

Politica Integrata D&I e Parità di Genere

Natuna s.r.l. – Società Benefit è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà e dignità delle persone. In particolare, la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione ISO 30415 - UNI. Infatti, l'azienda opera secondo le linee guida della norma ISO 30415:2021 attraverso un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

Natuna s.r.l. riconosce l'importanza della promozione della figura femminile in azienda come elemento chiave per il successo e la crescita sostenibile. In conformità con la UNI/PdR 125:2022, la nostra politica si impegna a:

- **Ridurre il gender gap** in tutti i livelli dell'organizzazione, promuovendo pari opportunità di crescita e sviluppo professionale per donne e uomini, indipendentemente dal ruolo ricoperto.
- **Favorire l'accesso delle donne** a posizioni di leadership e decision-making attraverso programmi di mentoring, formazione e sviluppo delle competenze.
- **Rendere trasparenti e accessibili** le procedure di selezione, promozione e valutazione delle performance, assicurando che siano imparziali e basate esclusivamente su criteri di merito e competenza.
- **Sviluppare percorsi di carriera inclusivi**, che tengano conto delle esigenze personali e professionali di tutti i dipendenti. In tal senso, viene garantita un'attenzione particolare alla progressione di carriera delle donne, con l'obiettivo di eliminare barriere sistemiche e pregiudizi che potrebbero ostacolare la loro crescita professionale.
- **Monitorare costantemente i progressi** nella gestione delle carriere, utilizzando indicatori di performance specifici per valutare l'efficacia delle iniziative volte a promuovere l'equità di genere.
- **Implementare politiche di welfare aziendale** che supportino l'equilibrio tra vita professionale e personale, riconoscendo e affrontando le esigenze specifiche delle donne, come ad esempio la maternità e il caregiving. In quest'ottica, Natuna s.r.l. si impegna a pianificare con attenzione gli impegni lavorativi affinché siano svolti durante il normale orario di lavoro, con l'obiettivo di salvaguardare i tempi personali dei dipendenti.

Natuna s.r.l. preserva il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

Natuna s.r.l. non tollera comportamenti minacciosi, offensivi, di sfruttamento o sessualmente coercitivi da parte di qualsiasi membro del personale, sia sul luogo di lavoro che in altri ambienti forniti dall'azienda. A supporto di ciò viene messo a disposizione di tutte le parti interessate un canale di segnalazione dedicato, che consente di segnalare, anche in forma anonima, qualsiasi situazione di abuso, molestia, offesa o illegalità verificatasi nell'ambiente lavorativo o correlata ad esso e in contrasto con i principi di parità di genere aziendali.

Natuna s.r.l. riconosce l'importanza di un equilibrio ottimale tra vita professionale e personale per il benessere e la produttività dei propri dipendenti. Per questo motivo, l'azienda si impegna a pianificare accuratamente gli impegni lavorativi, assicurando che le attività siano organizzate in modo tale da essere

completate entro l'orario di lavoro stabilito. Questo approccio non solo preserva i tempi personali dei dipendenti, ma contribuisce anche a creare un ambiente di lavoro più sereno e produttivo, riducendo lo stress e favorendo il benessere complessivo. Natuna s.r.l. – Società Benefit intende così supportare attivamente i propri collaboratori e le proprie collaboratrici, promuovendo una cultura aziendale orientata alla sostenibilità del lavoro.

La politica integrata D&I e Parità di Genere punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Natuna s.r.l. attua una politica volta a favorire la Diversità, inclusione e la parità di genere non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende altrettanto impegnati nelle tematiche di Diversità, inclusione e parità di genere.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

La diversità è un valore che deve essere protetto ed incoraggiato con azioni concrete in tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle proprie persone. La diversità arricchisce e apre a nuove idee e iniziative moltiplicando le possibilità di generare soluzioni innovative: persone provenienti da culture, background sociale e generazionale, abilità, competenze ed esperienze diverse rappresentano un valore distintivo che abilita il confronto verso molteplici prospettive e consente di riflettere e anticipare i bisogni dei clienti e degli stakeholder di riferimento.

Mediante la nomina di un Comitato Guida l'Organizzazione manifesta il proprio impegno all'elaborazione di strategie di sviluppo e gestione delle risorse umane, volte a rimuovere barriere culturali e valorizza l'unicità di ogni individuo nonché promuovere una cultura inclusiva partecipando attivamente a tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico, garantendo che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori.

L'impegno di **Natuna s.r.l.** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

Pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni

Natuna s.r.l. – Società Benefit garantisce pari opportunità di carriera e di sviluppo professionale a tutte le persone, sulla base di criteri oggettivi, pertinenti al ruolo e verificabili. Le decisioni relative ad avanzamenti, promozioni, attribuzione di incarichi, accesso alla formazione e inserimento nei percorsi di sviluppo non possono essere influenzate da genere, età, origine, nazionalità, disabilità, stato di salute, orientamento sessuale, identità di genere, stato civile o familiare, gravidanza, maternità, paternità, congedi, modalità di lavoro flessibile, appartenenza sindacale, convinzioni religiose o politiche, né da altre condizioni personali non attinenti alla prestazione professionale.

In particolare, Natuna si impegna a:

assicurare pari opportunità di accesso ai percorsi di carriera, alle posizioni di responsabilità e agli incarichi professionali, comunicando le opportunità interne con modalità trasparenti e accessibili;

vietare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta nelle promozioni e nelle decisioni di sviluppo, evitando che assenze per maternità, paternità, congedi, part-time o richieste di flessibilità costituiscano elemento penalizzante;

garantire parità di accesso alla formazione, al mentoring, all'affiancamento, ai progetti qualificanti e alle altre opportunità di sviluppo delle competenze;

adottare criteri preventivamente definiti e documentabili, quali competenze, esperienza, risultati, responsabilità, qualifiche, potenziale professionale e fabbisogni organizzativi;

assicurare che le proposte di promozione o attribuzione di incarichi siano motivate, tracciate e sottoposte alla verifica della funzione Risorse Umane e, ove previsto, all'approvazione della Direzione;

consentire alle persone interessate di ricevere informazioni sui criteri applicati e di segnalare eventuali dubbi o discriminazioni attraverso i canali aziendali, con garanzia di riservatezza e assenza di ritorsioni.

Monitoraggio annuale

Con frequenza almeno annuale, la Direzione, con il supporto di Risorse Umane e del Comitato Guida, verifica l'effettiva applicazione dei principi sopra indicati. Il monitoraggio considera, ove applicabile e nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali, almeno: distribuzione delle promozioni e degli incarichi per genere e categoria professionale; accesso alla formazione e ore medie di formazione; partecipazione a percorsi di sviluppo e mentoring; esiti delle valutazioni delle prestazioni; eventuali differenze nei tempi di avanzamento; segnalazioni ricevute e relative azioni correttive. Gli scostamenti significativi sono analizzati e danno luogo a misure correttive, responsabilità e scadenze definite, la cui efficacia viene verificata nel successivo riesame.

L'esito del monitoraggio è documentato nel riesame annuale della politica e contribuisce alla definizione di obiettivi e target di miglioramento per il periodo successivo.

La presente Politica è oggetto di riesame almeno annuale da parte della Direzione per accertarne la continua idoneità. Inoltre, sarà resa nota a tutti i dipendenti e le dipendenti, ai collaboratori ed alle collaboratrici aziendali e diffusa all'esterno delle sedi aziendali attraverso le consuete forme di comunicazione.

Roma, 24 / 02 / 2026

NATUNA Srl – Società Benefit

Luigi Cavallari

