



Politica per la Parità di Genere della KUVERA S.p.A.

L'obiettivo della parità di genere ormai assunto a livello istituzionale, nazionale e internazionale, a partire dall'Agenda ONU 2030 fino alle linee guida europee, richiede interventi radicali per superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare, e scardinare le fonti di disuguaglianza.

Il cambio di paradigma nell'organizzazione del lavoro necessario rende prioritaria ed essenziale l'inclusione a tutti i livelli del 51% del Paese: le donne.

Per realizzare un vero cambiamento di paradigma KUVERA ha dato il via al percorso a supporto della parità di genere integrando negli obiettivi aziendali i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità.

KUVERA vuole essere un attore attivo nel campo dell'uguaglianza di genere perché la *corporate gender equality* non è solo una scelta etica, ma anche un *asset* strategico vincente sia per il business aziendale sia per il consolidamento della *brand identity* interna ed esterna.

KUVERA crede nel valore delle persone e delle loro differenze e vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla *diversity*, alla parità di genere (tutti i generi), all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

Al fine di creare un presidio attivo in tema di DEI e Parità di Genere, viene costituito il comitato DEI (**Comitato per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione**).

Con la **Corporate Gender Equality Policy di KUVERA**, la Direzione, con il supporto del Comitato per la Diversità, l'Equità e l'Inclusione (**Comitato DEI**) sulle pari opportunità, intende recepire i principi di *gender equality* – in linea con quanto richiesto dalla prassi UNI/PDR 125:2022 - con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione."

Per questi motivi KUVERA intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che riguardano nel dettaglio le seguenti aree:

- I. Selezione ed assunzione (*recruitment*)
- II. Gestione della carriera
- III. Equità salariale
- IV. Genitorialità, cura
- V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)
- VI. Prevenzione abusi e molestie.

Di seguito sono indicati, per ognuna delle suddette aree, i principi a cui KUVERA si ispira.

I. RECRUITMENT

La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilita la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa composizione del corpus aziendale non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente/collaboratore o amministratore, ma aiuta anche le prestazioni dei team di lavoro e, di conseguenza, è un volano di crescita aziendale.

KUVERA vuole, dunque, consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità impegnandosi a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali *recruiter* e *manager*, ricevano un'adeguata formazione legata alla parità di genere e agli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

II GESTIONE DELLA CARRIERA

KUVERA si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di *Performance Management* e di *Talent Development*.

KUVERA si impegna, pertanto, ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi dipendenti indistintamente senza alcuna disparità di genere. KUVERA s'impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

III EQUITÀ SALARIALE

La politica di remunerazione di KUVERA contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non di discriminazione.

Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. L'azienda desidera lavorare alla creazione di una "leadership pipeline" equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di tutti i generi sono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

L'azienda sviluppa dunque processi e sistemi di valutazione della prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia.

La politica di remunerazione di KUVERA contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non di discriminazione.

IV GENITORIALITÀ E CURA - WELFARE

KUVERA si impegna nello strutturare un piano di welfare aziendale con un'attenzione specifica alle politiche di Pari Opportunità di genere.

In particolare per:

- consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità;
- consolidare e mantenere politiche di work life balance e di lavoro flessibile;
- favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
- prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

KUVERA intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

V WORK LIFE BALANCE

KUVERA intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

VI PREVENZIONE DI ABUSI E MOLESTIE

KUVERA si impegna a prevenire qualsiasi forma di molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di KUVERA.

La Direzione ha avviato attività e messo a disposizione risorse sufficienti affinché tali obiettivi possano essere raggiunti e monitorati.

La Direzione è, inoltre, impegnata affinché tale politica venga applicata, diffusa e mantenuta a tutti i livelli ed in tutte le aree di attività.