POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

POL PdG&I	Rev.: 03	Data: 03/09/2026

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione ed in coerenza con la propria visione strategica, la società VIBECO ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Da sempre VIBECO ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, adottando il principio fondamentale di gender equality, dal recruiting fino al pensionamento.

Adottando una politica basata sulla parità di genere, l'organizzazione si pone l'obiettivo di:

- ridurre progressivamente gli eventuali squilibri di genere presenti nell'organizzazione, con particolare attenzione alla presenza femminile e al genere meno rappresentato;
- garantire l'equità retributiva a parità di ruolo, responsabilità e competenze, applicando criteri oggettivi e trasparenti anche nell'attribuzione di benefit, bonus, welfare e remunerazione variabile;
- assicurare processi di selezione e assunzione neutrali rispetto al genere, basati su competenze, esperienza e requisiti professionali, contrastando pregiudizi e stereotipi;
- tutelare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro;
- garantire la partecipazione equa e paritaria di lavoratori e lavoratrici a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- garantire, negli eventi, tavole rotonde e convegni organizzati o promossi da VIBECO, oppure nei quali l'organizzazione concorra alla scelta delle persone relatrici, un'equa rappresentanza dei generi tra relatrici e relatori; nelle partecipazioni pubbliche aziendali, assicurare, quando la scelta dipende da VIBECO, una composizione equilibrata delle delegazioni e delle persone designate a rappresentare l'organizzazione;
- adottare politiche di mobilità interna, sviluppo professionale e successione ai ruoli di responsabilità fondate su criteri oggettivi, documentati e neutrali rispetto al genere, promuovendo il bilanciamento nelle posizioni di leadership e prevenendo ogni discriminazione delle donne nell'eventuale attribuzione di incarichi dirigenziali o manageriali;
- basare la comunicazione interna ed esterna, comprese le attività di marketing e pubblicità, su linguaggio rispettoso e inclusivo, evitando stereotipi di genere, diffondendo un'immagine positiva di donne e ragazze e sottoponendo periodicamente a riesame materiali e strategie di comunicazione.

Oltre a ciò, VIBECO:

- si impegna concretamente nel welfare familiare e negli aiuti concreti alle famiglie del proprio personale, sia in termini economici, sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- mantiene e sviluppa, oltre alle previsioni minime di legge e del CCNL applicabile, misure aziendali a tutela della maternità, della paternità e della conciliazione vita-lavoro, compatibili con il contesto organizzativo, tutelando i benefit previsti e la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo i congedi e valorizzando le competenze maturate attraverso l'esperienza genitoriale e di cura;
- applica il principio di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, molestia o abuso fisico, verbale e digitale, promuove un linguaggio rispettoso e mette a disposizione canali di segnalazione idonei a tutelare riservatezza e assenza di ritorsioni, in coerenza con la Politica Linguaggio e Comportamento e con le procedure aziendali applicabili;
- sostiene eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sui social media.

Tutto ciò non solo accresce ciascuna persona, ma favorisce la crescita e la prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

VIBECO promuove i principi della parità di genere anche nei rapporti con clienti, fornitori, partner e altre parti interessate, privilegiando, ove possibile e nel rispetto di criteri oggettivi di qualificazione e affidamento, relazioni con organizzazioni sensibili ai temi dell'inclusione, della non discriminazione e della valorizzazione delle diversità.

La Direzione assicura risorse, responsabilità e autorità adeguate per attuare la presente politica, ne affida il coordinamento al Comitato Guida e alla funzione responsabile, definisce obiettivi misurabili nel Piano Strategico, monitora i KPI applicabili e riesamina periodicamente gli impegni assunti. La politica è comunicata al personale e alle parti interessate ed è resa disponibile sul sito internet aziendale.

Saronno, 03/09/2026

IL LEGALE RAPPRESENTANTE

Ing. Bruno Bella

