

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE DI RETAIL ITALY

Retail Italy è consapevole che promuovere e garantire condizioni di **Parità di Genere** contribuisce a creare un **ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso**, in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale e partecipare concretamente alla **creazione di valore** tangibile.

Un ambiente inclusivo, equo e rispettoso basato sul **merito, dove si valorizzano le diversità e l'empowerment femminile** genera valore aggiunto, migliora la **fiducia** nelle relazioni, facilita la creatività e l'**innovazione**, l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, la capacità di affrontare con **proattività** e **flessibilità** le sfide dei cambiamenti futuri e l'**attrattività globale** del nostro contesto professionale. Per questo motivo, l'Alta Direzione di Retail Italy, unitamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, ha adottato la **Politica per la Parità di Genere**, quale **atto di indirizzo** per la promozione e il mantenimento di un **Sistema di Gestione** allineato alla prassi **UNI PdR 125:2022** ed in coerenza con le **Politiche di Enel Spa ed Enel Italia SpA**.

Inoltre, Retail Italy garantisce una condotta rispettosa in ottemperanza al Codice Etico e alla Policy sui Diritti Umani del Gruppo Enel.

L'Alta Direzione di Retail Italy è convinta che, per dare concreta attuazione alla Parità di Genere, in applicazione alle politiche del Gruppo Enel, occorre concentrare l'impegno nelle seguenti aree:

- 1. Cultura e strategia**, per garantire l'inclusività, la parità di genere, la valorizzazione dell'unicità delle persone e l'allineamento delle decisioni e dei comportamenti agiti all'assetto dei valori fondanti dell'organizzazione.
- 2. Governance**, per assicurare un adeguato indirizzo del modello di organizzazione, gestione e controllo per la Parità di Genere;
- 3. Processi di P&O**, per contestualizzare le politiche nel funzionamento aziendale, in tutte le fasi del ciclo di vita professionale delle persone;
- 4. Opportunità di crescita**, per rafforzare l'inclusione e le logiche basate sul merito e ridurre il gender gap;
- 5. Equità remunerativa**, per riconoscere il lavoro, le professionalità e le responsabilità esercitate;
- 6. Genitorialità**, per favorire la partecipazione alla vita aziendale in una logica di work-life balance;

e assicurare che:

- a.** i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere nelle pratiche di **selezione ed assunzione (recruitment)**;
- b.** le opportunità di crescita e di sviluppo professionale siano adottate in modo paritario e vengano riconosciute nella **gestione delle carriere**;
- c.** le persone ricevano una **retribuzione equa** omnicomprensiva e corrispondente al lavoro effettivamente svolto e alla professionalità e alle responsabilità concretamente necessarie per svolgerlo;
- d.** tutti i genitori abbiano accesso e usufruiscano dei **congedi parentali**, delle opzioni di **cura dei figli** e dei **caregiver**;
- e.** gli impegni e le responsabilità professionali e familiari siano bilanciati ed equilibrati (**work-life balance**);
- f.** gli **abusi** e le **molestie** siano riconosciute e perseguite in ogni loro forma;
- g.** venga usato un **linguaggio rispettoso ed inclusivo** nella comunicazione aziendale.

L'Alta Direzione di Retail Italy riconosce l'importanza di **segnalare gli eventuali comportamenti non conformi ai principi e ai valori della Politica per la Parità di Genere**, incluse le molestie e qualsiasi altra forma di violenza verbale, fisica e/o psicologica e invita le proprie persone a fare un **uso corretto del canale di segnalazione** informatico in conformità alla **Politica di Whistleblowing**. Per questo, Retail Italy garantisce la massima riservatezza e tutela dei segnalanti da possibili ritorsioni. Inoltre, conserva le registrazioni delle non conformità e garantisce che le azioni preventive e correttive siano applicate valutandone anche l'efficacia.

L'Alta Direzione di Retail Italy si impegna, infine, a **pianificare, misurare e rendicontare** i risultati dell'inclusione adottando il **Piano Strategico per la Parità di Genere di Enel SPA** e a **riesaminare con cadenza annuale** il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, al fine di programmare nuovi obiettivi.

In conformità alla UNI PdR 125:2022, la responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere ed al Coordinatore, Responsabile della Politica per la Parità di Genere.

Roma, 01/11/2025

Head of Retail Italy
Marco Sanza