

Politica sulla Diversità Equità Inclusione e Parità di Genere
di Keminova Italiana SB S.r.l.



Keminova Italiana SB S.r.l., con sede in Via Guido Rossa 22/E, Cellatica (BS), codice fiscale, partita I.V.A. e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Brescia n. 02016380178 (nel seguito, “**Keminova**”, o anche semplicemente la “**Società**”), nella sua qualità di società benefit, ai sensi dei commi 376 – 384, art. 1, della L. 28 dicembre 2015 n. 208 (**Legge di Stabilità 2016**), si impegna, da statuto, a perseguire, attraverso lo svolgimento delle proprie attività di profitto, diverse finalità di beneficio comune, tra le quali: (i) accrescere le conoscenze e le competenze favorendo la crescita di ogni collaboratore e la qualità delle relazioni interne, (ii) creare le condizioni e l’ambiente per una maggiore flessibilità, creatività e autonomia lavorativa, che aumentino la responsabilità e valorizzino le predisposizioni e i talenti, (iii) avere cura alle esigenze personali di chi lavora in Keminova promuovendo attività dedicate alla salute e al benessere dei collaboratori e dei loro famigliari, (iv) promuovere - con *partner*, clienti e fornitori - una cultura d’impresa orientata al Bene Comune attraverso la condivisione di progetti, azioni, iniziative che favoriscano l’equilibrio economico, sociale e ambientale, in un’ottica di evoluzione e di miglioramento reciproco.

Noi di Keminova, con questo documento, formuliamo e descriviamo i principi sui quali è fondata la nostra politica di inclusione, affinché tutti noi possiamo essere protagonisti di un cambiamento eticamente responsabile.

Indice

1. Oggetto	4
2. Contesto e valori	4
3. L'impegno di Keminova in materia di diversità, equità, inclusione e parità di genere	5
3.1. I nostri principi fondamentali	5
3.2. Gli impegni della <i>governance</i>	7
3.3. L'impegno di tutti	7
4. Declinazione degli impegni di Keminova nelle singole dimensioni dell'inclusione	8
5. Ambiti di applicazione della politica di inclusione di Keminova	8
6. Monitoraggio e <i>reporting</i>	9
7. Violazioni	10
8. Adozione	10

1. Oggetto

Questa politica contiene e detta i principi generali che noi di Keminova applichiamo sia nel ciclo di carriera delle persone che collaborano con la nostra azienda - attività di reclutamento, compensi ed eventuali altre forme di remunerazione, attività messe a disposizione per il supporto della crescita professionale (formazione) e tirocinio, incarichi, promozioni, trasferimenti, programmi ricreativi e sociali, nelle decisioni di eventuali distacchi, interruzioni di rapporto - sia in tutte le nostre attività di comunicazione, sia, più in generale, nelle nostre azioni di ogni giorno, tanto all'interno del nostro ambiente lavorativo, fondato sui valori fondamentali del rispetto, della coerenza, della trasparenza e dell'impegno, tanto all'esterno, verso la comunità.

2. Contesto e valori

Come indicato dall'OECD, disuguaglianze, conflitti e fragilità costituiscono ostacoli primari per lo sviluppo sostenibile. Sono inestricabilmente collegati: relazioni non eque conducono a conflitto e violenza, minacciando la pace e la resilienza, pongono enormi ostacoli a carico delle persone provenienti da contesti sottorappresentati.

Noi di Keminova crediamo, tutti, che, sostenendo, incoraggiando e agendo per una cultura della diversità, equità, inclusione e parità di genere (nel seguito, per la sintesi, semplicemente indicata come "**inclusione**", o "**politica o cultura di inclusione o inclusiva**"), potremo costruire relazioni e *partnership* solide per il raggiungimento dei *Sustainable Development Goals (SDGs)* e, attraverso il nostro esempio, essere un modello di impresa virtuoso che, oltre al valore economico, genera un impatto positivo sulla società e l'ambiente. Un luogo in cui la sfera personale e lavorativa convivono in equilibrio e armonia.

L'inclusione è parte dei nostri valori fondamentali e si declina, nelle azioni e nelle attività aziendali quotidiane, attraverso la messa in pratica degli stessi.

In particolare, in Keminova, inclusione è:

Rispetto - un modo lungimirante e attento di relazionarsi con le persone. Nasce dall'accoglienza delle diversità e dei limiti di ciascuna persona e cresce, creando valore condiviso per tutti, nell'attenzione e nell'intenzione quotidiane dei gesti e delle azioni di ciascuno.

Trasparenza - come in una «casa di cristallo», è la scelta di vedere e farsi vedere in modo autentico, di agire e sentire per le persone che veramente siamo, sospendendo sempre il giudizio, accettando noi stessi per ciò che siamo e così le altre persone, per invitare il prossimo a sentirsi parte, con noi e come noi, della medesima comunità.

Impegno - è lavorare ogni giorno, con passione, per l'inclusione, consapevoli che solo l'impegno genera appartenenza, sinergia ed evoluzione, e che questi sono risultati che si acquisiscono nell'interesse di tutti.

Coerenza - è essere consapevoli che solo la coerenza delle parole e delle azioni alimentano la fiducia e donano leggerezza e vigore alle relazioni e, quindi, conducono a una inclusione autenticamente partecipata e vissuta.

Rafforzare l'inclusione è, pertanto, per noi di Keminova, un obiettivo di primaria importanza per raggiungere gli obiettivi globali di sviluppo sostenibile.

3. L'impegno di Keminova in materia di diversità, equità, inclusione e parità di genere

Noi, in Keminova, sviluppiamo e incoraggiamo una cultura dell'inclusione, per la quale ogni singola persona è unica e differente, per etnia, stato di famiglia, identità o espressione di genere, lingua, origini nazionali, abilità fisiche o psichiche, affiliazioni politiche, razza, religione, orientamento sessuale, stato socio-economico, e, allo stesso tempo, eguale davanti a tutte le altre persone.

Noi di Keminova, con questo documento, assumiamo l'impegno – a ogni livello della Società – di perseguire l'inclusione sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione.

3.1. I nostri principi fondamentali

3.1.1. Priorità alle persone e le donne al centro. Da sempre, le persone sono il cuore e la priorità di Keminova, a livello di ambiente di lavoro, sicurezza, benessere, condivisione di informazioni e valori, crescita personale e professionale.

Keminova è inoltre un'azienda che si è sempre storicamente caratterizzata, fin dalla sua costituzione, e continua a caratterizzarsi, per una forte presenza femminile.

Crediamo da sempre che l'ascolto delle persone e l'accoglienza delle loro esigenze siano il nostro tratto distintivo e faremo sempre in modo che sia così.

Con questa politica vogliamo rendere formale il nostro impegno etico fondamentale di sempre: sostenere le donne, la parità di genere e i diritti delle donne, sostenerne la crescita professionale e l'inserimento in ruoli aziendali di ogni livello, per accogliere e promuovere la crescita e il benessere di tutte le persone, senza distinzioni.

3.1.2. Consapevolezza. In Keminova riconosciamo il potere che abbiamo, come organizzazione, nel nostro contesto di riferimento.

Il nostro contesto di riferimento non è solo quello del mercato della cosmesi: in quanto società benefit, siamo consapevoli dell'estensione della nostra comunità, che va oltre i muri aziendali.

Le persone di Keminova, le loro famiglie, tutti i nostri *stakeholders* sono attori del cambiamento che vogliamo portare: raggiungere le donne e dare loro voce e potere, perché queste, a loro volta, possano abbattere gli stereotipi, l'emarginazione, le povertà.

3.1.3. Dare l'esempio. L'obiettivo di Keminova è diventare un modello di impresa virtuoso che, oltre al valore economico, genera un impatto positivo sulla società e l'ambiente.

Non possiamo porre fine alle disuguaglianze, a meno che non adottiamo un approccio veramente inclusivo, promuovendo i diritti umani, l'uguaglianza e le diversità.

Partendo dalle donne, vogliamo essere efficaci e coerenti con i nostri valori e obiettivi, attivando un circolo virtuoso che sia motore di cambiamento e di uguaglianza per tutte le persone, con la forza e la complicità di tutti.

3.1.4. Non-complicità. Noi di Keminova crediamo che sia importante spezzare i meccanismi di complicità con strutture ideologiche che consentono alle discriminazioni di continuare a moltiplicarsi in tutte le loro forme.

Non saremo complici di nessuna forma di violenza ed emarginazione, sessismo, razzismo e patriarcato.

3.1.5. Parità di genere è equità. Con l'espressione "norme di genere" ci riferiamo a quell'insieme di concetti culturali e aspettative sociali che assumono comportamenti e ruoli differenti tra donne e uomini. Le norme di genere differiscono a seconda dei diversi contesti culturali dei diversi Paesi; tutte conducono alla sminuizione del ruolo della donna. Comportano anche schemi culturali dannosi per gli uomini, proponendo ideali irrealistici di mascolinità che possono condurre a varie forme di violenza, conflitti e sofferenze, come, ad esempio, ruoli famigliari che impediscono agli uomini di partecipare alla genitorialità con un ruolo attivo.

Noi di Keminova adottiamo un approccio egualitario, consapevoli che parità di genere è equità; non c'è equità se non c'è inclusione; se non ci sono uguali diritti per tutti, non c'è equità.

Le forme di discriminazione sono molteplici e intersecanti, le une con le altre.

Con questa politica ci impegniamo a rendere visibili i molteplici strati di alienazione, sminuizione, violenza e oppressione possibili (di genere, di razza, di classe, orientamento sessuale, disabilità, religione) che possono colpire le persone, partendo dalle donne.

Per questo motivo, la parità di genere in Keminova è intesa come parità di diritti tra uomini e donne in modo allargato e comprende ogni forma di identità e diversità.

La nostra politica di inclusione, in Keminova, si ispira al "femminismo intersezionale"¹, grazie al quale si accende una luce sul fatto che esistono molti livelli di discriminazione. Una donna di colore non subisce le stesse discriminazioni di una donna bianca; una donna bianca omosessuale non subisce le stesse discriminazioni di una donna bianca eterosessuale.

Cultura, classe sociale, orientamento sessuale, colore della pelle, condizioni di salute: tutte queste intersezioni, che costruiscono l'identità di una persona, possono essere fonti di esclusione a causa di pregiudizi e preconcetti.

In Keminova ci ispiriamo a questa teoria per impegnarci sia per la parità tra uomini e donne sia per l'inclusione più allargata.

Tenendo conto delle diverse realtà di ogni donna, ma anche di tutte le unicità tra persone, noi ci impegniamo a proteggere le fragilità e ad ascoltare ogni voce.

¹ K. Crenshaw, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics* (1989), pubblicato da U.Chi. Legal F. 139. Si veda anche K. Crenshaw, *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color* (1991), in *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299 - <https://doi.org/10.2307/1229039>.

3.2. Gli impegni della governance

3.2.1. Keminova si impegna, in particolare, a dotarsi di:

- un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione di questa politica sull'inclusione;
- un sistema di gestione per la parità di genere aderente alla Norma UNI/PdR 125:2022 che garantisca, nel tempo, il raggiungimento e il mantenimento degli impegni assunti e degli obiettivi definiti;
- un piano strategico che definisca, per ogni tema identificato in questo documento, ma anche nelle procedure e documenti a questo collegati, obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione, ai fini dell'inclusione;
- politiche e procedure interne collegate a questa, adeguate a garantire il rispetto, il presidio, il monitoraggio, la misurazione e la rendicontazione degli aspetti dell'inclusione in ogni ambito della Società e, in particolare, con riferimento alla gestione del personale, delle carriere e della comunicazione della Società;
- specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni aderenti alla Norma UNI/PdR 125:2022 ed ai migliori standard applicabili in tema di inclusione;
- presidi ed iniziative volti a garantire il monitoraggio e la rendicontazione degli aspetti di inclusione sia all'interno del sistema di gestione della Società sia nella relazione annuale prevista per le società benefit dalla Legge di Stabilità 2016;
- adeguare il nostro Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e il nostro codice etico ai principi di questa politica, prevedendo in particolare un meccanismo di segnalazione (*whistleblowing*) adeguato ed efficace delle violazioni di questa politica.

3.2.2. Al fine di assicurare la corretta applicazione di questa politica, la *governance* della Società si impegna a sostenerla capillarmente, a ogni livello e in ogni attività dell'organizzazione.

In particolare, l'organo amministrativo si impegna a:

- fare sì che, con propria delibera, sia insediato il comitato guida;
- non interferire con la composizione del comitato guida e le regole di funzionamento di cui il comitato si doterà;
- sostenere le decisioni e azioni del comitato guida;
- fare sì che l'amministratore delegato o l'amministratore unico, come appropriato, o eventualmente, in loro vece, altra persona delegata dai soci, faccia parte del comitato guida, insieme al direttore del personale o la persona (anche consulente esterno) che ne faccia le veci;
- assegnare risorse (*budget*), responsabilità e poteri adeguati al comitato guida per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di inclusione stabiliti.

3.3. L'impegno di tutti

Tutti noi di Keminova, nel far parte dell'organizzazione, accettiamo e ci impegniamo a rispettare in ogni momento i principi della nostra politica di inclusione.

Tutte le persone di Keminova hanno la responsabilità di assicurare che ogni persona, interna o esterna all'organizzazione, sia sempre trattata secondo i nostri principi di inclusione.

Ciascuna persona di Keminova è responsabile di assicurarsi del rispetto e della coerenza dell'applicazione di questa politica da parte di ciascun'altra persona di Keminova.

4. Declinazione degli impegni di Keminova nelle singole dimensioni dell'inclusione

Inclusione, in Keminova, si declina in ogni tematica:

- genere
- età
- abilità
- cultura e istruzione
- etnia
- politica
- religione
- potere
- salute
- benessere (anche ma non solo economico)
- contesto (o contesti) sociale
- cura e solidarietà
- appartenenza e identità di genere, affettiva, sessuale, culturale, e non solo.

Keminova si impegna a rispettare e a promuovere attivamente i principi previsti dalle norme applicabili in materia di inclusione, inclusi quelli espressi nelle Carte adottate sul tema dalle organizzazioni internazionali, tra cui:

- Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile;
- Global Compact delle Nazioni Unite;
- Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia e sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie.

5. Ambiti di applicazione della politica di inclusione di Keminova

Noi di Keminova applichiamo la presente politica di inclusione nei confronti di tutte le persone, organizzazioni, organi, enti e soggetti con i quali entriamo in relazione. La nostra politica di inclusione riguarda e si applica alle persone e, in particolare, a:

- dipendenti,
- collaboratori,
- consulenti,

- clienti,
- fornitori,
- componenti degli organi della Società,
- soci e apportatori di capitale finanziario,
- e a tutti gli *stakeholder* e persone con le quali Keminova entra in relazione.

La nostra politica di inclusione trova applicazione in tutti gli ambiti nei quali la Società svolge attività.

La politica di inclusione di Keminova si applica in generale nelle azioni di ogni giorno all'interno del nostro ambiente lavorativo e, in particolare, ne:

- le attività di reclutamento, selezione e assunzione di collaboratori e collaboratrici (intesi quali dipendenti, *stageur*, tirocinanti, *intern* e studenti reclutati attraverso programmi curriculari, ma anche consulenti esterni),
- lo stabilire compensi e eventuali altre forme di remunerazione,
- la formazione interna, lo sviluppo e tutte le attività messe a disposizione per il supporto della crescita professionale e tirocinio dei collaboratori e collaboratrici,
- l'accordare incarichi, promozioni, trasferimenti,
- il fare sì che a tutte le persone di Keminova sia garantito l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale sulla base del merito,
- l'applicare le norme contrattuali di lavoro e collaborazione,
- l'assicurare un meccanismo di protezione contro le violazioni di questa politica, adeguando il nostro Modello Organizzativo ex D. Lgs. 231/2001 e il nostro codice etico ai principi di questa politica e facendo sì che sia previsto, in particolare, un meccanismo di segnalazione (*whistleblowing*),
- il garantire l'equilibrio tra vita privata e lavoro a ogni collaboratore e collaboratrice,
- il garantire un equilibrio di rappresentanza negli organi di governo della Società,
- l'assicurare un equilibrio di genere tra i relatori di convegni, workshop, attività di formazione interna organizzati dalla Società,
- l'avviare programmi ricreativi e sociali, ma anche di sensibilizzazione e consapevolezza, non solo per collaboratori e collaboratrici, ma anche rivolti alla comunità allargata di persone con le quali Keminova è in relazione,
- il decidere eventuali distacchi, interruzioni di rapporto, licenziamenti di collaboratori e collaboratrici,
- tutte le nostre attività di *business*, acquisti e comunicazione (incluse, ma non esclusivamente riferite alle, attività di *marketing* e pubblicità),
- utilizzare un linguaggio adeguato ed efficace, ai fini dell'inclusione, nella comunicazione sia interna sia esterna della Società.

6. Monitoraggio e reporting

Questa politica sarà revisionata con periodicità regolare e sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche che saranno condotte secondo quanto stabilito nella procedura di gestione.

Questa politica sarà coordinata da una figura responsabile, designata dal *management* e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Ogni *stakeholder* di Keminova potrà indirizzare commenti e richieste di chiarimenti, integrazione o specificazioni, scrivendo all'indirizzo dedicato inclusione@keminova.com.

La persona responsabile di questa politica di inclusione riferirà di tali commenti e richieste al comitato guida della Società, nella prima riunione utile, e offrirà adeguato riscontro (positivo, negativo o interlocutorio).

7. Violazioni

Fatta salva ogni altra norma applicabile, qualsiasi condotta non inclusiva sarà discussa tra le persone coinvolte con maniere rispettose e amichevoli, consentendo che le emozioni e sofferenze per la possibile lesione della dignità causata possano essere espresse ed ascoltate adeguatamente, includendo lo scambio di scuse reciproche e azioni che ristabiliscano la fiducia comune.

Comportamenti che costituiscano deviazioni rilevanti da questa politica saranno considerate con gravità.

8. Adozione

Questa politica:

- è stata adottata dall'organo amministrativo della Società con delibera dell'amministratore unico datata 19 Luglio 2023.
- è stata definita dall'organo amministrativo insieme al comitato guida;
- è stata comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed a tutte le persone interessate e resa pubblicamente consultabile sul sito della Società, e ogni sua modifica sarà comunicata, diffusa e anche aggiornata sul sito;
- è stata oggetto di formazione e sensibilizzazione del *management* aziendale, e ogni sua modifica sarà oggetto di sensibilizzazione;
- è resa pubblica sul sito di Keminova al fine di consentire a tutti gli *stakeholder* di conoscerla.