Fratelli Cosulich®
Since 1857

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE DEL GRUPPO FRATELLI COSULICH

Destinatari

La Politica riguarda tutto il personale delle società comprese nel perimetro e orienta, per quanto applicabile, i rapporti con candidate e candidati, collaboratori, clienti, fornitori, partner e altri stakeholder.

Riferimenti

- UNI/PdR 125:2022.
- Politica di gestione delle risorse umane.
- Politica di selezione e assunzione.
- Politica di comunicazione.
- Regolamento del Comitato Guida.
- Piano strategico per la parità di genere.

Ambito di applicazione

La presente Politica si applica al perimetro di certificazione di Gruppo composto da:

1. Fratelli Cosulich S.p.A.;
2. Express S.r.l.;
3. Link Industries S.p.A.;
4. Lorma Logistic S.r.l.;
5. Olive S.r.l.

Fratelli Cosulich S.p.A. opera quale funzione centrale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), assicurando indirizzo e coordinamento comuni. Ciascuna società compresa nel perimetro applica la Politica nei propri processi, rende disponibili i dati di competenza e concorre al raggiungimento e al mantenimento dei requisiti di certificazione.

Il percorso verso la parità di genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, le organizzazioni comprese nel perimetro hanno deciso di adottare un SGPG conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale strumento per promuovere la parità di genere nella presenza, nella partecipazione e nella crescita professionale, sviluppando una cultura inclusiva e processi capaci di sostenere l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione costituisce un passaggio di un percorso più ampio e continuativo. L'obiettivo è consolidare politiche e pratiche idonee a ridurre i divari di genere, accrescere il benessere del personale e generare impatti organizzativi, reputazionali ed

Rev	Data Entrata in Vigore	Descrizione	Redatto	Approvato
00	18/09/2026	Prima Emissione REV.00	Comitato Guida	Timothy Cosulich AD Fratelli Cosulich

etici positivi. Il mantenimento della certificazione e il miglioramento del SGPG sono parte integrante di tale impegno.

I principi ispiratori

La presente Politica si fonda sui seguenti principi:

- **IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ**
- **CORRETTEZZA E TRASPARENZA**
- **VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE**
- **TUTELA DELLA PERSONA**
- **CONTRASTO A OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE**

In coerenza con la UNI/PdR 125:2022, con la normativa applicabile e con gli indirizzi nazionali ed europei in materia, il SGPG è orientato al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- **aumentare la partecipazione e le opportunità professionali delle donne;**
- **ridurre i divari retributivi e favorire l'equità nei trattamenti;**
- **promuovere una partecipazione equilibrata ai processi decisionali e ai ruoli di responsabilità;**
- **contrastare stereotipi, discriminazioni e violenza di genere, assicurando ascolto, tutela e sostegno alle persone coinvolte.**

L'impegno della Direzione

La Direzione considera la continua adozione del SGPG essenziale per sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi equità, inclusione e merito. L'impegno è sviluppato alla luce delle sei aree della UNI/PdR 125:2022 e delle evidenze emerse dall'analisi dei processi, dei KPI, dei rischi e delle opportunità di miglioramento.

In particolare, la Direzione si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità nei processi aziendali, dalla ricerca e selezione all'accesso alla formazione, dalla gestione della carriera alla valutazione delle prestazioni, dalle politiche retributive ai sistemi premianti e ai benefit;
- a sostenere la genitorialità, la cura e la conciliazione tra vita professionale e vita privata mediante soluzioni organizzative e strumenti applicabili in modo equo e compatibili con i ruoli e con le esigenze operative;
- a promuovere informazione, formazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità, dell'inclusione e dell'empowerment femminile,

Rev	Data Entrata in Vigore	Descrizione	Redatto	Approvato
00	18/09/2026	Prima Emissione REV.00	Comitato Guida	Timothy Cosulich AD Fratelli Cosulich

contrastando stereotipi e bias;

- a promuovere una comunicazione interna ed esterna inclusiva, trasparente e priva di stereotipi, attenta alla rappresentanza equilibrata dei generi e coerente con gli impegni effettivamente assunti;
- a mettere a disposizione risorse organizzative, professionali ed economiche, incluso un budget adeguato, per l'attuazione del Piano strategico per la parità di genere e per il miglioramento del SGPG.

GOVERNANCE E RESPONSABILITÀ

Fratelli Cosulich S.p.A., quale funzione centrale del SGPG, assicura il coordinamento del sistema nel perimetro.

Timothy Cosulich, Amministratore Delegato e legale rappresentante di Fratelli Cosulich S.p.A., approva la presente Politica, assicura l'indirizzo della Direzione e riceve i flussi informativi sul funzionamento e sulle prestazioni del SGPG.

Giulia Cosulich, ESG Corporate Director, opera quale Coordinatrice della Politica per la Parità di Genere, Presidente del Comitato Guida e delegata dell'Amministratore Delegato. Coordina l'attuazione della Politica e il raccordo tra Direzione, Comitato Guida e funzioni coinvolte.

Il Comitato Guida coadiuva la Direzione nella definizione e nell'aggiornamento della Politica, ne presidia l'efficace adozione e la continua applicazione, formalizza e monitora il Piano strategico e fornisce gli elementi necessari al riesame della Direzione. Le sue modalità di funzionamento sono disciplinate dal Regolamento del Comitato Guida.

La Direzione di ciascuna delle società comprese nel perimetro attribuisce a Giulia Cosulich e a Glenda Badano, HR Manager, nell'ambito delle rispettive funzioni, l'obiettivo di conseguire e mantenere la certificazione UNI/PdR 125:2022. Tutte le funzioni aziendali interessate collaborano, per quanto di competenza, all'attuazione degli obiettivi e delle azioni.

Politiche specifiche sulla parità di genere

La presente Politica definisce gli indirizzi generali. Gli impegni sono attuati e, ove necessario, dettagliati attraverso la Politica di gestione delle risorse umane, la Politica di selezione e assunzione, la Politica di comunicazione, il Regolamento del Comitato Guida e il Piano strategico per la parità di genere, nonché mediante le ulteriori procedure e istruzioni applicabili.

In coerenza con la UNI/PdR 125:2022, le politiche e le azioni riguardano i seguenti temi:

1. Selezione e assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità remunerativa
4. Genitorialità e cura

Rev	Data Entrata in Vigore	Descrizione	Redatto	Approvato
00	18/09/2026	Prima Emissione REV.00	Comitato Guida	Timothy Cosulich AD Fratelli Cosulich

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Prevenzione e gestione di discriminazioni, molestie, abusi e mobbing

SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Le organizzazioni promuovono processi di ricerca, selezione e assunzione fondati su competenze, esperienza, potenziale e coerenza con il ruolo, assicurando pari opportunità di accesso e prevenendo pregiudizi, stereotipi e discriminazioni dirette o indirette. Annunci, colloqui e criteri di valutazione devono utilizzare un linguaggio inclusivo e non possono includere richieste o valutazioni relative a matrimonio, gravidanza, maternità, paternità o responsabilità di cura non pertinenti al ruolo.

Le modalità operative e i relativi controlli sono disciplinati dalla Politica di selezione e assunzione.

GESTIONE DELLA CARRIERA

Le decisioni relative a formazione, valutazione, sviluppo, mobilità e avanzamento professionale sono assunte sulla base di criteri trasparenti, coerenti e verificabili, con pari accesso alle opportunità. Le organizzazioni monitorano le differenze di genere, favoriscono la valorizzazione dei talenti e promuovono una presenza equilibrata delle donne nei percorsi di crescita e nei ruoli di responsabilità.

I criteri e gli strumenti applicativi sono definiti nella Politica di gestione delle risorse umane e nel Piano strategico per la parità di genere.

EQUITÀ REMUNERATIVA

Le organizzazioni perseguono il principio della parità retributiva per lavoro uguale o di pari valore. Retribuzione fissa e variabile, sistemi premianti, benefit e misure di welfare devono essere fondati su criteri oggettivi e non discriminatori. I dati sono monitorati per individuare divari non giustificati e definire, ove necessario, azioni correttive o di miglioramento.

I principi e i criteri di gestione sono sviluppati nella Politica di gestione delle risorse umane e nel Piano strategico per la parità di genere.

GENITORIALITÀ E CURA

Le organizzazioni tutelano maternità, paternità, adozione, affidamento e responsabilità di cura, prevenendo penalizzazioni nell'accesso alle opportunità, nella valutazione e nello sviluppo professionale. Sono promossi il pieno utilizzo degli istituti applicabili, la condivisione delle responsabilità genitoriali e un rientro al lavoro accompagnato e rispettoso delle esigenze della persona e dell'organizzazione.

Le misure concretamente disponibili e le relative modalità sono disciplinate dalla Politica di gestione delle risorse umane.

Rev	Data Entrata in Vigore	Descrizione	Redatto	Approvato
00	18/09/2026	Prima Emissione REV.00	Comitato Guida	Timothy Cosulich AD Fratelli Cosulich

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Le organizzazioni favoriscono un equilibrio sostenibile tra vita professionale e vita privata, anche attraverso modalità di organizzazione del lavoro e strumenti di flessibilità applicabili in modo equo, tenuto conto delle mansioni e delle esigenze operative. La programmazione delle attività e delle riunioni deve, per quanto possibile, rispettare i tempi di vita e di cura e prevenire effetti penalizzanti legati al genere.

Le misure applicabili alle diverse categorie di personale sono definite nella Politica di gestione delle risorse umane.

PREVENZIONE E GESTIONE DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, ABUSI E MOBBING

Le organizzazioni adottano un principio di tolleranza zero nei confronti di discriminazioni, molestie, abusi fisici, verbali o digitali, comportamenti vessatori e condotte di mobbing. Promuovono informazione, prevenzione, ascolto e intervento tempestivo, tutelando la dignità, la riservatezza e il benessere delle persone e contrastando ritorsioni nei confronti di chi, in buona fede, effettua una comunicazione o collabora alla relativa gestione.

Il Comitato Guida opera quale presidio di ascolto, dialogo, confronto e tutela per il personale delle organizzazioni comprese nel perimetro, mettendo a disposizione canali nominativi e senza indicazione dell'identità attraverso i quali esprimere opinioni e formulare suggerimenti per il miglioramento e il cambiamento dell'organizzazione, nonché segnalare situazioni lesive della dignità, del rispetto e del benessere nell'ambiente di lavoro.

Sono disponibili la casella comitatoparita@cosulich.it per le comunicazioni nominative e un modulo Google Forms aziendale configurato per non raccogliere indirizzi e-mail né richiedere dati identificativi (Comunicazioni e segnalazioni al Comitato Guida). Il Comitato cura la valutazione e l'istruttoria preliminare secondo il proprio Regolamento, ferme le competenze delle funzioni aziendali titolate ad adottare eventuali misure.

Le segnalazioni relative alla normativa Whistleblowing (D.Lgs 24/2023) restano distinte e sono gestite separatamente tramite la piattaforma GlobaLeaks dal Comitato Etico.

Monitoraggio e attuazione della politica

La Politica è attuata mediante il Piano strategico per la parità di genere, che definisce obiettivi misurabili, responsabilità, risorse, tempi e indicatori. Il Comitato Guida monitora lo stato di attuazione delle azioni e l'andamento dei KPI, valuta l'adeguatezza delle misure e propone gli aggiornamenti necessari.

Gli esiti del monitoraggio, degli audit, delle non conformità, delle azioni di miglioramento e delle comunicazioni ricevute in forma aggregata o anonimizzata costituiscono ingressi del riesame della Direzione. Il riesame valuta l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia della Politica

Rev	Data Entrata in Vigore	Descrizione	Redatto	Approvato
00	18/09/2026	Prima Emissione REV.00	Comitato Guida	Timothy Cosulich AD Fratelli Cosulich

e del SGPG, nonché l'adeguatezza delle risorse e del budget. Gli esiti e le decisioni sono formalizzati nel documento di riesame della Direzione.

Diffusione e riesame della politica

La presente Politica è comunicata e resa disponibile a tutto il personale delle società comprese nel perimetro e alle parti interessate mediante gli strumenti previsti dalla Politica di comunicazione, dalla comunicazione interna e dalla pubblicazione sul sito istituzionale. Le persone sono informate sui principi, sui comportamenti attesi, sul ruolo del Comitato Guida e sui canali disponibili.

La Politica è oggetto di specifica formazione e sensibilizzazione del management e di attività di informazione e formazione rivolte a tutti i livelli organizzativi.

La Politica è riesaminata periodicamente dalla Direzione con il supporto della Coordinatrice della Politica e del Comitato Guida. Ogni modifica è approvata dalla Direzione e comunicata ai destinatari interessati.

Rev	Data Entrata in Vigore	Descrizione	Redatto	Approvato
00	18/09/2026	Prima Emissione REV.00	Comitato Guida	Timothy Cosulich AD Fratelli Cosulich

cosulich.com

Per qualsiasi ulteriore informazione scrivi a
esg@cosulich.it