
 Colliers Global Investors	Sistema di Gestione UNI PdR 125:2022	POL_PG_6100
	Politica per la parità di genere e collegate	Rev. 00

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Vers. 1.0

Approvata dal CdA del 20 maggio 2026

	Sistema di Gestione UNI PdR 125:2022	POL_PG_6100
	Politica per la parità di genere e collegate	Rev. 00

Premessa


Colliers Global Investors Italy SGR SpA (di seguito anche la “SGR” o “Società”) affonda le proprie radici in Antirion SGR, realtà fondata a Milano nel 2009 e affermata nel tempo come uno dei principali operatori italiani nell’investment management immobiliare; una svolta decisiva arriva con l’ingresso nel gruppo Colliers, che il 4 aprile 2022 ha completato l’acquisizione di Antirion, avviandone il rebranding nell’attuale denominazione. Da quel momento la società ha mantenuto la specializzazione maturata nel mercato italiano, inserendola però in una piattaforma internazionale più ampia, rafforzando così il proprio posizionamento come gestore immobiliare indipendente rivolto soprattutto a investitori istituzionali.

La SGR concentra la propria attività nella gestione professionale di fondi e veicoli di investimento immobiliare riservati a investitori istituzionali, mettendo a disposizione competenze di asset e investment management lungo l’intero ciclo di vita degli investimenti. La missione della società è accompagnare gli investitori nella costruzione e valorizzazione di portafogli immobiliari attraverso un modello gestionale improntato a rigore, trasparenza e allineamento degli interessi, con una crescente attenzione anche ai profili di sostenibilità e alla qualità di lungo periodo degli asset.

Mission e visione strategica

In coerenza con il proprio *Global Inclusion Commitment* e con la visione strategica della Società, la SGR si impegna a promuovere un ambiente di lavoro in cui ogni persona, in ogni ufficio e a ogni livello organizzativo, si senta rispettata, ascoltata e valorizzata nella propria autenticità, indipendentemente dal genere, dall’orientamento sessuale, dall’età, dalla religione, dall’etnia, dalla disabilità o da qualsiasi altra caratteristica personale. Tale impegno si traduce nella volontà di superare stereotipi e bias, promuovere linguaggi e comportamenti inclusivi, favorire il confronto aperto su temi complessi e consolidare processi organizzativi capaci di sostenere concretamente la parità di genere e l’empowerment femminile.

In questo contesto, la Società ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, inteso come strumento volto ad assicurare condizioni e

	Sistema di Gestione UNI PdR 125:2022	POL_PG_6100
	Politica per la parità di genere e collegate	Rev. 00

opportunità eque rispetto alla presenza, alla crescita professionale e alla piena valorizzazione delle donne all'interno dell'organizzazione.

La presente Politica per la Parità di Genere, adottata nell'ambito del percorso di certificazione ai sensi della UNI/PdR 125:2022, costituisce pertanto il documento fondante del SGPG e definisce il quadro di riferimento per la determinazione e il riesame di obiettivi misurabili, integrati nella strategia aziendale, nella consapevolezza che la certificazione rappresenti non un punto di arrivo, ma il primo passo di un percorso strutturato e continuo di miglioramento, volto a ridurre il divario di genere e a promuovere un modello organizzativo sempre più equo, inclusivo e sostenibile.


Principi ispiratori

La Società fonda la propria azione in materia di parità di genere sui seguenti principi:

- Imparzialità e inclusività;
- Valorizzazione e sviluppo del personale;
- Tutela della persona;
- Sicurezza e salute;
- Equilibrio tra lavoro e vita personale;
- Trasparenza e meritocrazia;
- Linguaggio inclusivo e comunicazione responsabile;
- Prevenzione e contrasto di ogni forma di abuso, violenza e discriminazione;
- Equa rappresentanza;
- Partecipazione e coinvolgimento.

L'impegno con cui Colliers Global Investors Italy SGR SpA sviluppa e presidia il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere, al fine di garantirne la conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022, si ispira, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- favorire una più ampia partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

	Sistema di Gestione UNI PdR 125:2022	POL_PG_6100
	Politica per la parità di genere e collegate	Rev. 00

- contribuire alla riduzione del divario retributivo e pensionistico tra donne e uomini, anche quale strumento di contrasto alla povertà femminile;
- promuovere un'equa presenza di donne e uomini nei processi decisionali;
- prevenire e contrastare stereotipi e violenza di genere, assicurando al contempo protezione e sostegno alle vittime.

Impegno della direzione


Nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, la Direzione si impegna concretamente a:

- a) promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità a tutti i livelli dell'organizzazione;
- b) integrare la prospettiva di genere nei processi decisionali e gestionali;
- c) definire obiettivi e azioni misurabili tramite KPI e monitorarli nel tempo;
- d) destinare risorse adeguate (umane ed economiche) per l'attuazione della presente Politica e del Piano Strategico;
- e) garantire la formazione e la sensibilizzazione di tutto il personale e del management sui temi della parità di genere, della diversità e degli *unconscious bias*;
- f) assicurare la diffusione e la comunicazione della presente Politica all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate.

Politiche specifiche sulla parità di genere

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment).
2. Gestione della carriera.
3. Equità salariale.
4. Tutela della genitorialità e supporto al rientro.

	Sistema di Gestione UNI PdR 125:2022	POL_PG_6100
	Politica per la parità di genere e collegate	Rev. 00

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Con la presente Politica, la società intende definire e rendere espliciti i propri impegni in materia di diversità, inclusione e parità di genere, con specifico riguardo ai seguenti processi aziendali:

- **Selezione e assunzione**


La Società si impegna a:

- favorire l'attrazione e l'inserimento di persone con background e capacità differenti, promuovendo l'equilibrio di genere nei processi di selezione e assunzione anche attraverso la considerazione di candidature tendenzialmente bilanciate;
- valorizzare il principio di meritocrazia, assumendo quali criteri guida nella scelta dei profili le competenze, le esperienze e le capacità professionali;
- redigere annunci di lavoro, job description e materiali di reclutamento con un linguaggio neutro rispetto al genere;
- formare i soggetti coinvolti nel processo di selezione e assunzione sul riconoscimento e la gestione degli *unconscious bias*, affinché ogni scelta sia libera da condizionamenti soggettivi.


- **Gestione della carriera**

La Società promuove percorsi di carriera trasparenti e meritocratici, impegnandosi a:

- offrire pari opportunità di sviluppo e formazione senza alcuna discriminazione;
- assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nei processi di sviluppo professionale e nelle promozioni, basandoli esclusivamente su capacità e livelli professionali;
- supportare l'empowerment femminile nei percorsi di sviluppo e crescita professionale;

	Sistema di Gestione UNI PdR 125:2022	POL_PG_6100
	Politica per la parità di genere e collegate	Rev. 00

- tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, con l'obiettivo progressivo di aumentare la quota del genere meno rappresentato nei ruoli dirigenziali e di responsabilità;
- rivolgere le opportunità di carriera e i programmi per lo sviluppo professionale a tutto il personale, garantendo la partecipazione equa a percorsi di formazione e valorizzazione.

	Sistema di Gestione UNI PdR 125:2022	POL_PG_6100
	Politica per la parità di genere e collegate	Rev. 00

- **Equità salariale e valorizzazione del merito**


In coerenza con la propria Politica di Remunerazione e Incentivazione, tempo per tempo vigente, che prevede espressamente la neutralità delle politiche retributive rispetto al genere e il monitoraggio annuale del gender pay gap da parte del Consiglio di Amministrazione, la società si impegna a:

- garantire che, a parità di ruolo, competenze ed esperienza, non sussistano disparità nel trattamento economico tra i generi;
- garantire a ogni dipendente equità e pari opportunità in termini di avanzamenti di carriera e aumenti retributivi;
- condurre un monitoraggio periodico del Gender Pay Gap, analizzando i sistemi di remunerazione, i premi e i benefit per assicurarne l'oggettività e la trasparenza;
- informare periodicamente il personale delle politiche retributive adottate, con riferimento anche a benefit, bonus e programmi di welfare;
- garantire un'equa rappresentazione di genere in eventi, convegni, panel e comunicazioni esterne dell'organizzazione, assicurando che la partecipazione sia determinata dalle competenze e dal ruolo ricoperto.

- **Tutela della genitorialità e supporto al rientro**

La Società riconosce il valore della genitorialità e si impegna a proteggerla in ogni fase. In particolare, Colliers Global Investors Italy SGR SpA si impegna a:

- predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità, inclusi programmi di formazione per il reinserimento e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti avvenuti sul luogo di lavoro durante il congedo;
- predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);
- includere nell'ambito del programma di welfare aziendale iniziative specifiche per supportare le attività genitoriali e di caregiver;

	Sistema di Gestione UNI PdR 125:2022	POL_PG_6100
	Politica per la parità di genere e collegate	Rev. 00

- garantire la protezione del posto di lavoro e il mantenimento del medesimo livello retributivo nel post-maternità/paternità, assicurando che la genitorialità non incida negativamente sulle opportunità di carriera e promozione.

- **Conciliazione dei tempi di vita e lavoro (work-life balance)**


La SGR sostiene il benessere delle proprie persone attraverso misure concrete di conciliazione, impegnandosi a:

- dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro rivolte a tutti/e i/le dipendenti, promuovendo modalità di lavoro flessibili e lo smart working;
- offrire la possibilità di smart working/remote working e altre forme di lavoro flessibile e orario elastico;
- garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale.

- **Prevenzione di ogni forma di abuso, molestia e discriminazione**

La SGR adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing o abuso fisico, verbale e digitale sui luoghi di lavoro. A tal fine, la Società si impegna a:

- prevedere una specifica formazione a tutti i livelli sulla tolleranza zero rispetto a ogni forma di violenza, molestia e comportamento irrispettoso, funzionale a prevenire situazioni di discriminazione, abuso, intimidazione e violazione della dignità della persona;
- mettere a disposizione del personale un canale attraverso cui fare segnalazioni anche in totale anonimato, e comunque assicurando la tutela del segnalante contro ogni atto ritorsivo;
- pianificare e attuare verifiche periodiche (survey) presso i/le dipendenti per indagare esperienze di atteggiamenti sessisti, comportamenti discriminatori o situazioni di mancanza di rispetto;
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando il personale a ogni livello all'adozione di una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

	Sistema di Gestione UNI PdR 125:2022	POL_PG_6100
	Politica per la parità di genere e collegate	Rev. 00

Monitoraggio e attuazione della politica

La Politica generale per la parità di genere, inserita nel più ampio quadro delle linee programmatiche della Società, prevede, anche con il coinvolgimento del Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il periodico riesame degli obiettivi in materia, al fine di valutarne costantemente l'adeguatezza e l'eventuale necessità di aggiornamenti, modifiche o integrazioni.

Diffusione e comunicazione

La Politica per la Parità di Genere è portata a conoscenza di tutto il personale e delle parti interessate attraverso i canali di comunicazione interna della Società e mediante la pubblicazione sulla intranet aziendale.
