

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E LA DIVERSITY & INCLUSION IN 2NIGHT

## 1. VISIONE STRATEGICA

In 2night crediamo che la nostra forza nasca dalle persone e dalle idee che la animano ogni giorno. Dalle differenze nascono nuove prospettive e dalle nuove prospettive nascono idee capaci di migliorare il modo in cui lavoriamo, comunichiamo e creiamo valore. Per noi parlare di parità di genere e inclusione non significa introdurre una nuova policy, ma dare continuità e struttura al nostro modo di essere. Siamo una realtà che evolve con chi la vive e vogliamo che ogni 2nighter possa contribuire a questa evoluzione con le stesse opportunità di crescita, riconoscimento e ascolto. Questo vale per ogni persona di 2night, indipendentemente da ruolo, contratto o sede di lavoro e si riflette anche nelle relazioni con clienti, partner e fornitori. Crediamo che un ecosistema inclusivo e responsabile si costruisca insieme. I principi di equità, rispetto e pari opportunità sono parte integrante della cultura di 2night. Con la crescita dell'organizzazione, scegliamo di renderli espliciti e strutturati, affinché diventino una guida chiara per ogni decisione e un riferimento per il futuro che vogliamo costruire. Questo impegno prende forma concreta attraverso un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022 — un percorso che consolida pratiche già presenti, introduce strumenti di misurazione e promuove il miglioramento continuo, per trasformare i valori in azioni e risultati misurabili. In 2night, parità e inclusione non sono principi formali, ma condizioni reali per innovare in modo più consapevole, sostenibile e umano. Crediamo nel mettere in moto un circolo virtuoso di cambiamento e innovazione, dentro e fuori 2night e ci attiviamo contribuendo a un marketing esperienziale capace di generare valore per le persone e per il territorio. La nostra visione è dare a ogni persona la libertà e gli strumenti per esprimere il proprio potenziale, contribuendo con la propria unicità al futuro che costruiamo insieme.

La presente Politica si applica a 2night S.p.A., a tutte le società collegate, le sedi operative e a tutte le persone che lavorano in 2night (dipendenti e collaboratori). Per quanto applicabile, i principi qui espressi si estendono anche a fornitori, partner e terze parti che operano per conto di 2night.

## 2. I NOSTRI OBIETTIVI

La certificazione per la parità di genere non è un traguardo, ma una tappa di un percorso continuo.

Vogliamo:

- **Tradurre i valori in pratiche concrete**

Diversity, Equity & Inclusion (DEI): sono i criteri che guidano le nostre decisioni, processi e relazioni quotidiane. Li misuriamo, li monitoriamo, li miglioriamo.

- **Costruire una cultura basata su equità e pari opportunità**

Dove ogni persona possa crescere professionalmente sulla base del merito e delle competenze, senza barriere legate al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, all'età, all'origine etnica, alla disabilità o ad altre condizioni personali.

- **Garantire processi imparziali in ogni fase**

Dalla selezione alla crescita professionale in 2night, dalle retribuzioni alla leadership, affinché ogni scelta sia equa, trasparente e fondata su criteri oggettivi.

- **Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione**

Diretta o indiretta, esplicita o nascosta negli stereotipi. Creiamo spazi sicuri dove segnalare situazioni problematiche e interveniamo con tempestività.

- **Monitorare e migliorare continuamente**

Attraverso indicatori chiari e verifiche periodiche, per capire dove siamo, dove vogliamo arrivare e come ci stiamo muovendo.

L'adozione di un Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022 è per noi un impegno duraturo: non un adempimento, ma uno strumento per essere parte attiva di un cambiamento culturale più ampio, contribuendo a un ecosistema di innovazione più inclusivo e responsabile.

### 3. I NOSTRI PRINCIPI GUIDA

Quattro pilastri orientano il nostro modo di agire:

#### 1. Rispetto e valorizzazione delle persone

Ogni Znighter porta con sé esperienze, competenze e prospettive uniche. Le riconosciamo, le accogliamo, le integriamo nel modo in cui lavoriamo e cresciamo come organizzazione.

#### 2. Imparzialità e trasparenza

Nelle decisioni, nei processi, nelle comunicazioni. Crediamo che la fiducia si costruisca sulla chiarezza.

#### 3. Inclusività

Non basta non discriminare: vogliamo creare le condizioni perché tutte le persone possano partecipare, contribuire e sentirsi parte del progetto.

#### 4. Contrasto a violenza e discriminazione

Tolleranza zero verso qualsiasi forma di abuso, molestia, stereotipo o comportamento lesivo della dignità delle persone. Crediamo che un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso sia la base per far crescere le persone e i progetti.

#### Allineamento con la Strategia Europea 2020-2025

Ci ispiriamo ai principi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, impegnandoci in particolare su:

- incremento della partecipazione femminile al mondo del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico;
- promozione della parità nei processi decisionali e nelle posizioni di leadership;
- contrasto agli stereotipi, alle discriminazioni e alla violenza di genere;
- sostegno alle vittime di violenza.

### 4. COME AGIAMO

Selezione e crescita professionale si basano su competenze e merito. Ci impegniamo a riconoscere e ridurre l'impatto di bias e stereotipi attraverso formazione e procedure che garantiscano pari opportunità nei processi HR.

Ci impegniamo a:

#### • Garantire pari opportunità nei processi HR

Selezione, crescita professionale e sviluppo di carriera si basano su competenze e merito. Lavoriamo costantemente per rendere i nostri processi neutrali rispetto al genere, bias e stereotipi.

#### • Assicurare equità retributiva

A parità di ruolo, responsabilità e competenze, garantiamo parità di trattamento economico. Monitoriamo periodicamente i dati per individuare e correggere eventuali scostamenti.

#### • Promuovere equilibrio nei ruoli decisionali

Promuoviamo una rappresentanza equilibrata nelle posizioni di leadership, favorendo percorsi di crescita accessibili a tutte le persone con le competenze necessarie.

#### • Favorire conciliazione vita-lavoro e corresponsabilità genitoriale

Attraverso strumenti come il lavoro agile, orari flessibili e politiche di welfare, sosteniamo le persone nella gestione delle responsabilità familiari — indipendentemente dal genere e senza che questo penalizzi la crescita professionale in Znight.

#### • Creare canali sicuri per segnalazioni

Mettiamo a disposizione canali riservati che garantiscono ascolto, massima tutela della privacy e, ove previsto, la possibilità di segnalazioni anonime.

#### • Diffondere cultura del rispetto e delle diversità

Con percorsi formativi, iniziative di sensibilizzazione interna e comunicazione verso l'esterno. Il cambiamento culturale passa dalle persone e dalla loro consapevolezza — soprattutto di valori che richiedono attenzione continua per essere vissuti davvero.

#### • Monitorare con indicatori chiari

Utilizziamo i KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022 per fissare obiettivi misurabili, monitorare i progressi e fare revisioni periodiche. Non misuriamo solo indicatori, ma l'impatto reale delle nostre azioni sulle persone e sull'organizzazione.

## 5. CHI GUIDA IL PROCESSO

### Governance e responsabilità

Il Board di 2night assume direttamente la responsabilità dell'attuazione di questa Politica e dell'efficacia del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Per garantire operatività, trasparenza e continuità, viene istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere, composto da:

- membri del Board
- la figura referente di Referente per la Parità di Genere
- rappresentanti delle aree chiave dell'organizzazione

Il Comitato Guida:

- si riunisce con cadenza almeno trimestrale;
- redige e aggiorna il Piano Strategico, traducendo i principi in obiettivi specifici, misurabili e assegnati con responsabilità chiare;
- promuove formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli;
- monitora l'andamento degli indicatori e propone azioni correttive.

La figura di Referente per la Parità di Genere è il punto di riferimento operativo per l'implementazione delle azioni e il coordinamento con il Comitato Guida.

### Risorse dedicate

Il Board di 2night stanZIA annualmente le risorse necessarie — economiche, organizzative, di tempo e competenze — per supportare le iniziative del Comitato Guida e garantire il miglioramento continuo del sistema.

## 6. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere è un organismo vivo, che si evolve nel tempo.

### • Verifiche periodiche

Il Comitato Guida monitora in modo continuativo dati qualitativi e quantitativi, indicatori chiave e avanzamento degli obiettivi.

### • Azioni correttive

In caso di scostamenti o criticità, interveniamo tempestivamente per riallineare le azioni o aggiornare gli obiettivi.

### • Riesame annuale

Ogni anno, il Board e il Comitato Guida conducono un riesame formale della Politica per verificarne l'efficacia e l'idoneità rispetto al contesto di 2night, identificando nuove aree di miglioramento.

I risultati del monitoraggio e le azioni intraprese vengono comunicati a tutta l'organizzazione, per mantenere alta la consapevolezza e il coinvolgimento.

## 7. DIFFUSIONE E APPLICAZIONE

Questa Politica è comunicata a tutte le persone di 2night e a chi collabora con noi. È pubblicata sul sito web ufficiale per garantire la massima diffusione anche verso clienti, partner, fornitori e altre parti interessate. Ogni 2nighter ha la responsabilità di rispettare e applicare i principi qui espressi, che si integrano con le altre politiche di qualità e sostenibilità di 2night. La conoscenza e la condivisione di questi principi fanno parte del percorso di induction di ogni nuova persona in 2night.

## **8. AMBITI DI APLLICAZIONE SECONDO UNI/PdR 125:2022**

Il nostro impegno copre le sei aree di valutazione previste dalla prassi di riferimento:

### **1. Cultura e strategia**

consolidamento della parità di genere come valore fondante e sua integrazione nei processi decisionali.

### **2. Governance**

ruoli, responsabilità e strumenti per guidare il cambiamento.

### **3. Processi HR**

selezione, valutazione, crescita e sviluppo professionale equi e trasparenti.

### **4. Equità salariale**

parità retributiva e contrasto al gender pay gap.

### **5. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

politiche di welfare, flessibilità e sostegno alle responsabilità familiari.

### **6. Comunicazione e sensibilizzazione**

diffusione della cultura inclusiva dentro e fuori 2night.

Ogni area è presidiata attraverso azioni concrete, indicatori misurabili e obiettivi specifici definiti nel Piano Strategico.

Questa Politica è un documento vivo, che evolve con 2night e con le persone che la fanno crescere ogni giorno. Costruire un futuro più inclusivo non è solo questione di principi, ma di scelte quotidiane, coerenza e coraggio nel mettere in discussione abitudini e automatismi. È così che, ogni giorno, generiamo cambiamento autentico.

La presente Politica è approvata dal Board (Consiglio di Amministrazione) di 2night S.p.A, comunicata a tutte le persone dell'organizzazione e pubblicata sul sito aziendale.