

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Kedrion SpA (di seguito Kedrion) riconosce l'importanza di promuovere e garantire la **Parità di Genere** in tutti gli aspetti della propria attività e operatività e crede fermamente che **l'uguaglianza di opportunità, l'inclusione e il rispetto per tutte le persone**, indipendentemente dal genere, siano fondamentali per il successo e la sostenibilità dell'organizzazione.

A tal fine, ha deciso di implementare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere**, dando inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di discriminazione, che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La presente **Politica per la Parità di Genere** stabilisce gli obiettivi, le misure e le responsabilità necessarie per promuovere e mantenere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e senza discriminazioni.

La presente Politica è:

- definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida;
- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- revisionata con frequenza annuale.

È stata, inoltre, individuata la figura responsabile che la coordina, in possesso di competenze organizzative e di genere.

La Politica di Parità è disponibile sul sito web e sull'Intranet aziendale.

L'Alta Direzione ha assegnato un budget in sede di delibera di adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, ha conferito responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

PRINCIPI GUIDA

Kedrion sostiene attivamente l'equità di genere sia per coerenza con i propri Valori aziendali, sia nella consapevolezza che un ambiente equo e inclusivo sia all'origine dell'innovazione come elemento portante di un risultato responsabile e sostenibile di business. A tal fine, **Kedrion** ha deciso di adottare una strategia orientata alla riduzione del gender gap in azienda in senso olistico, a partire dalle opportunità di inserimento in azienda, crescita professionale, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, fino alla tutela della genitorialità e della conciliazione vita lavoro.

IMPEGNO PER LA PARITÀ DI GENERE

Kedrion si impegna a:

- 1) **Eliminare la discriminazione di genere**, ovvero garantire che nessuna persona sia discriminata sulla base del genere in nessuna fase dell'occupazione, compresa l'assunzione, la formazione, la promozione, le assegnazioni, le retribuzioni e le opportunità di sviluppo.
- 2) **Promuovere l'uguaglianza di opportunità**, ovvero promuovere un'uguaglianza di opportunità per tutte le persone, indipendentemente dal genere. Creare un ambiente in cui tutte le persone abbiano le stesse possibilità di sviluppo e di avanzamento di carriera in base alle loro competenze, capacità e meriti, senza alcuna discriminazione basata sul genere. **Kedrion** si impegna a promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. A tal fine si impegna affinché donne e uomini siano rappresentati nei processi di nomina e promozione interni e che quindi rappresentanti di entrambi i generi siano equamente inclusi nel percorso di identificazione e valutazione.
- 3) **Garantire la rappresentanza di genere**: cercando di raggiungere un equilibrio di genere nella composizione della forza lavoro, sia a livello generale che nelle posizioni di leadership. **Kedrion** si impegna a valutare e adottare misure per aumentare la presenza e la rappresentanza delle donne in ruoli di responsabilità, garantendo che le donne abbiano pari opportunità di avanzamento di carriera e accesso a posizioni apicali.
- 4) **Garantire equità retributiva**: assicurando che la retribuzione sia basata sull'equità e che non vi siano ingiustificate disparità salariali tra i dipendenti di genere diverso che svolgono ruoli simili o equivalenti. Conduce regolari revisioni salariali per identificare e affrontare eventuali discrepanze salariali di genere e garantire una retribuzione equa per tutti.
- 5) **Favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata**: **Kedrion** sostiene un ambiente di lavoro che favorisca la conciliazione tra lavoro e vita privata per entrambi i generi. Fornisce politiche e pratiche che consentono a tutti i dipendenti di gestire le proprie responsabilità familiari e lavorative in modo equilibrato, comprese opzioni di flessibilità lavorativa, orari flessibili e strumenti di supporto alla conciliazione.
- 6) **Investire nello sviluppo della consapevolezza e nella formazione**: **Kedrion** promuove la consapevolezza sulle questioni di genere attraverso programmi di formazione, workshop e materiali informativi. Fornisce ai dipendenti la formazione necessaria per comprendere l'importanza della parità di genere, combattere gli stereotipi di genere e creare un ambiente di lavoro inclusivo.
- 7) **Promuovere la responsabilità e la rendicontazione**: nella consapevolezza che ciascun membro dell'organizzazione è responsabile di promuovere e sostenere la parità di genere, **Kedrion** rende conto regolarmente dei progressi compiuti nella promozione di tale parità, monitorando le metriche chiave, come la rappresentanza di genere, la parità salariale e l'avanzamento delle donne nelle posizioni di leadership. Utilizza tali informazioni per identificare le aree che richiedono azioni correttive e per migliorare costantemente le proprie politiche e pratiche.
- 8) **Garantire la non discriminazione e adeguati canali di segnalazione**: **Kedrion** non tollera alcuna forma di discriminazione o molestia basata sul genere. **Kedrion** fornisce canali di segnalazione confidenziali e processi adeguati ad affrontare eventuali segnalazioni di discriminazione o molestia di genere. Garantisce che tutte le segnalazioni siano gestite in modo tempestivo, riservato e senza ritorsioni.
- 9) **Promuovere la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro anche in un'ottica di genere**: ovvero tenendo conto delle differenze di genere per garantire uguaglianza ed efficacia delle misure di prevenzione adottate

- 10) **Assicurare la misurazione dei KPI: Kedrion** adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la Parità di Genere sia gestita in maniera adeguata. A tal fine, l'azienda ha definito indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. In linea con la Prassi UNI PdR 125:2022, inoltre, garantisce l'aggiornamento ed il monitoraggio del quadro degli indicatori.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti. Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- le esigenze delle donne presenti nell'organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

POLITICHE

Selezione ed assunzione (recruitment)

Kedrion nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata è esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non prevede questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la selezione considera che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- la selezione considera che la distribuzione di donne e uomini nell'organico deve essere coerente a tutti i livelli aziendali, incluse le posizioni dirigenziali;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione fissa ed eventualmente variabile riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

Gestione della carriera

Kedrion è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e le occasioni di sviluppo professionale e di carriera sono da riferirsi ai soli risultati e al solo merito della persona, a prescindere dal genere. **Kedrion**, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- l'attribuzione di ruoli e mansioni e le promozioni sono basate esclusivamente sulle capacità professionali, assicurando la non discriminazione e le pari opportunità;
- le opportunità di carriera sono rivolte a tutto il personale, indifferentemente dal genere;
- l'ambiente lavorativo assicura la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il giusto benessere in termini di sicurezza e comfort;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze è rivolta a tutto il personale, indifferentemente dal genere;
- la formazione legata allo sviluppo ed al miglioramento delle competenze di leadership è rivolta a tutto il personale con posizioni di responsabilità, indipendentemente dal genere;

- le fasi di distacco del personale dall'organizzazione sono strettamente esaminate, verificando il turnover in base al genere.

Equità salariale

Kedron, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale assicura l'equità salariale a prescindere dal genere. **Kedron** non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e sulla base dei risultati prodotti e riconosciuti;
- i criteri di retribuzione, di corresponsione di premi e di assegnazione di benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Genitorialità, cura

Kedron 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. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di re-orientamento;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Kedron intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento degli equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part time per chi ne fa richiesta, compatibilmente con le esigenze organizzative/produktive;
- l'organizzazione consente lo smart working e la flessibilità degli orari per tutti i ruoli per i quali questo sia compatibile con le esigenze organizzative/produktive.

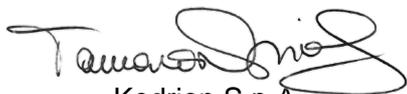
Prevenzione abusi e molestie

Kedron ripudia ogni forma di abuso e di molestia e, a tale proposito, esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno con tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;

- che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- la pianificazione di survey presso tutto il personale volte ad indagare l'esperienza di abusi e molestie;
- che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Castelvecchio Pascoli, 3 settembre 2024



Kedrion S.p.A.
Chief HR Officer – Rappresentante
dell'Amministratore Delegato per la Parità di
Genere
(Tamara Driol)



Kedrion S.p.A.
Amministratore Delegato
(Ugo di Francesco)