

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Maggio 2025

Riepilogo generale

La presente Politica delinea l'impegno di Verisure Italia nel promuovere un ambiente rispettoso, equo e inclusivo definendo i principi, gli obiettivi e le linee guida con riferimento ai temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile.

A tale scopo, la Società garantisce che in tutte le fasi della vita aziendale di ogni persona (selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita - anche retributiva - e tutela della maternità/paternità), gli aspetti organizzativi e operativi e la comunicazione interna ed esterna, siano improntati ai principi di pari opportunità, inclusione e meritocrazia. La Società ha adottato idonei sistemi di segnalazione e monitoraggio per garantire, identificare e colmare eventuali gap.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e agli stakeholders esterni che collaborano con continuità con l'organizzazione.

Ufficio che emana la Policy: Ufficio Risorse Umane e Ufficio Comunicazione & ESG

Proprietario: Responsabile Parità di Genere

Versione: 1.0

Introduzione

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la propria visione strategica, Verisure Italia ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) rispondente ai requisiti di cui alle linee guida UNI/PdR125:2022, allo scopo di assicurare la parità di genere con riferimento alla presenza e alla crescita professionale delle donne nel contesto aziendale (le politiche di crescita specifiche non sono ancora presenti in azienda), valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione della parità di genere rappresenterà, per Verisure Italia, il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere in un'ottica di costante miglioramento e promozione dei principi di uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre ai positivi impatti reputazionali ed etici.

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante lo strumento della comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale e sulla intranet aziendale.

Principi chiave

In linea con i principi enunciati nel proprio codice di condotta e nel codice etico, Verisure Italia riconosce le unicità delle proprie persone, valorizzandone le competenze, le esperienze e le qualità individuali e promuovendo collaborazione, innovazione e creatività. L'obiettivo principale è favorire lo sviluppo del potenziale senza alcuna distinzione, al fine di incoraggiare la libertà di espressione e avere effetti positivi sulla motivazione e sull'operato del Gruppo.

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Verisure Italia sono:

- Imparzialità e inclusività
- Correttezza e trasparenza
- Valorizzazione del personale
- Tutela della persona
- Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'attenzione con la quale l'azienda concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nelle linee guida UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- incremento della partecipazione delle donne nel mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche al fine di combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nei processi decisionali;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- promozione e diffusione dei principi per una cultura di "tolleranza zero" verso la violenza e le molestie sul luogo di lavoro;
- promozione della parità di genere e supporto dell'empowerment femminile;
- implementazione dei sistemi e dei processi atti a ridurre il gender pay gap;
- promozione di strumenti di conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- creazione di un ambiente di lavoro privo di barriere fisiche, sensoriali e tecnologiche, che supporti il benessere fisico, psicologico, finanziario e sociale;
- diffusione a tutti i livelli dell'organizzazione di cultura e leadership inclusive per promuovere una gestione responsabile dei team di lavoro e una crescente sensibilità e consapevolezza;
- adozione di politiche di selezione, gestione, formazione, sviluppo e remunerazione che garantiscano a tutti le stesse opportunità d'inserimento e di carriera indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, religione, etnia, disabilità, appartenenza politica e sindacale, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo tenendo conto delle specifiche esigenze personali;
- definizione di KPI (key performance indicator) per misurare l'efficacia delle azioni di inclusione e valorizzazione.

Politiche specifiche attuative della Parità di Genere

Si tratta di specifiche politiche aziendali afferenti a varie tematiche ritenute incidenti con riferimento alla concreta attuazione dei principi di parità di genere; tali politiche forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi specifici del Piano strategico quali, in particolare:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, Verisure Italia ha assunto gli impegni di seguito riportati.

1. Con riferimento ai processi di selezione ed assunzione del personale, Verisure Italia si impegna ad attenersi, in un'ottica di costante miglioramento, ai seguenti criteri e principi:
 - assicurare la neutralità rispetto al genere in tutte le fasi di selezione e valutazione dei candidati;
 - improntare i criteri di selezione dei candidati prendendo in considerazione i requisiti relativi alle qualità personali come professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza;
 - nell'ambito della selezione non devono essere effettuate indagini relative a stato civile, gravidanza e responsabilità familiari
 - la selezione deve considerare, tenendo conto della natura dell'Organizzazione e del settore di intervento, che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale del personale;
 - nell'attribuzione dei ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di area / unità / uffici, di riporto al vertice e con delega al budget, è necessario tendere ad una distribuzione equilibrata tra generi;
 - alla posizione lavorativa prevista in fase di assunzione deve essere associata una retribuzione in nessun modo influenzata dal genere ma determinata esclusivamente in ragione delle mansioni e delle responsabilità attribuite;
 - la selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.
2. Con riferimento alle opportunità di crescita, l'azienda, nella consapevolezza che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane impiegate, si impegna a parametrare le occasioni di sviluppo di carriera ai soli risultati raggiunti e al merito della persona, a prescindere dal genere della stessa. La nostra Organizzazione, in una prospettiva di costante miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:
 - I percorsi di carriera del personale devono essere promossi e risultare accessibili a tutte le persone, indipendentemente dal genere; tutti i lavoratori devono poter appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere; - La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
3. Con riferimento all'equità remunerativa l'organizzazione intende assicurare, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone appartenenti a generi differenti. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:
 - La retribuzione è determinata tenuto conto del ruolo e delle responsabilità ed eventuali incrementi a titolo di benefit e/o di premio vengono effettuati esclusivamente in ragione dei risultati prodotti e riconosciuti;
 - I criteri di retribuzione e di riconoscimento di premi e benefit sono documentati e accessibili a tutto il personale;

- a qualunque membro del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.
- 4. Con riferimento alla tutela della genitorialità, Verisure Italia si impegna a non interporre alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la propria genitorialità. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:
 - La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
 - Il congedo di paternità è promosso affinché tutti i potenziali beneficiari ne usufruiscano per l'intero periodo previsto dalla legge.
- 5. Con riferimento alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, l'azienda intende fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita personale e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business dell'Organizzazione, sia del benessere psicofisico del lavoratore in ragione di una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:
 - riconoscimento di misure di work life balance in favore di tutto il personale, a prescindere dal genere;
 - adozione di modalità di erogazione della prestazione lavorativa part time, e mediante lo smart working quale strumento che assicura flessibilità nel tempo e nello spazio, con impatti positivi su lavoratrici e lavoratori di tipo amministrativo anche in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
 - l'organizzazione consente il collegamento telematico con il personale che lavora dall'esterno, per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni
- 6. In materia di prevenzione di abusi e molestie, Verisure Italia assume una posizione di netto ripudio nei confronti di tali condotte. In tale prospettiva, l'Organizzazione è costantemente impegnata ad esercitare una attività di prevenzione e repressione del fenomeno assumendo un approccio di "tolleranza zero". Le attività di prevenzione si basano sui seguenti principi e azioni:
 - individuazione dei pericoli e valutazione dei rischi connessi ad abusi, molestie e violenze sul luogo di lavoro con conseguente pianificazione delle azioni di prevenzione in ragione dei livelli di rischio valutati;
 - la presenza del sistema interno aziendale di Speak Up per la segnalazione di condotte sospette o accertate integranti abusi e molestie
 - assoluta tutela delle persone segnalanti al fine di evitare eventuali ritorsioni;
 - analisi degli eventuali episodi di abusi e molestie segnalati e implementazione di azioni correttive immediate e appropriate in caso di accertamento della condotta, la cui natura dipenderà dalla gravità del fatto accertato
 - promozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere

Chi deve seguire questa Politica?

La presente Politica deve essere seguita da tutta la popolazione aziendale.

L'Alta Direzione si impegna a dare massima diffusione ed efficacia alla presente Politica attraverso:

- comunicazione capillare verso tutta la popolazione aziendale dell'Organizzazione,
- attività di formazione e sensibilizzazione sulle tematiche afferenti alla parità di genere;
- pubblicazione sul proprio sito aziendale e sulla intranet.

Monitoraggio

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere:

- aggiornarla in relazione alle evoluzioni normative e alla strategia del Gruppo;
- definire dei KPI che, in linea e in coerenza con i principi contenuti nei documenti normativi di riferimento

consentano il monitoraggio e la misurazione dei progressi e dei risultati raggiunti, a sostegno del cambiamento culturale in tema di Diversità, Equità e Inclusione.

Competenze individuali

Funzione	Responsabilità
L'Alta Direzione	Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Verisure ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.
Comitato Guida	È l'organo incaricato dell'implementazione di iniziative volte a promuovere la parità di genere, l'inclusione, l'integrazione e le pari opportunità all'interno dell'organizzazione al fine di assicurare la rispondenza del sistema di gestione interno allo standard UNI/PdR 125:2022 recante "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni".
Ufficio Risorse Umane	<p>L'Ufficio Risorse Umane fornisce assistenza e indicazioni con riferimento all'attuazione e all'interpretazione dei principi e delle finalità di cui alla presente Politica.</p> <p>Nello specifico si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none">• ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;• a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;• a sostenere iniziative di welfare familiare in favore dei propri dipendenti attraverso benefit aggiuntivi e modalità di lavoro (smart working, part time) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata. <p>In coordinamento con il Comitato Guida, provvederà, con cadenza almeno annuale (salvo esigenze differenti) a riesaminare la presente Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.</p>
Ufficio Comunicazione & ESG	<p>L'Ufficio Comunicazione & ESG si impegna:</p> <ul style="list-style-type: none">• a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;• a promuovere una forma di comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiarerà in modo

trasparente la volontà di assicurare il rispetto e la tutela dei principi di parità di genere, di valorizzare la diversità e di supportare l'empowerment femminile.

Domande e assistenza

Incoraggiamo coloro che riscontrano o sono testimoni di cattiva condotta all'interno dell'organizzazione a presentare una denuncia al proprio manager di linea, all'Ufficio Legale o alle Risorse Umane o tramite la piattaforma di segnalazione Speak Up (<https://www.verisurespeakup.com>). Indaghiamo su tutti i sospetti e, se comprovati, adottiamo azioni disciplinari. Abbiamo tolleranza zero verso le ritorsioni contro coloro che hanno effettuato una segnalazione in buona fede.

Controllo della versione

Versione	Data di decorrenza	Descrizione della modifica	Autore	Percorso di approvazione
1.0	Maggio 2025	Prima versione	Comitato Guida	Comitato Guida, Organismo di Vigilanza e Comitato direttivo