



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

COPYWORLD S.p.A. ha deciso di istituire un *Sistema di gestione per la Parità di Genere* conforme ai requisiti espressi dalla prassi PdR 125:2022. La Direzione considera la Politica come strumento per condurre l'impresa verso il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in relazione alle tematiche di parità di genere, di valorizzazione delle diversità e di empowerment femminile.

COPYWORLD S.p.A. persegue la riduzione del gender gap a tutti i livelli, attraverso la garanzia di pari opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità, misurazione e rendicontazione dei dati relativi alle diversità, prevedendo un adeguato budget finalizzato allo scopo. A tutti i lavoratori vengono garantiti opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio, al fine di identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento dalla presente politica.

La Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione. Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti in questo documento.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali.

GENERALITÀ

In generale COPYWORLD S.p.A. si impegna a:

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e crescita nel percorso professionale, garantendo le stesse possibilità a tutto il personale e favorendo l'empowerment femminile;
- rispettare e promuovere la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire le migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento e a tale scopo ha fissato l'obiettivo di stabilire un piano di welfare aziendale, che preveda iniziative per migliorare il benessere dei lavoratori, sia sul luogo di lavoro sia nella conciliazione tra vita privata e attività professionale.
- comunicare con trasparenza, internamente ed esternamente, la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e orientato all'ascolto di tutto il personale;
- garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione a parità di mansioni;
- assicurare pari opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti, garantendo una partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e valorizzazione, assicurando la presenza di entrambi i sessi.

PRINCIPI GUIDA E AREE DI AZIONE

Per ottemperare a tali impegni COPYWORLD S.p.A. ha stabilito obiettivi dettagliati attraverso un *Piano Strategico* ed opportuni *Indicatori di Prestazione (KPI)*, che ha definito sulla base delle seguenti aree tematiche:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità 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 a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR relativi a tutto il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, basati

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi a percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita - lavoro:** promuovere azioni concrete per la conciliazione dei tempi vita – lavoro.

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, con l'obiettivo ultimo la "Certificazione di parità di genere" dell'organizzazione, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso una approfondita analisi degli aspetti critici dell'organizzazione e la misurazione degli step di miglioramento attraverso i KPI stabiliti.

COPYWORLD S.p.A. è consapevole che il cammino per la parità di genere è un percorso che richiede un impegno sempre crescente e intende affrontare in maniera compiuta le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento, ossia:

- **Retribuzioni e carriere:** adottare e migliorare gli strumenti, procedure e risorse necessari per superare la disparità salariale di genere (confronta Regolamento del Personale).
- **Genitorialità e cura della famiglia:** promuove la parità di genere garantendo flessibilità, strumenti e cultura organizzativa che consentano alle persone di gestire e occuparsi in maniera efficace e soddisfacente della propria famiglia in maniera equa, a prescindere dal genere, sia che si parli di figli sia di genitori anziani o altri familiari fragili.
- **Work – life balance:** garantire azioni concrete per la conciliazione dei tempi vita – lavoro delle risorse umane, in tutte le fasi della loro vita professionale e personale, tramite modalità di lavoro flessibile.
- **Bias gestionali e processi di gestione:** sviluppare una adeguata consapevolezza in relazione ai bias inconsci e il loro impatto nei processi organizzativi. Creare una cultura inclusiva e aperta all'ascolto al fine di fornire alle persone la capacità di riconoscere i bias e prenderne le distanze, fornendo formazione specifica e strumenti utili a rendere i processi aziendali neutri dal punto di vista del genere e della discriminazione in generale.
- **Formazione e sensibilizzazione:** promozione di iniziative di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli, nonché l'implementazione di idonei KPI di valutazione della Direzione e di tutti gli addetti.

RISORSE

La Direzione stanzierà annualmente le risorse finanziarie necessarie al supporto delle iniziative proposte dal *Comitato Guida* per l'efficace miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere e delle sue prestazioni.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

COPYWORLD S.p.A. ha predisposto un piano di comunicazione per diffondere agli stakeholder il proprio impegno sui temi della parità di genere, della diversità ed inclusione. L'organizzazione si assicura che la comunicazione sia coerente con i principi di questa Politica e con gli obiettivi stabiliti dal *Piano Strategico*

MONITORAGGIO PERIODICO E CONTROLLO

La *Politica per la Parità di Genere* sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità dell'Alta Direzione, allo scopo di poter adeguare i principi alla luce delle iniziative e dei miglioramenti promossi dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.

Data 15 settembre 2025

LA DIREZIONE
