenze della popolazione aziendale.

In questo contesto si inseriscono la visione e la missione dell'organizzazione sulle tematiche DE&I e Gender Equality.

La missione di Rancilio è creare un ambiente al quale la popolazione aziendale sente di appartenere e di poter celebrare la propria unicità indipendentemente dal genere.

Etica è il valore chiave che ci rappresenta. Svolgiamo la nostra attività nel massimo rispetto dei nostri clienti, delle nostre persone e del contesto in cui operiamo.

Il nostro approccio, Kaizen, significa miglioramento continuo. Il termine giapponese Kaizen (改善) è composto da KAI (cambiamento, miglioramento) e ZEN (buono, migliore) e significa cambiare in meglio, miglioramento continuo.

Più precisamente, Kaizen significa miglioramento lento e continuo nella vita personale, familiare, sociale e lavorativa. Applicato al mondo del lavoro, KAIZEN significa miglioramento continuo che coinvolge tutti all'interno dell'azienda, manager e operatori.

La Società si impegna, dunque, a fornire pari opportunità e un trattamento equo a tutti gli individui sulla base del merito, senza discriminazioni di razza, colore, religione, origine nazionale, sesso orientamento

sessuale, età, disabilità, in quanto è fermamente convinta che la parità di genere sia il nucleo centrale di un progetto di crescita e miglioramento continuo.

L'organizzazione crede che, attraverso la parità di genere, si creeranno team collaborativi e performanti che forniranno idee e risultati rivoluzionari e svilupperanno soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.

In tal senso Rancilio Group S.p.A si impegna anche a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico nella convinzione che l'assenza di diversità nel dibattito possa essere limitante.

L'impegno di Rancilio è di garantire una equa rappresentanza tra i relatori nelle occasioni di formazione o similari e, comunque, in ogni occasione di confronto, così da garantire la giusta rappresentanza di donne, ha, infatti, come obiettivo proprio la condivisione di visioni diverse nella convinzione che la diversità di pensiero è un vantaggio competitivo, poiché consente di anticipare e rispondere alle sfide in modo più efficace

Come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, si intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, si vogliono valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business. Allo scopo di favorire e promuovere l'empowerment e la leadership femminile, così supportando la crescita professionale delle donne in azienda e creare valore, Rancilio attua piani di formazione annuali, anche individuali ed adotta un sistema per la valutazione della loro efficacia oltre ad assicurare l'utilizzo di questionari di soddisfazione in maniera metodica.

Rancilio crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre creare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Per questi motivi Rancilio Group S.p.A. 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.

Siamo contrari a tutte le forme di discriminazione.

Tutti i membri della popolazione aziendale, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattati in modo equo e con rispetto. Quando Rancilio Group S.p.A. seleziona i candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, lo fa sulla base della loro attitudine e abilità. A tutti i viene dato aiuto e incoraggiamento per sviluppare il loro pieno potenziale e a contribuire con i loro talenti unici.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, 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. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. In modo coerente anche con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

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 Rancilio Group S.p.A. alla base della strategia *human capital* fondamentale per garantire una performance eccellente.

La presente Politica è rivolta a tutta la popolazione aziendale di Rancilio Group S.p.A. e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento, dunque, è oggetto di divulgazione in azienda e alle parti terze tramite la sua pubblicazione sul sito aziendale e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HR (Human Resources) per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Ci impegniamo a contribuire alla qualità della vita e allo sviluppo del nostro team in tre aree importanti: salute, formazione e identità aziendale.

Questo significa occuparsi del loro benessere fisico e mentale, della loro crescita personale e professionale e contribuire a costruire la loro forza e identità come parte di un grande team eterogeneo.

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:

- a. Selezione ed assunzione (recruitment)
- b. Gestione della carriera
- c. Equità salariale
- d. Genitorialità, cura
- e. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- f. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riassuntivamente riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, Rancilio Group S.p.A. ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra l'Alta Direzione ed il Comitato Guida.

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

La Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro. Ci rendiamo conto che la parità di genere è un viaggio e ognuno di noi da oggi in poi contribuirà a preparare e guidare il cammino.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

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* (pregiudizi)
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema.

POLITICHE SPECIFICHE sulla parità di genere

Si tratta di politiche più specifiche che necessariamente devono riferirsi ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

- Formulare il piano strategico per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure "operative" specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

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

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

Queste politiche sono sviluppate con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi riportate nel manuale di gestione.

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.

1. **Selezione ed assunzione (recruitment)**, è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;

2. **Gestione della carriera**, stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
3. **Equità salariale** punta, invece, ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
4. **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;
5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro** stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;
6. **Prevenzione abusi e molestie** è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere;

Nello specifico, gli impegni assunti da Rancilio Group S.p.A. rispetto a dette politiche sono quelli di seguito delineati.

1. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

Rancilio Group S.p.A. si impegna ad attrarre e 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.

La Società si sforza, inoltre, affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

La politica di pubblicazione delle offerte di lavoro è stata concepita per promuovere la trasparenza delle modalità di assunzione, supportare le nostre scelte aziendali con processi efficienti ed efficaci che promuovano la flessibilità e l'agilità, rispondere alle esigenze di sviluppo della carriera dei nostri dipendenti e rafforzare l'impegno per le pari opportunità di impiego per tutto il personale.

In calce alle offerte di lavoro inseriamo uno Statement volto a sottolineare l'impegno di Rancilio a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni singola risorsa possa apportare un valore unico all'organizzazione. L'annuncio è rivolto a candidati di ambo i sessi, ai sensi delle Leggi 903/77 e 125/91, e a persone di ogni età e nazionalità, ai sensi del D.Lgs. n. 215/03 e 216/03, nonché disabilità, orientamento sessuale, religione o stato civile.

L'azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere che possono impattare negativamente i processi di selezione.

Rancilio non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

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 l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva.

2. GESTIONE DELLA CARRIERA E SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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.

Rancilio Group S.p.A. si impegna ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership; ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere opportunità di carriera e programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi dipendenti indistintamente senza alcuna disparità di genere.

E' promossa una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.

3. EQUITÀ SALARIALE

La politica di remunerazione di Rancilio Group S.p.A. 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 Condotta di Condotta.

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere e sulla base della partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

4. GENITORIALITÀ E CURA

La nostra organizzazione 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.

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

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale 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.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione è attenta alla gestione della maternità/paternità e cura della persona
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Sono previsti momenti formativi ed informativi riguardanti: le modalità operative dei dipendenti gli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, nonché le misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo degli strumenti di lavoro assegnati anche ai fini della sicurezza del patrimonio informativo e della salvaguardia dei servizi.

Al lavoratore in *smart working* è garantito il rispetto dei tempi di riposo, nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche durante i periodi di riposo, con le modalità inserite nell'Accordo individuale di *smart working*.

Rancilio Group S.p.A. pone le persone al centro perché il capitale umano è il vero valore dell'organizzazione.

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

Rancilio Group S.p.A. si impegna a prevenire le molestie sessuali 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.

Tutti i dipendenti devono sentirsi sicuri e liberi da violenza mentre lavorano. La violenza può andare dall'aggressione fisica vera e propria ai danni alla proprietà, alle minacce e agli abusi verbali. Può avvenire sul luogo di lavoro o altrove e può avvenire da persona a persona o attraverso molti metodi di comunicazione, tra cui i social media, le e-mail, gli SMS o la messaggistica istantanea.

I dipendenti sono tenuti a segnalare tutti i casi o le minacce di violenza sul lavoro.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno dell'organizzazione.

La presente politica è profondamente legata ai valori chiave distintivi di Rancilio Group S.p.A. come riportato nel suo Codice Etico, nella procedura di gestione e segnalazione molestie che riporta anche la politica Tolleranza 0 della società.

E' un tema legato al più ampio concetto di salute e sicurezza sul lavoro e in Rancilio Group S.p.A. l'attenzione alla sicurezza e la volontà di prendersi cura l'uno dell'altro e del nostro ambiente ispirano il rispetto reciproco.

Tutti i dipendenti hanno un ruolo da svolgere per assicurarsi che tutti siano fisicamente e mentalmente sani, sicuri e protetti sul lavoro, e che il nostro ambiente sia protetto. Ciò significa seguire le politiche, le procedure e le istruzioni applicabili e stabilite dall'azienda in materia di salute, sicurezza e ambiente (HSE); completare la formazione assegnata; mantenere la sicurezza e la protezione dei luoghi di lavoro; promuovere pratiche di lavoro sane, sicure e responsabili dal punto di vista ambientale con i nostri partner; segnalare prontamente i pericoli, gli impatti ambientali, gli incidenti e le violazioni (anche gli infortuni minori e i "quasi incidenti"); assumersi la responsabilità del proprio benessere ed essere empatici verso gli altri, compresi la propria famiglia e i propri colleghi.

In questo contesto, l'Azienda proibisce le molestie basate su discriminazioni di razza, colore, religione, origine nazionale, sesso (compresa la gravidanza), orientamento sessuale, età, disabilità, stato di veterano o altre caratteristiche protette dalla legge in qualsiasi forma, sia fisica sia verbale e se commesse da supervisori, personale non supervisore o non dipendenti.

Le molestie possono includere, tra l'altro, ammiccamenti sessuali offensivi, avance o proposte sessuali indesiderate, abusi verbali, parole sessualmente o razzialmente mortificanti, o l'esposizione sul posto di lavoro di oggetti o immagini sessualmente allusive o mortificanti dal punto di vista razziale nonché abusi digitali.

La presente politica vede Rancilio Group S.p.A. impegnata a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81 richiama l'ultimo punto sotto per DVR);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale ed esteso come tali dalla Convenzione 190;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;

- o prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.

Qualsiasi membro della popolazione aziendale che abbia ragione di credere che un dipendente sia stato vittima di molestie o discriminazioni o che riceva una segnalazione di presunte molestie o discriminazioni è tenuto a riferirlo immediatamente al Suo superiore.

Lo stesso anche in caso di lamentele.

Tutte le segnalazioni e le lamentele saranno trattate con sensibilità e discrezione nonché riservatezza nella misura possibile, compatibilmente con la legge e con la necessità dell'Azienda di indagare sulla sua segnalazione. Se la nostra indagine rileva molestie o discriminazioni, adotteremo prontamente un'azione correttiva, che potrebbe includere un'azione disciplinare da parte dell'Azienda, fino al licenziamento. L'Azienda proibisce rigorosamente le ritorsioni contro un dipendente che, in buona fede, presenta una segnalazione o una lamentela.

La politica sulla parità di genere e collegate, anche con lo strumento del Manifesto (che si allega), sono comunicate all'interno ed all'esterno dell'organizzazione che dichiara in modo trasparente la sua volontà di 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 delle attività di formazione interna.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, l'Alta Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nel Manuale Parità di genere e negli altri documenti del Sistema di Gestione e garantire il funzionamento ed il mantenimento del Sistema stesso.

Il Consiglio di amministrazione di Rancilio Group S.p.A. si 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 conseguirli il Consiglio di amministrazione ha nominato un Comitato Guida ed un responsabile di coordinamento dell'attuazione della Politica sulla Parità di genere e del sistema di gestione (di seguito Responsabile) ed attribuisce e delega a detta funzione anche obblighi e poteri relativi alla funzione di Rappresentante dell'Alta Direzione. Il Responsabile potrà avvalersi dell'opera del Comitato Guida nominato.

La Politica per la parità di genere (e collegate), nel quadro più ampio della Politica Aziendale complessiva, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, la definizione e la revisione periodica degli Obiettivi per la Parità, individuati preventivamente e misurabili, monitorati nel loro perseguimento nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi Indicatori. La revisione

avviene annualmente avanti al Consiglio di amministrazione congiuntamente al nominato Comitato Guida rappresentato dal Responsabile già membro dello stesso Comitato Guida.

Il Responsabile, con il supporto del Comitato Guida, 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, effettuare la revisione annuale del sistema di gestione congiuntamente al Consiglio di amministrazione.

Nell'ambito del Sistema per la Parità di genere, l'Alta Direzione supervisiona e supporta le attività di concerto con il Responsabile che ha la piena responsabilità ed autorità di assicurare il rispetto delle procedure previste dal Sistema.

Al Responsabile 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.

Ogni funzione identificata nel Manuale per la parità di genere è responsabile, nell'ambito dei propri compiti, dell'applicazione delle prescrizioni e procedure in esso definite

Eventuali modifiche essenziali del Sistema per la Parità di genere devono essere soggette all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

Costituiscono Appendici a chiarimento e completamento della politica sulla parità di genere e collegate, la cui adozione ed attuazione è conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022 ed alla normativa correlata al Codice delle pari opportunità (selezione ed assunzione; gestione della carriera; equità salariale; genitorialità, cura; conciliazione dei tempi vita-lavoro; prevenzione abusi e molestie):

- il Manifesto della politica sulla parità di genere e collegate;
- il piano di azione per la sua attuazione;
- le policy, le prescrizioni di parità di genere;
- le procedure del sistema di gestione che prevede la strutturazione ed adozione di Kpl inerenti alla politica sulla parità di genere e collegate per misurare gli stati di avanzamento ed i risultati ottenuti in una visione di continuo miglioramento (§5 UNI PdR 125:2022);
- il manuale del sistema di gestione.

Parabiago, 11/02/2026



Antonio Massimo Giussani
CEO