

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Nel **Piano Strategico di WCG-World Capital Group** – elaborato grazie al contributo di ogni membro del Gruppo – è stata individuata come priorità strategica per la crescita sostenibile della società, **l'implementazione e lo sviluppo di azioni concrete, responsabili e specifiche in ottica ESG.**

Alla luce di tale sensibilità e ambizione collettiva, tra le altre iniziative orientate alla Responsabilità Ambientale, Sociale e di Governance, WCG ha deciso di mettere in atto i propri valori, rafforzando concretamente la **cultura della diversità, dell'inclusione e dell'eguaglianza di genere.**

L'Organizzazione intende dunque aderire a tali principi, altresì richiamati tra gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals - SDGs*) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Tra questi, ai fini della presente Politica per la Parità di Genere, ricordiamo in particolare:

- Obiettivo 5: Parità di Genere;
- Obiettivo 8: Lavoro Dignitoso e Crescita Economica;
- Obiettivo 10: Ridurre le Disuguaglianze.

Per poter realizzare al meglio i nostri obiettivi abbiamo bisogno del nostro principale *asset*: le nostre persone. Ognuna con le proprie caratteristiche, capacità e competenze. Solo promuovendo una *people strategy* innovativa, rispettosa delle diversità e tesa a rimuovere eventuali ostacoli occasionati da eventuali differenze, anche di genere, saremo in grado di raggiungere gli obiettivi che ci siamo prefissi.

Per dare ulteriore concretezza rispetto a questo nostro posizionamento abbiamo istituito un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi nazionale UNI/PDR 125:2022** che, partendo dalla pianificazione, tramite il Piano d'Azione per la Parità di Genere, di tutte le attività rilevanti, ne permetta la gestione accurata ed il successivo miglioramento nel tempo.

Quanto sopra per noi rappresenta un ulteriore impulso per un costante miglioramento che ci possa consentire di realizzare i seguenti obiettivi generali:

- prenderci cura delle nostre persone, coinvolgendole nelle politiche e nel perseguimento degli obiettivi aziendali, creando con esse una relazione di fiducia, basata sul confronto costante, trasparente e costruttivo, disegnando insieme soluzioni e supporto concreti, con obiettivi chiari e condivisi;
- essere promotori di una cultura che tuteli e promuova i principi di *diversity & inclusion* e uguaglianza di genere;
- rispettare, oltre alla Prassi UNI/PDR 125:2022, la normativa, nazionale, europea ed internazionale in materia di sostenibilità, in particolare sociale, e di diritto del lavoro, con particolare riferimento alle disposizioni inerenti alle pari opportunità ed alla parità di genere.

Nello specifico, i predetti obiettivi generali, verranno realizzati anche attraverso l'implementazione degli stessi nelle seguenti aree collegate:

- **Processi di Gestione del Personale:** ci impegniamo a promuovere l'effettiva parità tra uomini e donne in tutte le fasi del rapporto di lavoro, inclusi i processi di selezione, assegnazione dei ruoli, valutazione delle prestazioni, promozione e avanzamenti di carriera, trattamento retributivo, cessazione del rapporto;
- **Formazione:** intendiamo adottare misure volte ad accrescere la consapevolezza delle nostre persone sui valori e progetti aziendali e sui temi delle pari opportunità e di diversità e inclusione, anche attraverso lo sviluppo di programmi di informazione, formazione e condivisione;
- **Comunicazione:** ci impegniamo a diffondere la nostra Politica di Parità di Genere ed i nostri principi di *Diversity & Inclusion* all'interno dell'Organizzazione ed ai nostri *stakeholders*, basando la nostra comunicazione, sia interna che esterna, sui principi aziendali e di responsabilità, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere ed evitando gli stereotipi di genere.

Ulteriori obiettivi specifici verranno definiti durante la Revisione Periodica, in occasione della quale la presente Politica potrà essere confermata o revisionata, anche sulla base di eventuali cambiamenti, dei monitoraggi e degli *audit* interni regolarmente pianificati ed effettuati, e verrà altresì valutata l'adeguatezza degli obiettivi generali in raccordo con il Piano d'Azione per la Parità di Genere.

In particolare, il Piano d'Azione per la Parità di Genere avrà ad oggetto, tra gli altri, i seguenti temi: a) Selezione ed Assunzione (*Recruitment*); b) Gestione della Carriera; c) Equità Salariale; d) Genitorialità e Cura; e) Conciliazione dei Tempi di Vita-Lavoro (*Work-Life Balance*); f) Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Per la realizzazione, il mantenimento ed il miglioramento degli obiettivi legati alla Parità di Genere, l'Alta Direzione individua annualmente un *budget ad hoc* e nomina un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della Politica e del Piano d'Azione per la Parità di Genere ed un Responsabile per la Parità di Genere in possesso di competenze organizzative e di genere.

La presente Politica è stata definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida ed il Responsabile per la Parità di Genere di WCG-World Capital Group.

Milano, 21/09/2023



WORLD CAPITAL S.r.l. unipersonale
Sede Legale: Viale F. Restelli, 3/7
20124 MILANO
Partita I.V.A. N° 05116310961