

POLITICA PARITÀ DI GENERE



La **IQERA ITALIA SPA** opera nel settore della “**EROGAZIONE DI SERVIZI DI RECUPERO GIUDIZIALE E GESTIONE DEL CREDITO CONTO TERZI, FORNITURA DI INFORMAZIONI COMMERCIALI E SERVIZI REAL ESTATE. EROGAZIONE DI SERVIZI INTEGRATI DI GESTIONE AGLI EDIFICI**”, attraverso l’attuazione di un *Sistema di Gestione della Sostenibilità* sottoposto periodicamente a valutazione della conformità da parte di Organismi di Certificazione indipendenti e accreditati.

La presente **Politica Aziendale**, emessa per la **Parità di Genere**, parte dal principio di uguaglianza di genere articolato sull’intero percorso professionale del personale, sia con l’obiettivo di garantire pari opportunità di avanzamento nella carriera e di trattamento economico attraverso politiche e processi atti a favorire e valorizzare le *diversità* e la *meritocrazia*.

In tale contesto la **IQERA ITALIA SPA** si impegna a:

- **Diffondere la cultura della diversità** e delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- **Creare un ambiente di lavoro accogliente**, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità personale, sociale, politica e culturale;
- **Monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità** di genere al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati;
- **Applicare specifiche politiche per la gestione del personale** finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all’assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all’equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo;
- **Applicare politiche di comunicazione interna ed esterna** volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l’*empowerment* femminile;
- **Riconoscere il valore dell’equilibrio tra vita professionale e vita privata** sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- **Applicare rigide politiche di prevenzione** di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

La **IQERA ITALIA SPA** è fatta di persone, per questo ne riconosce il valore e le differenze e assicura le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le risorse presenti in azienda. Da sempre ha valutato le capacità del proprio personale e le relative competenze cercando di evitare discriminazioni, pregiudizi, stereotipi e cercando di incoraggiare una cultura della *diversità* e dell’*inclusione*, sempre nel rispetto delle leggi di riferimento.

La Società crede nella cultura della **Parità di Genere** promuovendo e incentivando **Politiche Aziendali** che favoriscono *Pari Opportunità*. Persegue gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di *Responsabilità Sociale*, tenendo conto dell’interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di *Sostenibilità*, che, in maniera sintetica, significa agire in modo da soddisfare i principi e le responsabilità fondamentali per gli aspetti relativi ai *Diritti Umani*, della *Salute e Sicurezza del Lavoro*, dell’*Ambiente* e della lotta alla *Corruzione*.

La presente **Politica**, in linea con le altre **Politiche Aziendali** (ISO 37001, ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001) è rivolta a tutti i dipendenti/collaboratori della **IQERA ITALIA SPA** e resa disponibile (attraverso pubblicazione sul sito WEB della Società) ai propri *Stakeholder* con l’obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

In particolare, la **IQERA ITALIA SPA**, intende assicurare i requisiti previsti dalla prassi *UNI PdR 125: 2022* per la **Parità di Genere** attraverso la definizione di un *piano di azione* per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI nelle singole aree indicate dalla prassi di riferimento.

La **IQERA ITALIA SPA**, per ciascuna fase del percorso professionale delle persone che operano nella sua struttura, ha stabilito delle *Politiche Aziendali* specifiche, al fine di riporre attenzione alla **Parità di Genere** in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'Organizzazione.

Processo di Selezione e Assunzione (Recruitment)

Il processo di selezione si basa sull'approvazione di un piano di inserimento delle risorse coerente con il budget annuale, la definizione dei profili oggetto di ricerca, l'esecuzione di una pluralità di colloqui condotti dalla funzione risorse umane e dai responsabili delle unità organizzative coinvolte nel processo di recruitment, e per i ruoli Senior, anche da parte dell'Amministratore Delegato.

Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito.

La selezione si basa sulla valutazione delle competenze acquisite nel percorso professionale del candidato, delle conoscenze tecniche evidenziate dal curriculum e attitudini comportamentali in linea con i valori aziendali. Vengono valutate le capacità di base, cognitive, relazionali e realizzative, nonché per le figure più giovani il potenziale emerso durante il processo di selezione. Per le figure a maggiore seniority sono valutate le competenze chiave di leadership, fra le quali: visione e pensiero strategico relativamente al business e/o alle attività presidiate, a tutti i rischi connessi, all'implementazione delle decisioni assunte; orientamento ai risultati e al cliente, adeguando i processi di riferimento; competenze manageriali e organizzative per valorizzare i collaboratori e il lavoro di squadra, il talento, dare valore alle diversità, identificare opportunità di cambiamento, coltivare senso di appartenenza, autorevolezza e credibilità.

La funzione Risorse Umane ha cura di verificare che il profilo professionale richiesto sia privo di qualsiasi elemento discriminatorio. Inoltre, si assicura che anche gli eventuali processi, affidati a società di selezione esterne prescelte, rispettino i principi di non discriminazione e inclusione. Nella fase di raccolta e screening dei curriculum vitae, in virtù di quelli pervenuti e/o raccolti dalla Società, viene mantenuto l'equilibrio tra i *generi* (pari percentuale di candidature valutate e presentate), in base all'effettiva disponibilità delle candidature ricevute, con la volontà, se possibile, di prediligere il *genere* meno rappresentato nell'unità organizzativa di inserimento, a parità di qualifiche ed esperienze professionali dei candidati. Nell'ambito dei colloqui, si assicura che non vengano rivolti al candidato eventuali quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione. Nella definizione dell'offerta economica viene perseguito l'obiettivo dell'equità salariale tra i *generi*.

La **IQERA ITALIA SPA** prevede quindi che ogni decisione in materia di assunzioni coinvolga più attori e sia effettuata congiuntamente dalla funzione risorse umane e dai responsabili della Business Unit interessata all'assunzione stessa. Inoltre, la Società assicura che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter, ricevano un'adeguata formazione sulla *Parità di Genere e Bias* (pregiudizi) cognitivi che possono impattare negativamente sui processi di selezione.

Gestione della Carriera

La **IQERA ITALIA SPA** promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal *genere*. Assicura che nel processo di *Talent Development* e successiva definizione del *Succession Planning* avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del *genere* meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di *genere* nelle posizioni manageriali. La **IQERA ITALIA SPA** si impegna quindi affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi. Questo, tuttavia, costituisce un impegno potenziale dell'Organizzazione, non vincolante e determinante in caso di impellenti esigenze aziendali di reperimento personale ed in funzione anche delle offerte di lavoro disponibili sul mercato al momento della richiesta.

Equità Salariale

La politica di remunerazione della **IQERA ITALIA SPA** contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti sia dalle *Politiche Aziendali* che dai *Codici Etici* adottati dalla **IQERA ITALIA SPA**, strumenti attraverso i quali si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti/collaboratori, indipendentemente dal *genere*.

Genitorialità

La **IQERA ITALIA SPA** 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. La Società 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 viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

Conciliazione dei tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)

La **IQERA ITALIA SPA** si impegna a 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. 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*;
- adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora al di fuori della sede operativa (a prescindere dal contratto), per lo svolgimento di attività lavorative e per garantire la partecipazione alle riunioni.

	POLITICA PARITÀ DI GENERE POLITICA AZIENDALE	Rev. 00 del 15/07/2025
---	---	------------------------

Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la **IQERA ITALIA SPA** durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Attività di Prevenzione di ogni Forma di Abuso Fisico, Verbale, Digitale (Molestia) sui Luoghi di Lavoro.

La **IQERA ITALIA SPA** ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero e si impegna a prevenire le 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.

La **IQERA ITALIA SPA** attua la suddetta 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;
- che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Monitoraggio e Misurazione KPI

La **IQERA ITALIA SPA** adotta un sistema di monitoraggio, attraverso la sistematica raccolta di dati, per garantire che la *Parità di Genere* sia gestita in maniera adeguata. Il *Sistema* prevede specifici indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Dati che vengono aggiornati annualmente dal **Comitato Guida** per la *Parità di Genere* e condivisi con la Direzione aziendale.

La presente **Politica**, è definita e approvata dalla Alta Direzione della **IQERA ITALIA SPA**, in coordinamento con il **Comitato Guida** che è responsabile del monitoraggio e dell'attuazione efficace della stessa.

La presente **Politica Aziendale** per la *Parità di Genere* entra in vigore dalla data di approvazione del presente documento. Sarà oggetto di valutazione di adeguatezza annualmente e può essere modificata e integrata sulla scorta delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio, degli accadimenti, dei cambiamenti, delle verifiche e delle indicazioni normative nazionali e internazionali in materia nonché dei suggerimenti provenienti dal personale delle Funzioni/Unità aziendali della Società. Ogni variazione o integrazione è approvata dalla Alta Direzione della **IQERA ITALIA SPA** e successivamente comunicata a tutti i Destinatari.

Qualsiasi irregolarità sospetta o rilevata deve essere segnalata immediatamente al **Comitato Guida** al seguente link <https://segnalazioni.iqera.it/>.

La **IQERA ITALIA SPA** ha predisposto un modulo standard per la segnalazione al **Comitato Guida**, in qualità di responsabile del monitoraggio dell'attuazione efficace della presente **Politica**, ed ha attivato i seguenti canali di comunicazione:

	POLITICA PARITÀ DI GENERE POLITICA AZIENDALE	Rev. 00 del 15/07/2025
---	---	------------------------

A MANO: attraverso segnalazione scritta al **Comitato Guida** o attraverso l'utilizzo della cassetta per le segnalazioni anonime.

PER POSTA: le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo della **IQERA ITALIA SPA** –VIA ADOLFO RAVA', 75 – 00142 ROMA - all'attenzione del **Comitato Guida**.

A garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in una busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale" al soggetto destinatario della stessa.

COMUNICAZIONI VERBALI: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), i componenti del **Comitato Guida** hanno il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del personale da cui riceve la comunicazione.

PIATTAFORMA WEB: le comunicazioni all'Azienda devono essere inviate al seguente link <https://segnalazioni.iqera.it/>

La **IQERA ITALIA SPA** si impegna alla promozione e divulgazione della presente **Politica** per la **Parità di Genere** a tutto il personale, anche mediante la previsione di sessioni formative differenziate in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità. Il documento sarà reso disponibile anche a tutti i Portatori di Interessi (*Stakeholder*) sul sito internet aziendale della **IQERA ITALIA SPA** affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori che la **IQERA ITALIA SPA** riconosce e rispetta.

Roma, 15/07/2025

L' Amministratore Delegato
(Dr. Francesco Magliocchetti)

Firmato digitalmente da:
Francesco Magliocchetti
Data: 15/07/2025 17:14:04