

### Principi generali e linee guida di best practice

Vector S.p.A. considera valore imprescindibile il rispetto della dignità della persona e ne promuove la tutela.

L'azienda crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo e quindi vieta di attuare comportamenti che ledano la dignità individuale o attuino forme di discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, all'aspetto fisico, allo stato di salute, alle disabilità, alle condizioni economiche, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali, agli orientamenti religiosi e/o a qualsivoglia altra caratteristica personale, senza eccezioni.

Vengono considerati comportamenti discriminatori le molestie e le aggressioni fisiche, verbali e digitali, ma anche eventuali variazioni retributive, licenziamenti e qualsivoglia altro provvedimento datoriale ingiustificato.

L'impegno di Vector S.p.A. nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso, sia professionale che personale, garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.

La presente Policy individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate da Vector S.p.A. per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

La Policy fa riferimento a:

- I principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948,
- All'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile;
- Ai Principi di UN Global Compact;
- Ai Principi guida delle Nazioni Unite (UNPG);
- Alle 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;
- Alla Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Ai principi di Women's Empowerment promossi da UN Women e UN Global Compact;
- Alla Direttiva sulla trasparenza salariale 970/2023, nonché delle normative nazionali in tema di diversità e inclusione;
- Alla Costituzione e Legge Nazionale

### A chi si applica la Policy

La presente Policy si applica a tutte le persone che lavorano per Vector S.p.A. mediante qualsiasi forma e tipologia contrattuale.

### Cosa prevede la Policy

La Policy prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta:

- i. Lo sviluppo di relazioni professionali e umane improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, su trasparenza, rispetto e fiducia reciproca;
- ii. La prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le persone;
- iii. La crescita professionale e lo sviluppo generazionale dell'azienda sulla base dei principi di pari opportunità;
- iv. La tutela dei valori e dei diritti riconosciuti dall'azienda, anche nel caso in cui non fossero garantiti dalla normativa nazionale vigente.

### Impegni e linee strategiche

Valorizzare la diversità, garantire l'equità attraverso decisioni imparziali e creare le condizioni necessarie affinché ciascuno possa esprimere liberamente il proprio valore, sono fattori prioritari e strategici per Vector S.p.A., che riconosce nelle persone la determinante più importante. Per garantire la piena espressione, Vector S.p.A. incoraggia una cultura solidale e inclusiva e il rispetto delle pari opportunità in tutte le funzioni ed ambiti di operatività, senza alcuna discriminazione.

La diversità si riferisce a tutte le nostre differenze e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra. Favorisce un ambiente culturale eterogeneo, alimenta la creatività, l'innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo. Essa va, pertanto, tutelata e protetta in tutte le sue forme, in quanto fonte di ricchezza per l'azienda stessa.

Per questo motivo, Vector S.p.A. ha definito le seguenti linee di azione, all'interno delle quali sono inquadrati i punti strategici sviluppati dalla Società per raggiungere i suoi obiettivi in termini di Diversità e Inclusione in ognuna delle dimensioni che seguono:

1. Genere
2. Generazioni
3. Orientamento sessuale
4. Disabilità

### 5. Interculturalità

Il rispetto dei seguenti principi deve essere garantito nei processi/ambiti relativi a:

- Ricerca, selezione ed assunzione,
- Gestione del personale e delle carriere (comprese la mobilità interna e la successione a posizioni di maggiore responsabilità),
- Trattamento retributivo, concessione benefits, piani welfare,
- Tutela della genitorialità e care giving,
- Conciliazione vita-lavoro.

#### Declinazione degli impegni nelle singole dimensioni della diversità

##### Genere

Vector S.p.A. dà valore alla pari rappresentanza tra i generi (maschile, femminile, neutro) e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere. Le politiche interne mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e istituzionalizzano l'adozione di comportamenti, approcci e considerazioni rigorosamente improntati all'etica del rispetto tra i generi.

A sostegno di tutte le persone che affrontano un percorso di transizione, Vector S.p.A. offre la possibilità di usufruire di permessi ore illimitati per visite mediche ed eventuali procedure necessarie al loro benessere fisico e mentale.

##### Identità di genere ed Orientamento sessuale

La valorizzazione delle diversità in campo di identità di genere e orientamento sessuale viene perseguita attraverso:

- Attività di sensibilizzazione e di divulgazione finalizzate a creare una cultura del rispetto e finalizzata a contrastare i bias inconsci legati al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale;
- Iniziative volte a manifestare il proprio sostegno rispetto alla tutela dei diritti della comunità LGBTQIA+;
- Impegno alla piena e libera espressione di tutte le persone nel rispetto delle singole percezioni e personalità

##### Generazioni

In considerazione delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione e delle prospettive demografiche del turnover professionale, Vector S.p.A. attua politiche che mirano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale.

L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale delle persone, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione. In questo senso, Vector S.p.A. promuove formazione per lo sviluppo di soft skills e human skills che consentono anche uno scambio di competenze interne.

##### Disabilità – Disturbi specifici di apprendimento

Vector S.p.A. riconosce pari opportunità, indipendentemente da disabilità sensoriali, cognitive e motorie.

Vector S.p.A. tratta i temi della disabilità e del mondo del lavoro con l'obiettivo di:

- Accrescere il livello di conoscenza e competenza sulle diverse disabilità, visibili e invisibili;
- Creare rete con attori e realtà del territorio;
- Aprire delle riflessioni interne su come è possibile cambiare il modo di lavorare e di organizzare gli spazi per essere sempre più inclusivi e abbattere le barriere, siano esse architettoniche, culturali o mentali.

Vector S.p.A. si impegna a coinvolgere le persone in mansioni che siano il più possibile in linea con le proprie aspirazioni e le competenze personali e professionali.

##### Interculturalità

Vector S.p.A. riconosce il valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti può offrire sul piano umano, sociale e professionale. Per tale ragione, promuove una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

L'obiettivo è quello di far convivere persone con culture differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello.

### Applicazione della Policy di Diversity & Inclusion

Sulla base dei principi sopra descritti, Vector S.p.A., nello svolgimento delle proprie attività, si propone di agire su alcuni filoni strategici con un impatto diretto sulle proprie persone, sui suoi stakeholder e sulla società civile nel suo complesso.

A tale fine, Vector S.p.A. ha adottato le seguenti misure:

- a. **Linguaggio.** Utilizzo, a tutti i livelli, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto del contesto, della percezione soggettiva di tutte le persone e delle possibili variabili della sfera identitaria, e personale.
- b. **Formazione.** Programmazione di percorsi di formazione improntati su principi di inclusione e parità, estesi a tutti i livelli e ruoli a seconda delle necessità, garantendo libero accesso e partecipazione equa, al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione e portare cambiamenti tangibili in azienda.
- c. **Iniziative aziendali.** Supporto a iniziative e progetti che si occupano di inclusività, sviluppo sostenibile, promozione culturale, politiche giovanili, lotta ai pregiudizi e bullismo ecc. L'obiettivo di queste iniziative è operare come agenti di cambiamento, impegnandosi a coinvolgere non solo le persone che fanno parte di Vector, ma anche l'intero contesto in cui l'azienda opera.

Vector S.p.A. si impegna a aderire ad associazioni di aziende che si occupano della valorizzazione del lavoro femminile e di persone con varianza e/o disforia di genere, partecipando a corsi di formazione e workshop sui temi di Diversity & Inclusion, diffondendo equilibrio di genere e una cultura più inclusiva per la crescita delle aziende.

L'adesione a queste associazioni permette di usufruire di servizi di formazione sulla diversità, servizi di consulenza organizzativa, ricerche, partecipazione ad eventi e networking per la condivisione di conoscenze e per promuovere l'inclusione e la diversità nelle aziende associate.

- d. **Partecipazione e presidio.** Vector S.p.A. supporta la creazione e la partecipazione delle persone ai team interaziendali che portano avanti percorsi legati all'inclusione (D&I team), alla genitorialità (Mums&Dads team), alla socialità e gestione degli spazi aziendali (We-Care team), con il fine di favorire l'induction, la retention e attrarre nuovi talenti. Le azioni portate avanti da tali gruppi sono:

- Approfondire tematiche inerenti alla diversità e inclusione sia internamente al gruppo, che attraverso eventi aperti a tutta la popolazione aziendale;
- Individuare aree e tematiche di intervento;
- Consigliare la direzione e l'ufficio HR, nell'adottare nuove procedure, migliorare i regolamenti e i processi per renderli sempre più inclusivi.

- e. **Work-life balance.** Vector S.p.A. si impegna a favorire la conciliazione tra vita personale e lavorativa attraverso strumenti come la flessibilità oraria, lo smart e remote working, ore extra retribuite come da regolamento, ecc.

- f. **Genitorialità.** Per promuovere una cultura fondata sul rispetto e la valorizzazione della diversità, Vector S.p.A. riconosce il concetto di genitorialità senza vincolo alcuno imposto dall'idea di famiglia tradizionale. Si impegna a promuovere iniziative a supporto delle esigenze familiari, garantendo gli stessi diritti a tutti i genitori, siano essi biologici, adottivi o affettivi.

- g. **Monitoraggio clima aziendale.** Vector S.p.A. si impegna a verificare annualmente il benessere aziendale e dei singoli attraverso survey. Sulla base dei risultati ottenuti vengono svolti colloqui personali con lo scopo di approfondire le aspirazioni, gli obiettivi e lo stato di benessere personale ed elaborare strategie che tengano conto di questi aspetti.

- h. **Segnalazioni e whistleblowing.** Vector S.p.A. raccoglie e di conseguenza identifica, approfondisce e gestisce forme di non inclusività, discriminazione e/o molestia. In particolare, garantisce la possibilità di segnalare attraverso il Whistleblowing, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 2bis, del D. Lgs. 231/2001:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti
- violazioni Modello Organizzativo, del Codice Etico, delle procedure ivi richiamate (art.6, comma 2bis, del D. Lgs. 231/2001).

I soggetti legittimati alla segnalazione, le modalità di inoltro, i destinatari delle segnalazioni, la gestione della segnalazione e tutela del segnalante e del segnalato sono tutti riportati all'interno del "Regolamento di gestione delle segnalazioni VECTOR S.p.A."

- i. **Rappresentanza esterna e interna.** La rappresentanza equa dei generi è una condizione da perseguire/garantire, in generale e per quanto possibile, anche tra i relatori, nei casi di tavole rotonde, eventi, convegni, anche a carattere scientifico e/o tra i partecipanti per i corsi di formazione e valorizzazione, inclusi i corsi sulla leadership.

- j. **Percorso di ricerca e selezione.** I processi di ricerca e selezione si fondano sui principi di Diversity & Inclusion al fine di garantire, per tutte le aree dell'organizzazione, l'individuazione delle persone più adatte al ruolo professionale ricercato, assicurando imparzialità e, al tempo stesso, rispettando pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici.

k. **Inserimento, on-boarding e avanzamento in azienda.** In Vector S.p.A., il processo di integrazione dei nuovi membri all'interno dell'azienda avviene rispettando i principi di inclusività, accogliendo e supportando tutte le persone, indipendentemente dalle loro differenze e diversità. La meritocrazia e la volontà di imparare e crescere sono i fattori che vengono valorizzati, offrendo a tutti l'opportunità di sviluppare le proprie competenze e aspirare a posizioni di responsabilità. L'azienda, inoltre, favorisce la mobilità interna lasciando a chiunque la possibilità di candidarsi per posizioni diverse, indipendentemente dall'esperienza pregressa.

l. **Libertà di espressione.** Vector S.p.A. riconosce nella libertà di espressione un valore fondamentale all'interno dell'azienda, che permette a tutte le persone di esprimere sé stesse in modo autentico e senza timori. Promuovere questo tipo di libertà riflette il rispetto per l'individualità e la diversità di ogni persona, insieme al sostegno di un clima lavorativo aperto, inclusivo e rispettoso, che favorisce la creatività, l'innovazione e la partecipazione piena di tutti i membri. In tal senso, le persone sono libere di scegliere un "nome-alias" che più li faccia sentire a proprio agio, così come la scelta dell'abbigliamento che potrà essere fatta anche sulla base dell'identità di genere, della cultura e/o credo religioso, sempre nel rispetto di decoro e igiene per la tutela di tutti.

#### Implementazione della Policy

L'implementazione e l'applicazione di quanto definito in questa Politica saranno a cura del Responsabile D&I, cui fa capo la gestione, il monitoraggio delle prestazioni aziendali per la predisposizione di specifici Indicatori (KPI) e la raccolta documentale dei risultati raggiunti, da sottoporre periodicamente alla Direzione per la loro verifica, in particolare ai fini del raggiungimento degli Obiettivi prefissati e della prevenzione delle situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso di ogni Diversità.

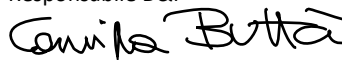
Questa Politica sarà oggetto di Riesame annuale da parte della Direzione per verificare la sua validità/attualità e, nel caso, revisionarla/aggiornarla o confermarla.

#### Pubblicazione della Policy

Questo documento, firmato in calce dal Responsabile D&I e per approvazione dalla Direzione, sarà esposto in evidenza all'interno dell'Azienda "per comunicazione a tutto il personale aziendale" e reso disponibile sul sito dell'Organizzazione ed eventualmente in copia "per comunicazione alle altre Parti interessate esterne", anche in forma di marketing e pubblicità.

Castellanza (Va), 01 agosto 2023

Responsabile D&I



Direzione

