



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

UNI/PDR 125:2022

Aprile 2025

Better never settles

Cushman & Wakefield crede nel valore delle persone, affinché ogni dipendente e collaboratore/trice si senta incluso/a e possa dare il meglio di sé per competenze, esperienza e impegno; a tal fine, essa adotta strategie di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere e migliorare una cultura inclusiva, che valorizzi l'unicità delle persone e la loro crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto all'interno della sua organizzazione.

L'azienda crede inoltre in una cultura fondata sul rispetto e sull'inclusione della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, età, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

La Politica per la Parità di Genere si integra perfettamente con tali principi, di cui rappresenta un'esplicazione.

Cushman & Wakefield si pone l'obiettivo di promuovere e vigilare sulla parità di genere, consentendo ai/alle propri/e dipendenti e collaboratori/trici di svolgere l'attività lavorativa in un ambiente sano ed equo, in cui si incoraggiano la trasparenza e la correttezza e si disincentivano l'intolleranza e l'iniquità.

La Politica per la parità di Genere si propone di:

- assicurare il rispetto delle normative vigenti;
- impegnarci al miglioramento continuo e progressivo, per favorire la parità tra i generi e, più in generale, tra tutti gli individui;
- promuovere ed adottare politiche per favorire l'occupazione femminile, anche in ruoli di responsabilità;
- adottare misure di welfare e politiche che favoriscano le pari opportunità di crescita professionale e carriera, anche considerando le diverse esigenze di conciliazione dei tempi di vita/lavoro;
- promuovere, adottare e vigilare sull'equità retributiva tra i generi.

In tale contesto, e con tali finalità, la Direzione Aziendale si impegna ad adottare misure efficaci volte all'ottenimento degli obiettivi appena indicati, oltre che a vigilare costantemente mediante un periodico monitoraggio degli indicatori di realizzazione.

Cushman & Wakefield si impegna, inoltre, a destinare risorse finanziarie adeguate per raggiungere gli scopi descritti, e ad attribuire specifici incarichi per mettere in atto le azioni necessarie.

La Direzione, infine, si impegna ad informare il personale sulle politiche adottate, e ad effettuare una specifica attività di formazione su tutti i temi interessati dalla parità di genere.



Cushman & Wakefield si pone l'obiettivo di promuovere e vigilare sulla parità di genere, consentendo ai dipendenti, collaboratrici e collaboratori di svolgere l'attività lavorativa in un ambiente sano ed equo, in cui si incoraggiano la trasparenza e la correttezza e si disincentivano l'intolleranza e l'iniquità.

Cushman & Wakefield ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022, ed ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione, al fine di raggiungere e mantenere una più equa parità di genere, anche a livello retributivo.

Tale modello gestionale vuole garantire, nel tempo, il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rende conto nei documenti del sistema di gestione.

La politica globale contiene riferimenti a politiche collegate alla gestione del personale e delle carriere, nonché alla comunicazione: tutti elementi che hanno l'obiettivo di manifestare la volontà dell'azienda di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile. La politica generale, e quelle collegate alla parità di genere, fanno parte di un unico documento del sistema, e sono riconfermate o aggiornate al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

I KPI di cui al punto 5 della UNI/PdR125:2022 costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come Cushman & Wakefield progredisce verso gli obiettivi prefissati.

La politica di parità di genere è:

- definita dalla Direzione Aziendale, in coordinamento con il Comitato Guida;
- comunicata e diffusa all'interno dell'azienda ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione ai vertici ed ai responsabili,
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dai vertici e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La politica di parità è disponibile sul sito <https://www.cushmanwakefield.com/it-it/italy/about-us/business-standards>, e contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Cushman & Wakefield ha nominato un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate).

Il Comitato ha la responsabilità di elaborare e promuovere proposte di interventi e politiche atte a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, intervenendo sui modelli culturali di genere, che costituiscono discriminazione diretta o indiretta negli ambiti delle politiche tra uomo e donna. Provvede altresì, durante i periodici incontri, a monitorare l'andamento del sistema di gestione e dei KPI, intervenendo per individuare azioni di miglioramento.

Tale Comitato Guida è così composto:

- Sig. Ulf Peter Joachim Sandberg, Legale Rappresentante e Preposto della sede secondaria italiana
- Sig. Luca Ciannamea, People Partner
- Sig. Lamberto Agostini, Legale Rappresentante di Cushman & Wakefield AS Italy srl;
- Sig.ra Camilla Bastoni, Head of Sales & Account Management Project & Development Services;
- Sig.ra Angela Biacchi, Personal Assistant del Legale Rappresentante e Preposto della sede secondaria italiana .

CUSHMAN & WAKEFIELD

Cushman & Wakefield (NYSE: CWK) è una delle società leader nei servizi immobiliari a livello mondiale, con i suoi 52.000 dipendenti in circa 400 sedi e 60 Paesi. Nel 2024, l'azienda ha registrato un fatturato di 9,4 miliardi di dollari nelle varie linee di servizio: leasing, capital markets, valutazione e servizi. Il settore riconosce a C&W una cultura aziendale, sempre più orientata all'impegno costante per un miglioramento continuo come espresso dal principio guida "Better Never Settles". Per ulteriori informazioni, visitate il sito www.cushmanwakefield.com

Better never settles