

Politica per le Risorse Umane

Introduzione

In uno scenario in continua e rapida evoluzione, come evidenziato dalla Commissione Europea, le aziende ICT giocano un ruolo particolarmente rilevante in quanto hanno un forte potenziale, attraverso il processo di innovazione tecnologica, di migliorare la qualità della vita delle persone e di risolvere sfide per promuovere i diritti fondamentali e i valori fondativi europei.

Oggi più che mai le aziende sono dunque chiamate a investire sulle proprie persone, su quel patrimonio di umanità, esperienza e competenze che contribuiscono a tale obiettivo e che costituiscono inoltre una leva competitiva unica e un elemento dell'identità aziendale in grado di determinare il successo nel lungo periodo del business.

Il capitale intellettuale rappresentato da competenze, capacità e conoscenza produce innovazione.

La motivazione e l'entusiasmo producono qualità e livelli di servizio elevati.

Kineton, come sancito nel proprio statuto che l'ha portata ad assumere lo status di Società Benefit, aspira a essere più di una semplice entità generatrice di profitto. Il CEO, i membri del Consiglio di Amministrazione e l'intera leadership sono fermamente convinti che l'etica comportamentale sia fondamentale tanto nella sfera privata quanto in quella professionale.

Pertanto, il modello imprenditoriale di Kineton si costruisce attorno a un team motivato, capace di rendere il luogo di lavoro il più accogliente possibile.

Kineton si dedica alla valorizzazione di ogni singolo individuo, al fine di generare valore aggiunto, con l'impegno di trasformarsi non solo in un polo d'eccellenza nel settore tecnologico ma anche in un punto di riferimento per la responsabilità sociale d'impresa. La prosperità dell'Azienda si intreccia indissolubilmente con il benessere e la soddisfazione del suo personale. In questo senso, rappresenta una priorità per l'Azienda quella di individuare e essere in grado di attrarre i migliori talenti del mercato, assumerli, formarli e condividere con loro un percorso di crescita mirato allo sviluppo delle eccellenze individuali per costruire una comunità di individui che collaborano uniti verso il raggiungimento di traguardi ambiziosi.

Gli Organi Sociali, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel Codice Etico di Kineton, e si impegnano ad orientare la propria attività a valori di onestà, integrità nel perseguimento degli obiettivi aziendali, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca.

In particolare, gli Amministratori assumono l'impegno di condurre in modo responsabile la Società, nel perseguimento di obiettivi di creazione di valore anche in favore di terzi. Gli obiettivi che la Società si impegna a conseguire sono:

- assicurare la massima diffusione del Codice Etico tra il Personale tutto;
- fornire ogni possibile chiarimento circa l'interpretazione e attuazione delle norme del Codice Etico ed in particolare per quanto riguarda la sua applicazione nelle procedure aziendali;
- compiere verifiche in ordine a ogni notizia di possibile violazione delle norme del Codice Etico e, in caso di accertata violazione, ad adottare le adeguate misure sanzionatorie;
- adoperarsi affinché venga garantita la sicurezza sul luogo di lavoro e la personalità morale dei propri collaboratori.

La Società si impegna ad assicurare la tutela del principio delle pari opportunità e della diversità, facendo leva su una cultura aziendale caratterizzata da trasparenza, serietà, correttezza e chiarezza sui metodi di valutazione applicati.

Nell'ambito di tutte le dimensioni del proprio fare impresa – da quella operativa a quella relazionale e di interazione con i propri stakeholder – Kineton promuove una cultura aziendale basata sull'integrità e sulla coscienza sociale e ambientale.

È in questo contesto che va inquadrata anche l'attività di implementazione di un sistema di whistleblowing aziendale.

I valori aziendali sono diffusi all'interno dell'organizzazione tramite comunicazioni e i numerosi eventi che vengono organizzati proprio allo scopo di rafforzare una cultura condivisa. L'Azienda si pone come obiettivo nei prossimi anni di attenzionare il tema delle Risorse Umane anche nell'ambito della propria catena di fornitura attuando un monitoraggio dei propri partner in relazione alle politiche di gestione delle persone e di sensibilizzare sulle tematiche rilevanti.

Kineton ha inoltre l'obiettivo di essere Best Employer. Annualmente, pertanto, assume l'impegno di avviare un processo di assessment con un ente esterno propedeutico a un eventuale certificazione Best Employer.

Kineton si impegna a revisionare nell'ambito del proprio CdA almeno annualmente la seguente politica e a diffonderla a tutti i suoi stakeholder.

Ambito di applicazione e responsabilità

La politica per le Risorse Umane si applica alla Kineton S.r.l. Società Benefit e a tutte le società controllate del Gruppo e alle aree operative, tra cui la progettazione, lo sviluppo e la distribuzione delle nostre soluzioni nei settori Automotive, Media, IT & Telco e Aerospace. Il Sustainability Manager, nominato dal Consiglio di Amministrazione (CdA), coordina la gestione degli impatti di sostenibilità, lavorando con i manager delle diverse Business Unit.

La direzione ha sviluppato questa politica per le Risorse Umane in modo adeguato alle finalità e al contesto dell'organizzazione, tenendo conto della natura, delle dimensioni e degli impatti sulle Risorse Umane associati alle sue attività, prodotti e servizi, come qui descritto.

Modalità di identificazione degli impatti

I temi materiali più significativi su economia, ambiente e persone, compresi i diritti umani, sono stati definiti a partire dai risultati di un'analisi degli impatti positivi, negativi, potenziali ed effettivi nella catena del valore di Kineton. In particolare, l'individuazione dei temi materiali è il risultato di un processo strutturato che ha coinvolto anche il management di Kineton nella valutazione della significatività degli impatti e nella validazione dei temi.

Gli impatti sulle Risorse Umane

Kineton ha identificato i principali impatti sulle Risorse Umane derivanti dai suoi processi operativi:

- **Welfare e work-life balance:** Kineton offre ai propri dipendenti un insieme di iniziative di welfare con lo scopo di garantire loro un migliore equilibrio tra vita privata e lavorativa. Garantire un sistema di wellness ai dipendenti contribuisce a migliorare la soddisfazione dei collaboratori rispetto al luogo nel quale lavorano e ad aumentare il loro livello di engagement;
- **Stress da Lavoro:** la natura del lavoro dei collaboratori di Kineton li porta a trascorrere numerose ore seduti davanti al pc. Di conseguenza, essi sono soggetti ai rischi legati alla categoria dei videoterminalisti e a potenziale stress psicofisico (legato ad esempio alla scarsa socialità derivante dal lavoro effettuato da remoto);
- **Salute e sicurezza sul lavoro:** nonostante Kineton sia soggetta principalmente a rischi da videoterminalisti, all'interno delle sedi e in itinere (casa-lavoro, casa-clienti) potrebbero comunque verificarsi incidenti;
- **Episodi di discriminazione e disparità:** l'aggregazione di persone nell'ambito dei luoghi di lavoro comporta in minima parte la possibilità che si verifichino degli episodi di discriminazione e disparità;

- Sviluppo di competenze professionali: Kineton offre ai propri dipendenti dei programmi di aggiornamento di carattere tecnico al fine di accrescere le loro competenze. Questo processo risulta fondamentale per la valorizzazione della forza lavoro e per il mantenimento della propria competitività sul mercato.

Selezione del personale

Per Kineton è cruciale riuscire a identificare e attrarre talenti che possano contribuire allo sviluppo dei propri servizi legati alla Digital Transformation, soprattutto considerando la sempre maggiore competitività sul mercato rispetto a figure con competenze specialistiche high tech. In quest'ottica, è strategico per l'Azienda implementare politiche di reclutamento mirate anche attraverso employer branding e programmi di referral. Grazie a quest'ultimo strumento i dipendenti possono proporre - per le posizioni aperte - candidati qualificati di loro conoscenza, ricevendo un bonus in caso di successiva assunzione del candidato indicato.

Kineton adotta processi di selezione trasparenti e meritocratici che mirano a identificare candidati con competenze tecniche avanzate, capacità di problem solving e attitudini all'innovazione, favorendo al contempo la diversità e l'inclusione.

Ogni fase della selezione, dalla valutazione dei CV ai colloqui, è strutturata per garantire equità e coerenza con i valori aziendali, promuovendo lo sviluppo di team multidisciplinari in grado di affrontare le sfide del mercato tecnologico in continua evoluzione.

L'impegno di Kineton verso l'inclusione e le pari opportunità non si limita alla fase di selezione, ma rappresenta un pilastro della cultura aziendale.

Valorizzazione del Capitale Umano

Kineton si impegna a creare un ambiente che favorisca lo sviluppo personale e professionale, promuovendo una cultura inclusiva, collaborativa e rispettosa.

Il successo dell'Azienda e la sua capacità di anticipare i cambiamenti del mercato non possono prescindere dalle capacità e dal coinvolgimento dei propri collaboratori.

In questo senso, risulta fondamentale per l'Azienda strutturare con essi un percorso di crescita professionale ben definito e fissare dei parametri di valutazione utili a premiare il merito e a comprendere gli aspetti da attenzionare per il futuro.

È in questo contesto che l'Azienda si avvale di un sistema di gestione della performance e della leadership aziendale, personalizzato su misura per la propria realtà, denominato K-PLM: *Kineton Performance and Leadership Management*.

Scopo alla base del modello è quello di declinare al meglio la strategia aziendale negli obiettivi legati alle carriere di coloro che fanno parte e contribuiscono al successo di Kineton, favorire lo sviluppo e la crescita professionale e formare nuovi leader.

Questo processo è condotto in un contesto di comunicazione bilaterale, collaborazione e trasparenza nella definizione del piano di sviluppo e degli obiettivi.

Il tema della valorizzazione del capitale umano è collegato alla capacità dell'Azienda di produrre un impatto effettivo e positivo sullo sviluppo delle competenze professionali, attraverso investimenti nella formazione sia tecnica sia di soft skills per accrescere le competenze delle risorse interne e valorizzarne il potenziale.

Investire nelle competenze dei propri dipendenti è una priorità.

L'Azienda offre programmi di formazione continua e percorsi di crescita professionale, garantendo a ciascun collaboratore l'opportunità di aggiornarsi e migliorare le proprie competenze, in linea con gli obiettivi aziendali e, laddove possibile, alle aspirazioni personali.

Kineton fonda la sua competitività sulla capacità di evolversi e innovare, ed è in questo contesto che l'Azienda sviluppa percorsi di formazione per i propri collaboratori, erogati sia on site che attraverso e-learning, che non si limitano all'ambito tecnico (nel perimetro del conseguimento di certificazioni di settore o nello svolgimento di corsi PES, PAV e PEI) ma che includono temi strategici come la cura delle soft skills e il public speaking.

Inoltre, l'Azienda arricchisce la sua offerta formativa con corsi avanzati dedicati al management.

Tra gli obiettivi che Kineton si è posta in ambito di formazione del personale c'è quello di includere sempre più frequentemente moduli che trattino i temi della sostenibilità, dell'inclusione e delle pari opportunità.

Inclusione e Diversità

Kineton vuole essere un'Azienda inclusiva, capace di prendersi cura delle sue Persone migliorando la qualità globale del vivere e del lavoro.

La soddisfazione e l'engagement sono pilastri centrali nello sviluppo della strategia verso le Persone.

L'Azienda si impegna a costruire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, in cui le diversità culturali, di genere, di pensiero, di origine, religione, etnia, età, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali e di esperienze siano valorizzate e promosse. Kineton si impegna altresì, a porre le migliori condizioni di permanenza in Azienda e di inclusione per le persone appartenenti a gruppi particolarmente a rischio di vulnerabilità.

Questo tema sta assumendo una crescente rilevanza collegata alla crescita dimensionale aziendale e alla presenza di sedi in Italia e oltreconfine e della multiculturalità del contesto in cui l'Azienda si trova ad operare.

Kineton si impegna ad intervenire con azioni correttive, in caso di inosservanza dei principi fondamentali di inclusione e pari opportunità. Per raggiungere questo obiettivo l'Azienda fa affidamento a tutto il personale che è tenuto, utilizzando il canale Whistleblowing messo a disposizione, a riferire prontamente alla direzione aziendale qualsiasi notizia dovessero

apprendere in merito alla violazione delle norme del Codice Etico, affinché essa possa prontamente predisporre tutte le necessarie iniziative di tutela e tutti gli interventi che siano comunque utili a ricondurre l'operato alle norme dell'etica e a ripristinare la conformità alle norme di legge, ove violata.

Non sono tollerate ritorsioni nei confronti di chiunque in buona fede riferisca di una presunta violazione dei principi fondamentali sopra elencati.

Chiunque attui ritorsioni nei confronti di tali soggetti sarà sottoposto ad azione disciplinare fino anche al licenziamento o risoluzione del rapporto di affari, in conformità con le leggi vigenti.

Benessere dei dipendenti - Equilibrio tra Vita Lavorativa e Privata

Il successo di Kineton è fortemente legato alla fidelizzazione dei propri dipendenti. Questo obiettivo è perseguito non solo attraverso la garanzia di adeguare politiche di Compensation ma anche da un alto standard della qualità della vita lavorativa, garantita da un ambiente di lavoro sano e dall'offerta di servizi di welfare aziendali che migliorano la quotidianità dei suoi collaboratori.

Kineton investe nella cultura del Well-Being, ponendo l'accento sul benessere psicofisico dei suoi dipendenti, consapevole che esso sia il naturale presupposto di un benessere collettivo che porta anche a un incremento dell'efficienza produttiva.

Kineton promuove politiche che favoriscano l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, offrendo flessibilità negli orari di lavoro, opzioni di lavoro da remoto e politiche di congedo parentale adeguate.

Per garantire il benessere dei propri dipendenti Kineton offre un insieme di iniziative tra cui: luoghi di lavoro adibiti ad attività ricreative e sportive e in alcune delle proprie sedi aree bimbi con supporto specialistico, il servizio di lavanderia e quello di sartoria a prezzi calmierati.

Rendere più semplice la gestione degli impegni personali e della famiglia, gli spostamenti casa-lavoro, sono fra gli obiettivi delle iniziative che Kineton ha attivato per bilanciare i diversi mondi delle vite private dei dipendenti.

Salute e Sicurezza sul Lavoro

La sicurezza dei dipendenti è una priorità, per questo Kineton si impegna a fornire un ambiente di lavoro sicuro e conforme a tutte le normative vigenti, con corsi di formazione obbligatori in

tema di sicurezza e prevenzione. L'Azienda assicura che gli spazi di lavoro siano adeguati e che i dipendenti abbiano tutte le risorse necessarie per lavorare in sicurezza.

Inoltre, l'Azienda ritiene importante fornire ai propri dipendenti una formazione, sia generale che specifica, sulla sicurezza, adattando i corsi alle esigenze specifiche e alle modalità più efficaci e offrendo soluzioni di svolgimento sia in aula che online.

La formazione generica condotta tocca temi quali i rischi e la loro gestione, il danno, la prevenzione e la protezione dai rischi, l'organizzazione della prevenzione aziendale, gli organi di vigilanza e i diritti, doveri e sanzioni legate al tema per i soggetti aziendali.

La formazione specifica sui rischi tratta invece i temi legati all'organizzazione e all'ambiente del lavoro, allo stress lavoro-correlato alla gestione delle emergenze, alle procedure di primo soccorso e di esodo in caso di incendio.

Lo stress lavoro-correlato è una tematica attenzionata dall'Azienda in quanto potrebbe risultare un impatto negativo legato all'operatività nel settore consulenziale.

In linea con le normative vigenti e i migliori standard di prevenzione, l'Azienda si impegna a formare i propri dipendenti sull'utilizzo di strumenti salvavita quali defibrillatori semiautomatici (DAE) installati in tutte le sedi aziendali per rispondere con prontezza a eventuali emergenze.

Il presente documento rappresenta, altresì, la Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, elaborata in conformità alla norma ISO 45001:2018, con cui la Kineton comunica e rende espliciti gli obiettivi che intende perseguire in ambito SSL, rivisti periodicamente e, se necessario, aggiornati. Tra questi:

- identificare, valutare e mitigare i rischi per prevenire infortuni sul lavoro, lesioni e malattie correlate;
- garantire il rispetto delle norme legali e altre normative applicabili in materia di salute e sicurezza applicabili all'organizzazione;
- sensibilizzare e formare i lavoratori affinché adottino comportamenti sicuri e responsabili;
- implementare azioni per il miglioramento continuo delle prestazioni e del Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro, anche attraverso l'analisi di incidenti, quasi incidenti e audit interni;
- coinvolgere attivamente i lavoratori e i loro rappresentanti nel processo decisionale relativo alla salute e sicurezza;
- adottare misure tecniche e organizzative per eliminare i pericoli, ridurre i rischi sul luogo di lavoro e definire piani di emergenza efficaci;
- favorire il miglioramento del benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori;
- garantire la sicurezza non solo dei dipendenti, ma anche di fornitori, visitatori e altre persone potenzialmente esposte ai rischi delle attività aziendali.

Politiche contrattuali e remunerative e diritti umani

Kineton si impegna a garantire politiche contrattuali e retributive eque e trasparenti, nel pieno rispetto dei diritti umani e delle normative sul lavoro. Le retribuzioni sono strutturate per essere competitive nel mercato ICT e proporzionate alle competenze, responsabilità e performance dei dipendenti, senza discriminazioni di genere, età, etnia, colore della pelle, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, religione, opinioni politiche, estrazione sociale o altra natura.

La struttura retributiva del personale è basata su diverse componenti con l'obiettivo di: bilanciare le quote di retribuzione fissa e variabile nel tempo; attuare un approccio flessibile alla remunerazione; favorire l'orientamento alle performance in funzione del ruolo aziendale senza indurre comportamenti rischiosi e orientati al breve termine.

L'adeguatezza dei pacchetti retributivi è valutata annualmente, le decisioni relative a promozioni, aumenti salariali o sviluppo di carriera è basata su criteri di performance, capacità e potenziale, garantendo pari opportunità per tutti.

Kineton promuove un ambiente di lavoro che rispetti i limiti orari definiti dalle normative vigenti, prevenendo situazioni di sovraccarico o stress lavorativo.

Si impegna a prevenire qualsiasi forma di violazione dei diritti umani collegata alle condizioni lavorative e contrattuali quali: lavoro nero, lavoro irregolare, lavoro minorile e lavoro forzato.

In questo contesto, l'Azienda si impegna - anche attraverso la definizione della seguente politica - a rispettare tutti i principi e le normative a livello nazionale, comunitario e internazionale legati al rispetto e alla tutela dei diritti umani (ad esempio i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e la dichiarazione dell'ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro).

Comunicazione e Feedback

Kineton crede nel dialogo aperto e costruttivo, per questo si impegna a mantenere un flusso di comunicazione trasparente tra management e dipendenti, accogliendo feedback continui per migliorare processi, politiche e il clima aziendale e coinvolgendo, laddove possibile, i propri collaboratori nelle scelte aziendali che hanno un effetto sulla loro esperienza professionale in Azienda.

I dipendenti e gli stakeholder possono segnalare in maniera anonima e senza timore all'Azienda violazioni al Codice Etico e ai principi di condotta aziendale attraverso il canale Whistleblowing al seguente link: [Openblow](#).

Sebbene l'Azienda non abbia sindacati interni, riconosce e assicura il diritto alla libertà di associazione e di rappresentanza dei lavoratori.

Ciascun dipendente è libero di aderire a organizzazioni sindacali o associazioni di categoria esterne, senza alcun tipo di interferenza o discriminazione.

Conclusione

L'impegno di Kineton verso le persone rappresenta il cuore della cultura aziendale ed è un pilastro su cui l'Azienda si impegna a lavorare nei prossimi anni con costanza, continuando a strutturare iniziative ispirate alle best practices internazionali e alle esigenze specifiche delle proprie persone, tenendo conto del contesto in cui è inserita Kineton.

Questo manifesto rappresenta il riferimento per l'Azienda e per le persone nella loro operatività quotidiana e nel contributo collettivo atteso sui temi legati alle persone.

L'Azienda resta aperta al dialogo e al miglioramento continuo, certa che il successo dell'organizzazione sia il riflesso diretto della soddisfazione e della crescita professionale delle persone che ne fanno parte.

Napoli, 22/01/2025

la Direzione

Kineton S.r.l. - Società Benefit
Via Emanuele Giannurco, 23
80146 Napoli
Part. IVA 08585821211