

# Equiter S.p.A. Politica Parità di Genere

## ***Missione & Strategia***

Equiter S.p.A. è **investitore in capitale di rischio e advisor finanziario** nei settori delle infrastrutture, sia fisiche sia digitali, della rigenerazione urbana, della ricerca e dell'innovazione, con la *mission* di promuovere lo **sviluppo del territorio** e la **crescita sostenibile** nel lungo termine, allo scopo di generare – insieme ad un rendimento finanziario – anche un impatto sociale sostenibile e misurabile nel tempo.

Equiter intende agire come motore di sviluppo specializzato nella realizzazione e nella gestione di progetti infrastrutturali e innovativi, perseguendo una strategia di investimento che integra sistematicamente i criteri ESG nei processi decisionali e dedicando attenzione alle politiche di inclusione e parità di genere.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito un **Comitato Guida per la Parità di Genere** che vigila su obiettivi prefissati, affidando allo stesso specifiche risorse economiche tali da garantirne il raggiungimento.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere si impegna allo sviluppo e al controllo di un **Piano Strategico** sui temi di parità di genere che definisce gli indicatori applicabili all'organizzazione, i punti di forza e debolezza su cui intervenire, gli obiettivi, le azioni e i percorsi formativi. Impegni e obiettivi vengono **revisiati annualmente** dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle considerazioni del Comitato Guida.

Nel dettaglio, nello svolgimento delle proprie attività, **Equiter si impegna a:**

- creare un ambiente lavorativo accogliente in cui non sussistono discriminazioni di qualsiasi tipo e comportamenti lesivi basati sulla diversità di genere, sociale, politica e culturale;
- diffondere la cultura dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'informazione e la formazione;
- applicare politiche di comunicazione volte a perseguire la parità di genere e a valorizzare le diversità;
- adottare procedure di reclutamento e di sviluppo professionale non discriminatorie;
- prevedere sistemi retributivi equi e paritari, comprensivi di sistemi incentivanti oggettivi e trasparenti;
- promuovere l'equilibrio fra vita personale e professionale, favorendo la possibilità di svolgere lavoro agile e realizzando iniziative per conciliare impegni lavorativi e privati;
- promuovere il congedo parentale e supportare le persone durante il rientro in azienda, garantendo il riconoscimento della professionalità maturata;
- garantire una politica di welfare integrativo quale supporto alle esigenze personali dei collaboratori;
- applicare politiche di prevenzione di molestie in genere e di molestie sessuali, nonché di comportamenti indesiderati e/o a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, che offendano, prevarichino e ledano la dignità della persona creando un clima intimidatorio e umiliante.

# 5 PARITÀ DI GENERE

