

 HEINEKEN	Policy di Diversità, Equità, Inclusione e Parità di Genere	Settembre 2026	
---	--	-------------------	---

Policy di Diversità, Equità, Inclusione e Parità di Genere

Preparata da:	RSGPG; DEI Ambassadors	31/08/2026
Approvata da:	Comitato Guida per la Parità di Genere; Alta Direzione	07/09/2026
Pubblicata da:	Direzione People – People Services	14/09/2026

Questa policy entra in vigore il 07/09/2026.

Lista di distribuzione: Tutta la popolazione aziendale del Gruppo HEINEKEN Italia.

Canale di distribuzione e fruizione: AskHR.

La policy è altresì pubblicata sul sito heinekenitalia.it e sul sito partesa.it

Sommario

1	INTRODUZIONE.....	3
2	CONTESTO	3
3	NECESSITÀ DI AVERE UNA SQUADRA DIVERSIFICATA ED EQUILIBRATA ANCHE DAL PUNTO DI VISTA DEL GENERE	3
4	SCOPO.....	4
5	L'IMPEGNO DEL GRUPPO HEINEKEN ITALIA.....	5
5.1	Ascolto e partecipazione	6
5.2	Tolleranza zero verso ogni discriminazione e tutela della dignità	6
5.3	Canali di segnalazione e gestione riservata e protetta	6
5.4	Rappresentanza equilibrata nell'organizzazione	6
5.5	Selezione inclusiva e pari opportunità	6
5.6	Parità retributiva e trasparenza salariale.....	6
5.7	Formazione e sensibilizzazione DEI.....	7
5.8	Piano di comunicazione e stakeholder engagement	7
5.9	Comunicazione responsabile e senza stereotipi	7
5.10	Equilibrio di genere nella comunicazione e negli eventi.....	7
6	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	7
7	SISTEMA DISCIPLINARE.....	8

1 INTRODUZIONE

HEINEKEN produce birra in Italia da oltre cinquant'anni ed è presente sul territorio con i quattro birrifici di Comun Nuovo (BG), Assemini (CA), Massafra (TA) e Pollein (AO) e con un network distributivo - Partesa - specializzato nei servizi di vendita, distribuzione, consulenza e formazione per il canale Ho.Re.Ca., che opera con centri logistici su tutto il territorio. Con circa 2.000 dipendenti, HEINEKEN è oggi il primo produttore di birra in Italia, dove produce e commercializza circa sette milioni di ettolitri di birra, investendo in innovazione e sviluppo. Attraverso il piano "Brew a Better World", HEINEKEN integra la sostenibilità nel business, creando valore per l'azienda, la società, le comunità in cui operiamo e per il pianeta. Il piano coinvolge l'intera catena del valore: dall'approvvigionamento delle materie prime fino al consumo della birra, "From Barley To Bar", e comprende la sostenibilità ambientale, la sostenibilità sociale (che include la strategia di diversità, equità e inclusione) e la promozione di un consumo responsabile e moderato. Ogni anno HEINEKEN pubblica il proprio Rapporto di Sostenibilità a livello Globale.

2 CONTESTO

Le società HEINEKEN Italia S.p.A. e Partesa S.r.l. (di seguito congiuntamente denominate "Gruppo HEINEKEN Italia" e/o "Gruppo") sono consapevoli che, oggi più che mai, è necessario contribuire attivamente a una compiuta emancipazione e a un rafforzamento del ruolo delle donne e di tutte le persone che appartengono a gruppi marginalizzati e sottorappresentati nei contesti lavorativi e sociali. In un momento storico in cui è urgente e necessario ripensare in chiave di sostenibilità ed equità il futuro, servono identità, prospettive ed esperienze di vita quanto più diverse possibile per dare una forma nuova, ricca e davvero inclusiva al contesto aziendale, per disegnare e rendere concreta l'integrazione tra ambiente, economia e società.

Il Gruppo sostiene che una maggiore presenza femminile, in condizioni di reale equità e qualità, generi valore per tutti. Valorizzare il contributo delle donne significa infatti liberare talenti, competenze e prospettive che arricchiscono l'organizzazione e la società, favorendo una partecipazione piena e inclusiva di ogni persona. Significa anche costruire un contesto in cui ambizioni professionali, responsabilità familiari e aspirazioni personali possano coesistere in equilibrio, creando opportunità di crescita sostenibili per tutte le persone del Gruppo.

3 NECESSITÀ DI AVERE UNA SQUADRA DIVERSIFICATA ED EQUILIBRATA ANCHE DAL PUNTO DI VISTA DEL GENERE

Il Gruppo riconosce che le persone sono fondamentali per il proprio successo e si impegna quindi a creare, mantenere e migliorare continuamente le condizioni dell'ambiente di lavoro che possono consentire ad ogni persona di fiorire e dare il meglio di sé sentendosi sicura, ascoltata, valorizzata, considerata equamente.

Per questo il Gruppo riconosce e accoglie i benefici della diversità a tutti i livelli e in tutti i suoi aspetti, inclusi:

- genere;
- età;

- etnia;
- provenienza geografica;
- identità culturale;
- lingua madre;
- fede religiosa;
- appartenenza, adesione o attività sindacale e partecipazione alle legittime attività di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori;
- aspetto fisico e tratti somatici;
- stato civile;
- stato socioeconomico;
- genitorialità;
- ruolo di caregiver;
- orientamento affettivo e sessuale;
- condizioni fisiche, sensoriali, mentali e intellettive, congenite e acquisite, che possono dare origine a una disabilità;
- stili di pensiero e comunicazione;
- qualifiche, competenze, percorso formativo e professionale, anzianità lavorativa.

Di conseguenza, il Gruppo si impegna a garantire accesso equo alle risorse e alle opportunità, nonché parità di trattamento in tutti i processi di gestione delle fasi del ciclo di vita di una persona all'interno dell'organizzazione – selezione e reclutamento, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva, valutazione della performance e del potenziale – adottando i principi delle pari opportunità, del rispetto, dell'equità e della meritocrazia. Esistono specifiche policy, procedure e linee guida per ogni processo e sono garantiti opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

L'attuazione delle misure previste avviene nel rispetto della normativa vigente, dei CCNL applicabili, degli accordi collettivi e delle prerogative delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori.

4 SCOPO

Lo scopo di questa policy è fornire un riferimento solido e olistico del proprio impegno per l'inclusione, la parità di genere e la tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione all'interno dei contesti sia aziendali sia sociali, basato sui principi delineati all'interno del [Codice di Condotta Aziendale](#), rivolta a dipendenti, organi sociali, collaboratori, stagisti e fornitori esterni; dell'annessa Policy sui [Diritti Umani](#) e sui Valori del Gruppo (Passione per i consumatori e i clienti, Coraggio di sognare e di essere pionieri, Cura per le persone e il pianeta, Gioia di vivere).

La presente policy definisce principi e standard aziendali e non sostituisce le disposizioni di legge, i CCNL, gli accordi collettivi, il Codice di Condotta, il codice disciplinare e le specifiche procedure aziendali applicabili.

La presente Policy è orientata a promuovere il principio dell'equità e della parità di genere all'interno dell'organizzazione e nella società, a valorizzare le diversità, a sostenere l'*empowerment* femminile e a ridurre ogni eventuale *gender gap* (divario di genere) nelle aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, equità retributiva, tutela della maternità, della paternità, della genitorialità e delle responsabilità di cura.

Per far questo, il Gruppo ha deciso di adottare sistemi strutturati, come la linea guida UNI/PdR 125:2022, che permettono di valutare costantemente lo stato dell'arte, i progressi e le eventuali barriere che li ostacolano. Adotta pertanto un modello gestionale che garantisce nel tempo il mantenimento dei requisiti

definiti e attuati, misura gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutre per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Per garantire il monitoraggio e il raggiungimento di questi KPI, il Gruppo ha:

- definito un Piano Strategico in linea con le indicazioni della UNI PdR 125:2022;
- istituito il Comitato Guida per la parità di genere, per la supervisione e il monitoraggio dei progressi desiderati ed enunciati nel piano strategico;
- allocato un budget specifico per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Il monitoraggio dei KPI e la relativa comunicazione sono effettuati attraverso dati aggregati, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e degli obblighi di informazione verso le rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il Comitato Guida opera in coordinamento con le funzioni People, Legal, Privacy e Social Dialogue, anche ai fini degli adempimenti informativi previsti dalla normativa e dalla UNI/PdR 125:2022.

Le eventuali misure attuative con impatto collettivo sono adottate nel rispetto degli obblighi di informazione, confronto o negoziazione previsti dalla normativa, dai CCNL e dagli accordi aziendali applicabili.

5 L'IMPEGNO DEL GRUPPO HEINEKEN ITALIA

Il Gruppo si impegna a:

- Promuovere e sviluppare, nel rispetto della normativa, dei CCNL e degli accordi collettivi applicabili, misure di flessibilità e strumenti di conciliazione rivolti alle persone con responsabilità genitoriali e di cura;
- Continuare il rigoroso monitoraggio della diversità e dell'equità di genere in azienda;
- Adottare prassi adeguate alla divulgazione della policy di diversità, equità, inclusione e parità di genere all'interno del contesto aziendale e a divulgare regolarmente le informazioni relative all'equità di genere;
- Supportare le madri lavoratrici e i padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre i CCNL di riferimento, dedicati alla tutela di maternità e paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di *gender mainstreaming* (integrazione della dimensione di genere) e di valutazione preliminare del diverso impatto che un'azione o una misura può avere su uomini e donne;
- Continuare a promuovere un linguaggio rispettoso che favorisca il dialogo e la comprensione reciproca e che eviti e stigmatizzi ogni forma di sessismo, razzismo, xenofobia, omolesbotransfobia, abilismo, ageismo ed elitarismo.

L'impegno del Gruppo si articola nelle seguenti aree di intervento:

5.1 Ascolto e partecipazione

Il Gruppo riconosce il valore dell'ascolto attivo e della partecipazione delle persone come leve fondamentali per la crescita organizzativa, il miglioramento continuo e la costruzione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso. Per questo motivo promuove momenti strutturati di ascolto, confronto e consultazione, incoraggiando tutte le persone a contribuire con idee, osservazioni, suggerimenti e feedback utili a rafforzare la cultura organizzativa e il benessere collettivo.

5.2 Tolleranza zero verso ogni discriminazione e tutela della dignità

Il Gruppo applica il principio della tolleranza zero verso ogni forma di violenza, molestia, abuso, intimidazione, ritorsione, sfruttamento, discriminazione o microaggressione. Sono pertanto considerati inaccettabili comportamenti quali linguaggio offensivo o umiliante, gesti inappropriati, contatti fisici indesiderati, coercizione psicologica, minacce, molestie sessuali, comportamenti abusivi di natura fisica, verbale o digitale e qualsiasi altra condotta lesiva della dignità della persona. Il Gruppo si impegna a prevenire, contrastare e gestire tempestivamente tali comportamenti, promuovendo un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco, sulla sicurezza psicologica e sulla tutela della dignità di ogni persona. La valutazione delle condotte avviene sulla base di elementi oggettivi, nel rispetto delle procedure di accertamento, del contraddittorio, delle garanzie previste dalla normativa e dai CCNL applicabili e del principio di proporzionalità.

5.3 Canali di segnalazione e gestione riservata e protetta

Il Gruppo mette a disposizione canali di segnalazione accessibili, sicuri, riservati e, ove previsto dagli strumenti adottati, anonimi, attraverso i quali chiunque possa segnalare comportamenti non coerenti con i principi della presente policy e del Codice di condotta aziendale.

Le segnalazioni sono gestite nel rispetto della normativa applicabile, garantendo la tutela della riservatezza delle persone coinvolte, la protezione da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione nei confronti di chi segnala in buona fede o collabora a un'indagine e l'adozione di adeguate misure di verifica e approfondimento.

Chiunque ritenga di aver subito o di aver assistito a un comportamento non in linea con i valori del Gruppo e con il Codice di condotta aziendale, è incoraggiato a segnalarlo.

L'eventuale adozione di provvedimenti nei confronti delle persone coinvolte avviene esclusivamente a seguito delle necessarie verifiche e nel rispetto del contraddittorio e delle garanzie previste dalla normativa e dai CCNL applicabili.

5.4 Rappresentanza equilibrata nell'organizzazione

Il Gruppo si impegna a monitorare e favorire una rappresentanza equilibrata dei generi nelle diverse funzioni organizzative, nei livelli professionali e nelle posizioni di responsabilità, individuando eventuali aree di sottorappresentazione, comprendendone le cause e adottando, ove opportuno, azioni volte a rimuovere barriere e promuovere una maggiore equità e inclusione.

5.5 Selezione inclusiva e pari opportunità

Il Gruppo garantisce che i processi di selezione e reclutamento interno ed esterno siano improntati ai principi di equità, inclusione, meritocrazia e pari opportunità, come stabilito dalla Policy di Talent Acquisition. Le descrizioni delle posizioni lavorative sono formulate con linguaggio inclusivo e neutro rispetto al genere e i processi di selezione sono progettati per valorizzare competenze, esperienze e potenziale delle persone candidate. Il Gruppo si impegna inoltre a creare short list bilanciate dal punto di vista del genere.

5.6 Parità retributiva e trasparenza salariale

In conformità con il D.Lgs. 96/2026 e la Direttiva UE 2023/970, il Gruppo applica il principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Il Gruppo si impegna a

prevenire, monitorare e ridurre eventuali differenze retributive non giustificate e garantisce che i sistemi di classificazione professionale e di determinazione del salario siano basati su criteri neutri rispetto al genere. Non richiediamo la cronologia retributiva in fase di selezione e a condividere in modo proattivo le fasce di compenso previste per le posizioni aperte. Ogni persona in forze, ha garantito il diritto di accedere ai dati medi aziendali sui livelli retributivi della propria categoria professionale.

5.7 Formazione e sensibilizzazione DEI

Il Gruppo promuove la diffusione di conoscenze e competenze sui temi della diversità, dell'equità, dell'inclusione, dell'accessibilità e della parità di genere attraverso iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione rivolte alla popolazione aziendale e, in particolare, alle persone che ricoprono ruoli di leadership o che operano nei processi che maggiormente influenzano l'esperienza di personale, clienti, consumatori/consumatrici e fornitori. L'obiettivo è accrescere la consapevolezza, prevenire e mitigare stereotipi e bias, favorire comportamenti inclusivi e promuovere una cultura organizzativa e un ecosistema coerente con i principi della presente policy.

5.8 Piano di comunicazione e stakeholder engagement

Il Gruppo predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi del rispetto della diversità e della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della presente policy e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. Tra gli stakeholder sono ricomprese, per gli ambiti di competenza, le rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori. La comunicazione istituzionale resta distinta dagli specifici obblighi di informazione, confronto o negoziazione previsti dalla normativa, dai CCNL e dagli accordi aziendali.

5.9 Comunicazione responsabile e senza stereotipi

Il Gruppo presta la massima attenzione per evitare stereotipi legati a genere, età, disabilità e a ogni altra dimensione identitaria menzionata al punto 3 della presente policy. A tal fine, assicura una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing e comunicazione e si impegna a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze e di ogni persona, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze.

5.10 Equilibrio di genere nella comunicazione e negli eventi

Il Gruppo promuove l'equilibrio di genere nelle attività di comunicazione, nei convegni, negli eventi, nelle tavole rotonde, nelle iniziative formative e nelle occasioni di visibilità interna ed esterna, favorendo la valorizzazione di talenti e professionalità appartenenti a generi diversi e rappresentanti differenti dimensioni identitarie.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che l'Alta Direzione, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

L'idoneità della presente Policy è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente policy è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

6 RIFERIMENTI NORMATIVI

- Articolo 3 della Costituzione italiana
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, Titolo III, Art. 21
- CEDU (Convenzione Europea Diritti Umani), Titolo I, art. 14

- Artt. 15 e 16 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970)
- Codice Delle Pari Opportunità (D.Lgs. 11 aprile 2006, N. 198)
- Legge 162\2021 che modifica il codice delle pari opportunità
- Legge 12 marzo 1999, n. 68 per la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro
- Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR") e Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 ("Codice Privacy" e unitamente al GDPR "Normativa privacy")
- Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva
- D.Lgs. 96/2026 che recepisce la direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

7 SISTEMA DISCIPLINARE

La presente policy, in accordo con le previsioni del Codice di Condotta Aziendale, è vincolante in tutte le sue parti. Pertanto, ogni violazione della stessa potrà essere oggetto di procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7 L. 300/1970 e nel rispetto della normativa, dei CCNL applicati alle Società del Gruppo e delle procedure in vigore.