

POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ DI VERONAFIERE SPA

VERONAFIERE S.p.A., in coerenza con la propria visione strategica e i valori fondamentali, ha scelto di adottare un **Sistema per la Parità di Genere** (SGPG) conforme alla **UNI/PdR 125:2022**. Questo Sistema rappresenta un valido strumento per garantire una gestione efficace di processi di management equi, trasparenti e attenti alle tematiche delle Pari Opportunità.

Mediante l'applicazione di questa Policy e delle Politiche ad essa collegate, definite dalla Direzione in coordinamento con il Comitato guida interno per la Parità di genere, VERONAFIERE S.p.A. si impegna a promuovere un ambiente di lavoro sano e inclusivo, in cui viene incoraggiato un clima di rispetto reciproco e in cui si valorizza l'identità di ciascuna persona.

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di VERONAFIERE S.p.A. sono i seguenti:

- **Imparzialità ed inclusività**, per favorire l'inclusione e il senso di appartenenza di ogni dipendente;
- **Correttezza e trasparenza**, per agire in modo etico e socialmente responsabile;
- **Valorizzazione del personale**, con la consapevolezza che tutte le caratteristiche e le differenze personali, comprese quelle di genere, arricchiscono il patrimonio organizzativo
- **Tutela della persona**, rispondendo ai bisogni di coloro che si interfacciano con e all'interno dell'organizzazione.

VERONAFIERE S.p.A. si dichiara fermamente determinata a costruire un ambiente di lavoro libero da discriminazioni, molestie o violenze.

VERONAFIERE S.p.A., concretizzando i propri valori attraverso azioni effettive e con il supporto del sistema di gestione adottato, si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- **Aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro**: l'Organizzazione adotta politiche e procedure di selezione del personale, di sviluppo e di gestione delle opportunità di carriera che si concentrano sul riconoscimento delle competenze, nel rispetto delle pari opportunità. Inoltre, sostiene l'equilibrio della distribuzione della forza lavoro femminile tra i diversi settori produttivi.
- **Ridurre il divario retributivo fra uomini e donne**: VERONAFIERE S.p.A. si impegna a contribuire a creare una maggiore uguaglianza di genere, operando per eliminare i gap salariali tra donne e uomini. A tal fine, adotta politiche che esplicitino le pratiche eque e trasparenti di reward e compensation.
- **Promuovere la parità tra uomo e donna nel processo decisionale**: l'Azienda si impegna a mantenere equità di genere nell'assegnazione di ruoli di responsabilità e governance.
- **Contrastare gli stereotipi e i pregiudizi, lottare contro la violenza di genere, proteggere e sostenere le vittime**: VERONAFIERE S.p.A. favorisce attivamente la prevenzione del rischio di violenze e molestie, perseguendo l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione, abuso fisico, verbale o digitale, dedicando particolare attenzione alla decostruzione di stereotipi. Inoltre, in caso di necessità, fornisce il proprio supporto e la propria tutela alle vittime.
- **Promuovere un'efficace conciliazione vita lavorativa-vita privata e sostenere la genitorialità e il caregiving**: l'Organizzazione favorisce lo sviluppo continuo di un ambiente lavorativo che tuteli il

benessere psico-fisico di tutto il Personale dipendente. Ciò avviene attraverso programmi e misure che favoriscono la conciliazione tra vita privata e lavoro e sostengono e valorizzano la genitorialità e la distribuzione dei carichi di cura.

Per promuovere i principi e gli obiettivi enunciati, VERONAFIERE S.p.A. considera essenziale la continua adozione del Sistema per la Parità di Genere. Questo approccio mira a sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere, valorizzi l'equità e l'inclusività e sostenga l'empowerment femminile. In sintesi, VERONAFIERE S.p.A. si impegna a:

- **Prevenire qualsiasi forma di discriminazione di genere adottando strumenti (quali, per esempio, procedure e documenti di monitoraggio)**, per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale e gestire efficacemente tutti i processi sensibili riferiti ai temi della Parità di genere.
- **Favorire l'equità in ogni processo aziendale**, dall'assunzione all'accesso alla formazione, dalle politiche retributive ai sistemi premianti, dalla definizione delle policy per la conciliazione vita lavorativa-vita privata all'attuazione di iniziative per neogenitori e caregiver. L'Organizzazione continua a recepire proattivamente i principi di Gender equality e di Diversity & Inclusion, **aggiornando e formalizzando costantemente le proprie pratiche organizzative.**
- **Favorire azioni di sensibilizzazione e engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile**, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile.
- Promuovere una **comunicazione neutrale, gentile ed inclusiva all'interno e all'esterno del proprio contesto organizzativo**. VERONAFIERE S.p.A. agisce per **assicurare che tutte/i le Lavoratrici e i Lavoratori trattino gli/le altri/e con dignità, rispetto ed equità**, diffondendo consapevolezza che l'azione comunicativa incide sull'inclusione, la valorizzazione delle diversità e la tutela della parità di genere.
- **Raccogliere eventuali segnalazioni** inerenti alle tematiche oggetto di interesse, tutelando la riservatezza del/della segnalante e gestendo le criticità rilevate.
- **Esaminare le migliori pratiche per la promozione dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione**, sia all'interno dell'azienda che in altre organizzazioni simili.
- **Definire gli obiettivi delle iniziative e i parametri per misurarne il successo**, garantendo una valutazione costante dei risultati.
- **Revisionare o confermare periodicamente in fase di revisione la politica per la parità di genere** in base agli accadimenti, ai cambiamenti e ai risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Affinché le politiche sulla parità di genere vengano applicate nella maniera più proficua, VERONAFIERE S.p.A. ha istituito un **Comitato interno per le Pari Opportunità**. Infine, l'organizzazione dispone di un **Codice Etico**, il quale si pone l'obiettivo di illustrare le regole e i principi comportamentali cui la Società si

ispira e pretende il rispetto e l'osservanza da parte di tutte le funzioni aziendali e di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti con la stessa.

Il Direttore Generale
Adolfo Rebughini

Elia Mariacci
(RSGPG e membro
Comitato Pari
Opportunità)

Anna Nicolò
(Direttrice
Operations & HR e
membro Comitato
Pari Opportunità)

Anna Tommasi
(Executive Assistant
e membro Comitato
Pari Opportunità)

Carlotta Ugelmo
(Sales Account e
membro Comitato
Pari Opportunità)

Umberto Brambilla
(Collaboratore
Operations e
membro Comitato
Pari Opportunità)
