

Kiwa Cermet Italia ha tradotto i principi ed i valori fondanti della propria *Governance* in strategie e pratiche di lavoro orientate alla sostenibilità, integrità, inclusione, rispetto delle leggi e parità di genere.

Tali principi, in perfetta coerenza con i valori promossi dalla casamadre Kiwa NV, sono da sempre presenti nelle nostre politiche aziendali:

- nella Politica generale (rif. DSC 00), che tra i valori di Kiwa Cermet, richiama infatti quello dell'*attenzione alle risorse umane*, identificandolo come il *principale valore che Kiwa Cermet possiede e che deve conservare e curare nel tempo, per evitare che si affievolisca o, al limite, si perda*; come anche l'obiettivo di *sviluppare le risorse umane*, ...omissis ... *tramite: qualificazione, motivazione ed incentivazione del personale, con valorizzazione delle doti e abilità dei singoli individui, senza applicare alcun tipo di discriminazione, disuguaglianza o disparità*;
- nella Politica di Corporate Social Responsibility (CSR) che, tra e altre cose, esprime la *volontà di contribuire al raggiungimento degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile [SDG] definiti dalle Nazioni Unite, sviluppando politiche e azioni specifiche volte a garantire uguaglianza di genere e empowerment (maggiore forza, autostima e consapevolezza) di tutte le donne e le ragazze [SDG n° 5], incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti [SDG n° 8]*.

Per dare forza ed attuazione concreta alla presente politica e alle politiche collegate sopra citate, Kiwa Cermet ha integrato il proprio sistema di gestione interno ai requisiti della Prassi di riferimento UNI PdR 125 relativa ai sistemi di gestione per la parità di genere. Gli obiettivi generali che l'Organizzazione si propone di perseguire riguardano dunque:

- la gender equality, articolata sull'intero percorso professionale e le fasi di vita delle persone, dal momento del recruiting fino all'uscita dall'Organizzazione, ciò si traduce dunque nei seguenti e più specifici obiettivi di gender equality:
 - ✚ pari opportunità di carriera e di sviluppo professionale, con partecipazione paritaria ad eventi esterni, convegni, gruppi di lavoro specialistici e percorsi di formazione e sviluppo delle competenze della persona
 - ✚ pari trattamento economico (a parità di competenze e ruoli), congruente con le politiche aziendali e basato sulle competenze, i meriti e risultati ottenuti dalla persona, indipendentemente dal genere
 - ✚ condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita della persona, nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne
 - ✚ politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, coerenti con i principi di parità di genere e inclusività
 - ✚ protezione del posto di lavoro e del livello retributivo post-maternità e in generale massima tutela della fase di maternità/paternità della persona, compreso il mantenimento di eventuali benefits e di valorizzazione generale di tale fase della vita personale, che va intesa come momento di arricchimento e crescita complessiva e non come ostacolo alla vita aziendale, o allo sviluppo professionale
- un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità, della parità e dell'inclusione;
- una comunicazione interna ed esterna (comprese le attività di marketing e pubblicità) in linea con le dichiarazioni espresse, quindi: trasparente, efficace, scevra da contenuti, immagini e/o linguaggio non rispettosi del genere, allineata con i valori della cultura di Kiwa Cermet e coerente con l'impegno assunto relativo alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile;
- la consultazione periodica con le parti interessate, con le quali condividere la presente politica ed instaurare una comunicazione anche rispetto ai temi della parità di genere, al fine di tenere in considerazione le loro aspettative;
- l'osservanza delle norme, leggi, regolamenti e requisiti di compliance applicabili;
- la completa ed efficace definizione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e il suo miglioramento continuo.

Ai fini del perseguimento di tali obiettivi, la scrivente si impegna a mettere a disposizione risorse e mezzi adeguati a tali scopi e, previa totale assunzione di dette responsabilità sul piano politico e strategico, si avvale sul piano gestionale ed esecutivo:

- di apposito Comitato di Guida nominato allo scopo che, tra le altre attività, avrà il compito di supportare la Presidenza nella definizione, aggiornamento e continua applicazione della presente politica per la parità di genere;

- dei Direttori e Responsabili di primo livello nella diffusione ed applicazione concreta delle politiche e dei principi enunciati, nonché nella corretta applicazione delle regole definite nell'ambito del sistema di gestione per la parità di genere.

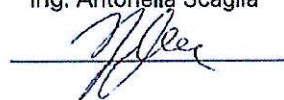
Il ruolo del Comitato Guida rappresenta uno degli elementi chiave nel perseguimento della presente politica, da cui deriva apposito piano strategico correlato, contenente obiettivi specifici, congruenti con la presente politica, semplici, misurabili, raggiungibili, quindi realistici, pianificati nel tempo con assegnazione di specifiche responsabilità di attuazione.

La politica di Parità di Genere, nella sua revisione corrente, è:

- resa disponibile come informazione documentata;
- comunicata e condivisa all'interno dell'Organizzazione;
- disponibile per le parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet aziendale;
- coordinata da una specifica figura responsabile che, per ruolo, competenze e compiti assegnati, si identifica nella funzione della HR Manager.

12 Gennaio 2024

Presidente Kiwa Cernet Italia
Ing. Antonella Scaglia



Politica definita in coordinamento con i componenti del Comitato Guida per la Parità di Genere:

HR Manager

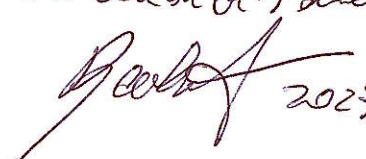
Dott.ssa Daniela Donati



Direttore Compliance e Affari Legali

Ing. Maria Anzilotta



Per coordinazione
 2025-02-19