



Politica su Diversità, Inclusione e Diritti Umani

Indice

- 1. Introduzione: scopo e ambito**
- 2. Riferimenti normativi**
- 3. Diversità e Inclusione: principi generali**
- 4. Diritti umani nel luogo di lavoro**
- 5. Attuazione delle politiche di diversità, inclusione e rispetto dei diritti umani**
- 6. Monitoraggio e reporting**
- 7. Sintesi delle modifiche**

1. INTRODUZIONE: SCOPO E AMBITO

Con la presente Politica su Diversità, Inclusione e Diritti Umani (la “**Politica**”), il Gruppo Valvitalia intende delineare i principi fondamentali, le linee guida e gli impegni del Gruppo in materia di promozione e tutela dei valori della diversità, dell’inclusione e dei diritti umani, attraverso l’adozione di meccanismi di governance, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

In tale direzione, il percorso intrapreso mira a sviluppare le modalità di gestione delle tematiche legate alla diversità, all’inclusione e al rispetto dei diritti umani passando da un approccio volto alla protezione e integrazione a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per la rimozione di ogni ostacolo al rispetto dei diritti umani.

Il Gruppo Valvitalia preserva il valore delle proprie persone e promuove la tutela dell’integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose dei diritti umani, della dignità individuale e delle regole comportamentali, comprendendo, valorizzando e rispettando le differenze di ciascuna persona all’interno del Gruppo.

Il Gruppo Valvitalia intraprende tutte le azioni necessarie per prevenire episodi di discriminazione in relazione alle seguenti caratteristiche della persona:

- età;
- genere, cambiamento di genere;
- orientamento sessuale;
- diversa abilità;
- origine geografica, etnia, nazionalità, colore della pelle;
- orientamento religioso;
- orientamento politico e sindacale;
- stato civile, gravidanza, maternità, paternità, diritti delle donne e dell’infanzia;
- condizione socioeconomica e background professionale;
- inquadramento contrattuale.

Inoltre, il Gruppo pone in essere tutte le azioni necessarie affinché i diritti umani riportati in questa Politica siano adottati, diffusi e rispettati.

	POLITICA SU DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DIRITTI UMANI	PGQ – 6.2.3 Rev. 1 Data 06/06/2025
---	--	---

La Politica si applica nei confronti di tutti coloro che lavorano nel Gruppo Valvitalia – senza distinzioni relative a classificazione e/o posizione lavorativa – e di ogni persona altrimenti legata da rapporti di lavoro con le Società del Gruppo.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

La Politica riafferma quanto già previsto nel Codice Etico in materia di tutela dei diritti umani e del valore della persona. La Politica rafforza l’impegno della Società a rispettare e promuovere attivamente i principi previsti dalla normativa in materia vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, quali:

- i principi stabiliti dalla *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite* e dalla *Carta Internazionale dei Diritti dell’Uomo*;
- i *Principi Guida su imprese e diritti umani* delle Nazioni Unite
- le *Convenzioni dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)* quali, ma non solo, n. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 190;
- le *Convenzioni delle Nazioni Unite* sui diritti delle donne, sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell’infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- le *Linee Guida OCSE* destinate alle imprese multinazionali;
- la *Carta dei Diritti Fondamentali dell’Unione Europea*;
- la *Carta Europea dei Diritti dell’Uomo*;
- *Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile* e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile con un’attenzione particolare ai seguenti SDGs (*Sustainable Development Goals*):
 - SDG 4: “Fornire un’educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti”;
 - SDG 5: “Raggiungere l’uguaglianza di genere e l’empowerment di tutte le donne e le ragazze”;
 - SDG 10: “Ridurre l’ineguaglianza all’interno di e fra le Nazioni”.
- l’articolo 3 della Costituzione Italiana: “*È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli [...] che impediscono il pieno sviluppo della persona umana*” e l’articolo 37 “*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore*” della Costituzione della Repubblica Italiana;
- il *Codice Etico* del Gruppo Valvitalia;
- il *Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01* del Gruppo Valvitalia;
- il *Codice di Condotta Fornitori* aziendale.

3. DIVERSITÀ E INCLUSIONE: PRINCIPI GENERALI

La diversità e l’inclusione sono valori che devono essere tutelati e promossi con azioni concrete e pervasive in tutti i processi organizzativi e gestionali, attraverso la comprensione, l’inclusione e la valorizzazione delle differenze delle nostre persone.

L’impegno del Gruppo Valvitalia nel coltivare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e motivato a dare il meglio, si fonda su una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane volta a promuovere una cultura inclusiva. Questo approccio mira a celebrare l’unicità di



POLITICA SU DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DIRITTI UMANI

PGQ – 6.2.3
Rev. 1
Data
06/06/2025

ciascun individuo e garantire pari accesso alle opportunità di crescita professionale, indipendentemente dal ruolo all'interno dell'organizzazione.

L'obiettivo è favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per massimizzare le opportunità e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro, rafforzando al contempo il vantaggio competitivo dell'impresa e la consapevolezza dei dipendenti su questi contenuti.

I PRINCIPI D&I DEL GRUPPO VALVITALIA

Genere

L'azienda promuove l'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, creando le migliori condizioni per l'espressione personale.

Sul piano culturale, il Gruppo si impegna a rafforzare progressivamente iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli, con azioni rivolte al superamento dei bias inconsci.

L'azienda persegue iniziative dedicate ai talenti, alle politiche retributive e di crescita basate su equità e performance, con l'obiettivo di garantire la parità di genere mediante progetti e azioni positive.

Uno degli obiettivi del Gruppo è rafforzare la presenza femminile nei programmi di sviluppo manageriale e leadership, aumentando le opportunità di carriera e garantendo l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità.

Il Gruppo si impegna ad applicare specifiche politiche e metriche di valutazione delle performance per assicurare equità in ogni fase del rapporto di lavoro: dalla selezione allo sviluppo di carriera fino alla determinazione salariale, con l'obiettivo di allineare progressivamente la retribuzione tra i generi.



Generazioni

L'azienda riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle diverse generazioni presenti nell'organizzazione.

Tenendo conto delle tendenze demografiche e del turnover, le politiche favoriscono il dialogo e lo scambio intergenerazionale, promuovendo la contaminazione di esperienze culturali e professionali, e di competenze sia soft che hard, come quelle digitali.



Diversa abilità

L'azienda riconosce pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dalle abilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a promuovere misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con diverse abilità, valorizzando talento e competenze e contribuendo così all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.





POLITICA SU DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DIRITTI UMANI

PGQ – 6.2.3
Rev. 1
Data
06/06/2025

Interculturalità

L'azienda si impegna a promuovere l'integrazione delle diverse culture presenti al suo interno, favorendo una visione interculturale basata su dialogo multilivello e cooperazione.

Tale stile di lavoro favorisce lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e procedurali che permettono di migliorare il posizionamento aziendale sul mercato.

L'obiettivo è unire culture differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita e condurre a decisioni più consapevoli, comunicando con trasparenza la diversità e le prospettive che ne derivano.



Ambiente di lavoro inclusivo, work-life balance

Il Gruppo Valvitalia ritiene che un adeguato equilibrio tra i diversi aspetti della vita delle persone abbia un impatto positivo sul lavoro, sull'impegno, sulla produttività e sul senso di appartenenza all'azienda, contribuendo a migliorare la qualità della vita ed il benessere dei dipendenti.

Per questo motivo il Gruppo si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutti possano partecipare ai processi aziendali senza barriere, promuovendo il bilanciamento vita-lavoro come fattore chiave di integrazione tra sfera privata e professionale. Per sostenere questa azione, viene garantito anche lo smart working, compatibilmente con le esigenze organizzative e le specificità dei singoli ruoli.



Tutela della cultura della diversità in azienda

Il Gruppo ha intrapreso un percorso volto a promuovere una cultura che, fin dal processo di selezione, valorizzi la diversità delle persone, ciascuna con la propria esperienza e forza culturale, indipendentemente da genere, età e ogni altra dimensione della diversità.

Il Gruppo ritiene altresì fondamentale diffondere una cultura aziendale inclusiva, orientata alla protezione dei diritti e del valore della persona, attraverso un riferimento specifico nel Codice Etico adottato e divulgato in azienda.



4. I DIRITTI UMANI NEL LUOGO DI LAVORO

Di seguito il Gruppo Valvitalia sancisce alcuni dei diritti umani che ritiene imprescindibile seguire e rispettare in tutti gli ambienti di lavoro in cui il Gruppo opera, così come in tutte le Società esterne che hanno rapporti di lavoro con il Gruppo.



POLITICA SU DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DIRITTI UMANI

PGQ – 6.2.3
Rev. 1
Data
06/06/2025

I PRINCIPI DEL GRUPPO VALVITALIA

Divieto del lavoro forzato e del lavoro minorile

Il Gruppo Valvitalia rifiuta il lavoro forzato e irregolare, così come qualsiasi forma di schiavitù moderna.

Il lavoro minorile è vietato: il Gruppo non impiega lavoratori con una età al di sotto del minimo obbligatorio applicabile.



Rispetto della libertà di associazione

Il Gruppo Valvitalia rispetta i diritti dei lavoratori di costituire e aderire a sindacati di loro scelta per la promozione dei propri interessi, così come il diritto di non aderirvi.

Il Gruppo riconosce inoltre il diritto dei lavoratori di condividere le proprie idee con la Direzione, senza subire penalizzazioni o ritorsioni.



Rispetto delle condizioni di lavoro eque ed eque retribuzioni

Il Gruppo Valvitalia rispetta le normative vigenti in materia di retribuzioni e orario di lavoro, indennità, benefit e straordinario, riposi settimanali, ferie annuale e festività nazionali, nonché congedi di maternità e paternità, malattia e altri congedi, nei limiti previsti da leggi, regolamenti, contratti collettivi e standard di settore. Il Gruppo non tollera alcuna deviazione dalla normativa vigente. Si garantisce, inoltre, che le retribuzioni, i benefit e le condizioni di lavoro non siano inferiori a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, permettendo un livello di vita adeguato per i dipendenti e le loro famiglie.



Divieto di discriminazione

Il Gruppo Valvitalia sostiene i valori della diversità e dell'inclusione e adotta tutte le misure necessarie per prevenire episodi di discriminazioni legati a genere e/o cambio di genere, razza, colore, religione, origine etnica, nazionale o sociale, stato civile, responsabilità familiari, orientamento sessuale, opinioni politiche o di altro genere, appartenenza sindacale, nazionalità, patrimonio, nascita o altra condizione, inclusa la salute, la disabilità o l'età e l'inquadramento contrattuale.

Il Gruppo vieta qualsiasi comportamento discriminatorio, vessatorio o ritorsivo nei propri luoghi di lavoro. Infine, il Gruppo promuove lo sviluppo delle competenze dei dipendenti senza discriminazioni e su base di parità.



Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Il Gruppo Valvitalia promuove la sicurezza dei propri lavoratori e delle proprie strutture e, per garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro, adotta un sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori conforme agli standard internazionali (ISO 45001 o equivalenti), con l'obiettivo di





POLITICA SU DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DIRITTI UMANI

PGQ – 6.2.3
Rev. 1
Data
06/06/2025

raggiungere zero infortuni sul lavoro. Il Gruppo forma e sensibilizza i propri dipendenti sull'adozione di comportamenti sicuri e rispettosi della salute e sicurezza.

5. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITÀ, INCLUSIONE E RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Il modello mira a diffondere una cultura aziendale che promuove la diversità, l'inclusione e il rispetto dei diritti umani negli ambienti di lavoro, senza eccezioni di sorta. Questa strategia è resa possibile attraverso la progettazione, lo sviluppo e la promozione di iniziative incentrate sulla valorizzazione delle persone, sulla gestione della diversità, sullo sviluppo e gestione delle proprie persone (incluso il sistema di valutazione delle performance e i piani di successione), ma anche tramite:

- diffusione di stili manageriali e di leadership a tutti i livelli dell'organizzazione che rendano l'inclusione un paradigma culturale di riferimento, anche attraverso una gestione responsabile dei team di lavoro, per una crescente sensibilità e consapevolezza del valore delle differenze;
- individuazione e rimozione degli ostacoli culturali, organizzativi e relazionali che impediscono la piena inclusione lavorativa, nonché facilitazione dell'emersione delle opportunità interne ed esterne all'azienda anche in termini di politiche del lavoro;
- creazioni di relazioni di lavoro basate sul rispetto e sulla fiducia reciproca a tutti i livelli dell'organizzazione.

In questo contesto, il management svolge un ruolo nevralgico affinché sia garantita l'equità, l'inclusione e la non discriminazione, intervenendo ogni qualvolta sia a conoscenza di comportamenti non ispirati al rispetto dell'altro.

Il comportamento del management deve essere orientato a creare le condizioni per cui ogni risorsa possa esprimere pienamente il proprio contributo e potenziale, creando un clima aperto alla partecipazione di tutti, favorendo l'innovazione e la generazione di nuove idee e progetti.

Il ruolo della funzione Risorse Umane è altrettanto centrale per garantire, nel lungo termine, l'attivazione dei principi di diversità e rispetto dei diritti umani a tutti i livelli e nelle fasi di implementazione delle politiche aziendali, gestendo il ciclo di vita aziendale delle persone fin dall'ingresso e monitorando la crescita, la valutazione e lo sviluppo per garantire la massima equità, inclusione e rispetto.

La funzione Risorse Umane è chiamata ad operare come attivatore e promotore del cambiamento culturale ed organizzativo. In particolare, si occupa di:

- applicare una strategia di selezione che tenga conto dei principi di diversità & inclusione e che garantisca l'identificazione di profili per le diverse aree dell'organizzazione coerenti con i fabbisogni aziendali, nel rispetto del principio di pari opportunità e imparzialità, per facilitare la creazione di un ambiente in cui prospettive multilivello



POLITICA SU DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DIRITTI UMANI

PGQ – 6.2.3
Rev. 1
Data
06/06/2025

migliorino il raggiungimento degli obiettivi aziendali in risposta alle sfide di un mercato in costante evoluzione;

- estendere la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività dedicate, in collaborazione con le scuole e iniziative volte ad aumentare la capacità di attrazione, attivando sinergie con le università per contribuire a diffondere un'immagine del Gruppo attenta alla diversità e all'inclusione;
- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici, attraverso la gestione del sistema di valutazione delle prestazioni;
- prevenire il gender pay gap e favorire lo scambio generazionale;
- promuovere una cultura non omologante, orientata all'inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e significati, superando gli stereotipi, per valorizzare l'apporto della diversità e generare un mindset pervasivo che faciliti l'accoglienza, l'integrazione e la massima espressione da parte delle categorie più svantaggiate (es. esigenze parentali, caregiver, personale con abilità diverse, ecc.);
- migliorare il benessere organizzativo, il dialogo e la motivazione delle persone a sostegno dei bisogni di conciliazione vita-lavoro e delle situazioni di fragilità individuale;
- monitorare e supervisionare il rispetto dei diritti umani in tutta l'organizzazione, agendo tempestivamente in caso di segnalazioni e/o comunicazioni di situazioni a rischio.

6. MONITORAGGIO E REPORTING

I principi e gli impegni qui sanciti devono essere rispettati dai membri degli organi societari, nonché da tutte le persone legate da rapporti di lavoro con ciascuna Società del Gruppo e, come stabilito dal Codice Etico del Gruppo, il Gruppo Valvitalia promuove gli stessi principi anche verso l'esterno, presso tutti i soggetti che operano per suo conto (quali fornitori o, in generale, partner commerciali).

La presente Politica, infatti, è portata a conoscenza di tutti i soggetti sopra indicati e messa a disposizione sul sito web del Gruppo Valvitalia ([Valvitalia Home page - Valvitalia](#)).

I programmi sulla diversità e l'inclusione saranno monitorati in coerenza con le linee guida evolutive del piano generale di sostenibilità aziendale: a tal fine, è istituito un team interfunzionale (membri del management team) composto da rappresentanti di tutte le funzioni aziendali rilevanti per valutare e proporre scenari e nuovi obiettivi da sottoporre a valutazione per l'aggiornamento della presente procedura.

La presente Politica è stata approvata dall'Amministratore Delegato e sarà oggetto di valutazione per eventuali aggiornamenti almeno una volta all'anno, in funzione delle evidenze emerse dalle attività di monitoraggio sopra descritte, di eventuali cambiamenti nelle strategie o attività aziendali e dall'evoluzione dei trend e delle normative nazionali e internazionali sui diritti umani.

	POLITICA SU DIVERSITÀ, INCLUSIONE E DIRITTI UMANI	PGQ – 6.2.3 Rev. 1 Data 06/06/2025
--	--	---

Il Gruppo Valvitalia mette a disposizione la propria piattaforma di *whistleblowing* per le segnalazioni di eventuali violazioni in materia di diversità, inclusione e diritti umani anche da parte di enti e persone esterne al Gruppo, tramite il seguente link <https://valvitalia.integrityline.com/>

Il Gruppo Valvitalia garantisce che qualsiasi segnalazione e reclamo inviati secondo le modalità sopra esposte verranno presi in considerazione e saranno oggetto di verifica nelle opportune sedi.

7. SINTESI DELLE MODIFICHE

Procedura	Pubblicazione
Procedura e Politica per la diversità & inclusione	13/12/2022
Politica su diversità, inclusione e i diritti umani	06/07/2025