



VERWERKAF
KAFFEE - VEREDELUNGS - WERK ITALIANA s.p.a.

**POLICY AZIENDALE
UNI PdR 125:2022**

Allegato1
MSGPG_PdR 125
REV. 01 del
12/11/2025

Policy aziendale
UNI PdR 125:2022

Edizione 01 del 12/11/2025

VERWERKAF SPA – Policy aziendale per la parità di genere (annesso al codice di condotta)

1. Premessa

Verwerkaf SPA si impegna a promuovere e tutelare la parità di genere, riconoscendola come un valore fondamentale per la propria crescita e sostenibilità. La presente politica, in linea con i principi della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, definisce l'impegno dell'azienda a creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e libero da qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere. L'obiettivo è colmare i divari di genere e promuovere il pieno sviluppo del potenziale di ogni persona.

2. Principi guida

La nostra politica si fonda sui seguenti principi chiave:

- **Equità e non discriminazione:** garantiamo pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dal genere, nella selezione, assunzione, formazione, retribuzione e progressione di carriera.
- **Inclusione e valorizzazione:** promuoviamo una cultura aziendale che valorizza le diversità e respinge gli stereotipi di genere, mobilitando il contributo di tutti per il successo aziendale.
- **Conciliazione vita-lavoro:** supportiamo la genitorialità e la cura familiare, creando un equilibrio tra vita professionale e privata attraverso politiche flessibili e orientate al benessere.
- **Trasparenza:** monitoriamo e comunichiamo in modo trasparente i progressi raggiunti, basandoci su indicatori oggettivi e misurabili (KPI) come richiesto dalla UNI/PdR 125:2022.
- **Tolleranza zero:** adottiamo una posizione di tolleranza zero contro qualsiasi forma di abuso, molestia o violenza sul luogo di lavoro.

3. Aree di intervento

Per concretizzare il nostro impegno, opereremo sulle seguenti aree, in conformità con la UNI/PdR 125:2022:

Cultura e strategia

- **Integrazione della parità di genere nella pianificazione strategica aziendale.**
- **Comunicazione interna ed esterna dei nostri impegni e risultati.**
- **Sensibilizzazione e formazione di tutto il personale per promuovere una cultura inclusiva.**

Governance

- **Creazione di un Comitato Guida per la Parità di Genere, responsabile dell'attuazione e del monitoraggio della politica.**
- **Definizione di ruoli e responsabilità chiare per il raggiungimento degli obiettivi di parità.**

Processi HR

- **Selezione e assunzione:** implementazione di processi di selezione neutri rispetto al genere, ampliando i canali di reclutamento per favorire la diversità.
- **Gestione delle carriere:** creazione di percorsi di crescita e sviluppo professionale equi e accessibili a tutti.
- **Equità retributiva:** applicazione di una politica retributiva trasparente, basata sulla mansione e sulla prestazione, per garantire parità di trattamento economico a parità di lavoro.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- **Promozione di permessi parentali e congedi flessibili per entrambi i genitori.**
- **Introduzione di modalità di lavoro più flessibili, come lo smart working, per agevolare il bilanciamento tra vita professionale e familiare.**
- **Implementazione di misure a supporto del caregiving.**

Prevenzione di abusi e molestie

- **Adozione di un codice di condotta chiaro che definisca i comportamenti inaccettabili.**
- **Creazione di canali di segnalazione sicuri e riservati per garantire la protezione di chi denuncia.**
- **Attivazione di procedure di investigazione e sanzionamento adeguate in caso di violazioni.**

4. Responsabilità e monitoraggio

L'Alta Direzione assume la responsabilità primaria del successo della presente politica e ne garantisce il riesame periodico. Il Comitato Guida per la Parità di Genere si occuperà di monitorare costantemente i progressi attraverso la raccolta e l'analisi di specifici KPI, elaborando un piano di azione strategico triennale per il miglioramento continuo. Il Modulo M. 05.02 Checklist parità di genere contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale.

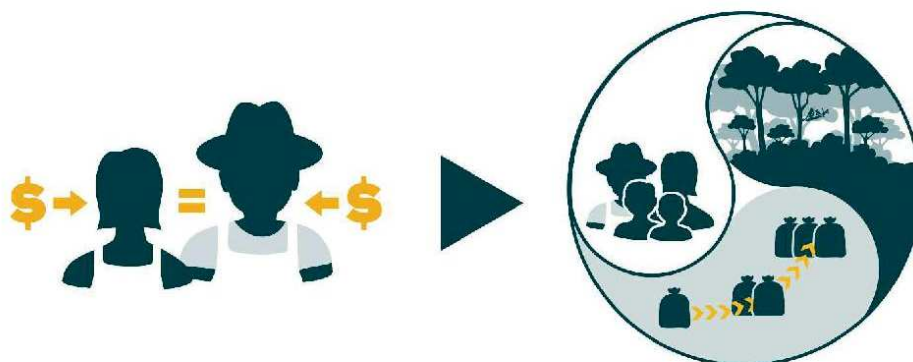
5. Diffusione della politica

La presente politica è diffusa a tutti i livelli dell'organizzazione e resa disponibile a tutte le parti interessate attraverso il sito web e gli strumenti di comunicazione interna. Ci aspettiamo che ogni dipendente agisca in conformità con i principi qui esposti, contribuendo attivamente a un ambiente di lavoro equo e inclusivo.



PERCHÉ È IMPORTANTE IMPEGNARSI PER LA PARITÀ DI GENERE?

Secondo la legislazione internazionale¹ e nazionale, le persone di tutti i sessi dovrebbero avere gli stessi diritti e opportunità. L'uguaglianza di genere è un diritto umano che vale per tutti. Ma l'uguaglianza di genere non è solo un diritto umano; è anche vantaggioso per le aziende, i lavoratori, le comunità e l'ambiente. Quando uomini e donne hanno uguale accesso agli input, alle risorse e alle strutture decisionali e si tiene conto dei loro bisogni, la qualità e la quantità della produzione aumenta di conseguenza², l'ambiente naturale è meglio protetto e le operazioni diventano più produttive e quindi più sostenibile.



Garantendo che donne e uomini abbiano eguale accesso agli input, alle risorse e al processo decisionale, l'intera famiglia e la comunità prospereranno.

È importante capire che in molti luoghi nel mondo le donne hanno ancora meno opportunità e hanno meno diritti degli uomini. Affrontano una serie di barriere, che vanno dalle leggi che impediscono loro di possedere proprietà, alle norme sociali che impediscono loro di frequentare la scuola o di partecipare al processo decisionale e che li spingono a lavori meno pagati e meno sicuri. Il carico di lavoro delle donne è spesso elevato perché sono coinvolte nella produzione o trasformazione agricola, oltre ad essere anche responsabili della famiglia, della cura dei membri della famiglia e di altri compiti. Inoltre, le donne hanno maggiori probabilità di subire discriminazioni e violenze.

Queste e altre barriere significano che, sebbene le donne svolgano un ruolo importante nei diversi settori della società, spesso non sono riconosciute e hanno un accesso limitato alle informazioni, all'innovazione e alle risorse legate alla produzione. Ciò, a sua volta, significa che le lavoratrici e il personale sono meno in grado di vivere e lavorare in modo sostenibile, hanno tassi di produttività più bassi e non possono dare voce ai propri bisogni.

Queste difficoltà spesso peggiorano nel caso dei lavoratori migranti che, ad esempio, non parlano la lingua locale né conoscono le regole locali, rendendo loro difficile difendere i propri diritti.

RAINFORST
ALLIANCE

¹ Questi diritti umani sono riconosciuti a livello internazionale, tra l'altro, dalla Convenzione ILO sulla parità di retribuzione, 1951 (n. 100), Convenzione sulla discriminazione (occupazione e occupazione), 1958 (n. 111), Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari, 1975 (n. 156), Convenzione sulla protezione della maternità, 2000 (n. 183) e Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW, ONU).

² Secondo la FAO, le agricoltrici potrebbero produrre il 20-30% in più sulle loro terre se avessero lo stesso accesso alle risorse, alla formazione e alle informazioni degli agricoltori maschi (<http://www.fao.org/3/i2050e/i2050e00.htm>).

TRATTO DA: Rainforest Alliance GUIDANCE F - Gender Equality - Version 1 SA-G-SD-7-V1 pag.6 - trad. G.Buccella