

	DOCUMENTO		DOC- 6.1-01	
	<i>Politica per la Parità di Genere</i>		Rev. 00	01/02/26
			Pagina 1 di 4	

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Cronologia delle modifiche

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE DELLA MODIFICA IMPLEMENTATA
00	01/02/2026	Prima emissione

	DOCUMENTO		DOC- 6.1-01	
	<i>Politica per la Parità di Genere</i>		Rev. 00	01/02/26
			Pagina 2 di 4	

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La Direzione Generale di **C.A.R. S.c.p.A.** ha definito la presente Politica per la Parità di Genere al fine di comunicare a tutte le parti interessate il proprio impegno in materia di parità di genere, valorizzazione delle diversità, empowerment femminile, definendo principi, obiettivi e prassi aziendali.

C.A.R. S.c.p.A., attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022 ed integrato agli ulteriori standard in possesso, vuole dimostrare gli impegni assunti per raggiungere una più equa parità di genere, lavorando al proprio interno per rafforzare una cultura basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità di genere, età, origine sociale/religiosa, idee politiche, orientamento sessuale, abilità psicofisiche.

L'Organizzazione si impegna:

1. ad **applicare** prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
2. a **comunicare** in modo trasparente, a tutti i livelli aziendali (comprese le parti interessate esterne) la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile
3. a **creare** un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Per quanto sopra descritto, l'Azienda definisce i seguenti macro-obiettivi, dettagliati in modo puntuale attraverso gli Indicatori di prestazione (KPI), sulla base delle aree tematiche indicate dalla prassi:

- **Cultura e Strategia**: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio fondato su questioni di genere
- **Governance**: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione
- **Processi HR**: attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**: miglioramento della capacità aziendale di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- **Equità remunerativa per genere**: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione, in conformità ai CCNL applicati;

	DOCUMENTO		DOC- 6.1-01	
	<i>Politica per la Parità di Genere</i>		Rev. 00	01/02/26
			Pagina 3 di 4	

- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**: rispetto di quanto indicato nei CCNL applicati
- **Linguaggio inclusivo**: linguaggio neutro, contenere sia il maschile che il femminile.

L'implementazione dei requisiti della prassi ha previsto l'istituzione di un nucleo operativo e di controllo, detto **Comitato Guida**, per l'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere.

Compito precipuo del Comitato è quello di redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di Gestione della Parità di Genere al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

C.A.R. S.c.p.A. si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

	DOCUMENTO		DOC- 6.1-01	
	<i>Politica per la Parità di Genere</i>		Rev. 00	01/02/26
			Pagina 4 di 4	

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI

Tutte le parti interessate di **C.A.R. S.c.p.A.**, possono inviare segnalazioni in merito ad eventuali suggerimenti per il miglioramento continuo o riguardo segnalazioni di molestie o presunte tali. Verrà sempre garantito l'anonimato qualora richiesto. Le segnalazioni saranno comunque analizzate e valutate da tutti i membri del Comitato Guida.

Guidonia Montecelio, 01/02/2026

Il Direttore Generale e dei Mercati

Fabio Massimo Pallottini