

  	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE		MAN-30
			0 16/09/2026
			Pagina 1 di 6

Rev.	Descrizione delle modifiche	Revisore	Approvazione	Data
0	Emissione	Emmanuele Paolini	X  Lorenzo Cantarini	16/09/2026

Sommario

1.	PREMESSA E IMPEGNO AZIENDALE.....	2
2.	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	2
3.	APPLICAZIONE E DESTINATARI	3
4.	PRINCIPI GUIDA	3
5.	AMBITI DI APPLICAZIONE	4
6.	SISTEMA DI GESTIONE, OBIETTIVI E MONITORAGGIO	6
7.	COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE	6

  	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE		MAN-30
			0 16/09/2026
	Pagina 2 di 6		

1. PREMESSA E IMPEGNO AZIENDALE

Per Valmex le persone rappresentano il motore del proprio sviluppo e il patrimonio su cui costruire innovazione, qualità e competitività nel tempo.

La parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'inclusione costituiscono elementi fondamentali della cultura aziendale e guidano il modo in cui Valmex opera, prende decisioni e costruisce relazioni, dentro e fuori l'organizzazione.

In coerenza con i principi della UNI/PdR 125:2022, Valmex promuove un ambiente di lavoro fondato su rispetto, equità e collaborazione, nel quale ogni persona possa esprimere pienamente il proprio talento e contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per queste ragioni, Valmex considera la parità di genere un elemento strategico del proprio percorso di crescita, in grado di generare valore attraverso lo sviluppo sostenibile, il benessere organizzativo, il miglioramento delle performance e il rafforzamento dell'innovazione e della competitività aziendale.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente Politica è definita in coerenza con il quadro normativo nazionale e internazionale, nonché gli standard di riferimento in materia di pari opportunità, tutela delle persone, diversità e inclusione.

In particolare, Valmex opera in coerenza con i principi della Costituzione Italiana in materia di uguaglianza, non discriminazione, parità di trattamento nel lavoro e tutela della maternità, con le disposizioni del CCNL per l'Industria Metalmeccanica e l'Installazione di Impianti.

La Politica recepisce inoltre i principi dell'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo sostenibile, gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), con particolare riferimento alla gestione e valorizzazione della propria forza lavoro (ESRS S1), e le Linee Guida UNI/PdR 125:2022 per il sistema di gestione della parità di genere.

La Politica trova applicazione anche attraverso i manuali, le procedure e le normative interne Valmex di riferimento.

- MAN-28_PIANO STRATEGICO UNI PDR 125_2022
- MAN-24_MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONALE
- MAN-7_SISTEMA SANZIONATORIO
- MAN-12_PROCEDURA COMUNICAZIONE ODV
- MAT-14_ELENCO NORME QUALITÀ E SICUREZZA
- IUHR-6_PROCESSO MBO
- IUHR-7_PROCESSO POLITICHE RETRIBUTIVE
- IUHR-8_PROCESSO RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE
- IUHR-16_PROCEDURA PREVENZIONE E TRATTAMENTO MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO
- IUHR-25_POLICY PIANI DI CARRIERA
- IUHR-29_RACI DI AREA RUOLI E COMPETENZE
- IUHR-13_PROCEDURA COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

  	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE		MAN-30
			0 16/09/2026
	Pagina 3 di 6		

3. APPLICAZIONE E DESTINATARI

La presente Politica si applica a tutte le persone che operano per conto di Valmex, a qualsiasi titolo:

- dipendenti;
- collaboratori e collaboratrici;
- management;
- amministratori;
- consulenti;
- fornitori;
- partner commerciali.

I principi contenuti nella Politica costituiscono un riferimento per i comportamenti quotidiani e per le relazioni con tutti gli stakeholder.

4. PRINCIPI GUIDA

- 4.1. **Uguaglianza e non discriminazione:** rifiuto di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul genere o su qualsiasi altra caratteristica personale.
- 4.2. **Pari opportunità e meritocrazia:** garanzia di pari opportunità nei processi di selezione, formazione, sviluppo professionale, assegnazione degli incarichi e avanzamento di carriera, assicurando che ogni decisione sia fondata su criteri di competenza, merito e professionalità.
- 4.3. **Equità retributiva:** promozione di un sistema retributivo equo e trasparente, assicurando la parità di trattamento economico a parità di ruolo, responsabilità, competenze, esperienza e valore professionale.
- 4.4. **Valorizzazione delle diversità:** riconoscimento delle differenze individuali come valore per l'organizzazione, in quanto contribuiscono alla crescita, all'innovazione e al miglioramento delle performance aziendali.
- 4.5. **Rispetto e dignità della persona:** promozione di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, nel quale ogni persona possa esprimere il proprio potenziale senza subire discriminazioni, molestie o comportamenti lesivi della propria dignità.

  	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE		MAN-30
			0 16/09/2026
	Pagina 4 di 6		

5. AMBITI DI APPLICAZIONE

5.1. Cultura, formazione e consapevolezza

La costruzione di un ambiente realmente inclusivo passa attraverso la conoscenza e la consapevolezza. Per questo Valmex promuove, a tutti i livelli, iniziative formative e momenti di sensibilizzazione finalizzati a:

- diffondere la cultura della parità di genere;
- prevenire stereotipi e bias cognitivi;
- favorire modalità di comunicazione rispettose e inclusive;
- sviluppare una leadership inclusiva.

5.2. Ricerca e Selezione del personale

(IUHR-8_PROCESSO RICERCA E SELEZIONE DEL PERSONALE)

La ricerca e la selezione del personale avvengono secondo criteri di equità, trasparenza e coerenza con le competenze richieste dal ruolo.

Le comunicazioni di recruiting adottano un linguaggio inclusivo e rispettoso delle diversità. Le valutazioni sono orientate esclusivamente alle capacità professionali, evitando qualsiasi elemento non pertinente o potenzialmente discriminatorio.

Le persone coinvolte nei processi di selezione sono sensibilizzate alla prevenzione di pregiudizi, stereotipi di genere e dei bias cognitivi.

5.3. Valutazione della prestazione e crescita professionale

(IUHR-6_PROCESSO MBO; IUHR-7_PROCESSO POLITICHE RETRIBUTIVE; IUHR-25_POLICY PIANI DI CARRIERA)

Valmex sostiene lo sviluppo delle competenze attraverso percorsi di formazione e crescita professionale basati su criteri chiari, trasparenti e meritocratici.

I processi di valutazione della prestazione e delle competenze sono strutturati secondo criteri oggettivi e coerenti con il ruolo ricoperto, valorizzando capacità, risultati raggiunti, professionalità acquisite e potenziale di sviluppo, senza alcuna discriminazione legata al genere o ad altre caratteristiche personali.

Valmex favorisce una partecipazione equilibrata di genere nei team, nei progetti e nei processi decisionali, riconoscendo che la pluralità di punti di vista rappresenta un fattore di arricchimento e miglioramento.

5.4. Equità retributiva

(IUHR-7_PROCESSO POLITICHE RETRIBUTIVE)

Valmex considera l'equità retributiva un elemento essenziale della propria politica di gestione delle persone.

A tal fine promuove politiche retributive attraverso criteri oggettivi basati su ruolo, responsabilità, competenze e risultati.

  	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE		MAN-30
			0 16/09/2026
	Pagina 5 di 6		

5.5 Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Valmex riconosce il valore della genitorialità e promuove un modello organizzativo orientato all'equilibrio tra vita professionale e personale.

Attraverso strumenti di welfare, flessibilità organizzativa/oraria ove applicabile e attenzione alle esigenze delle persone, Valmex favorisce un ambiente nel quale la responsabilità professionale possa convivere con quella familiare, valorizzando misure volte a supportare le diverse esigenze personali e familiari.

5.6. Prevenzione di molestie, violenze e discriminazioni

(IUHR-16_PROCEDURA PREVENZIONE E TRATTAMENTO MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO, MAN-7_SISTEMA SANZIONATORIO, MAN-12_PROCEDURA COMUNICAZIONE ODV)

Valmex adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di molestia, abuso, violenza di genere, discriminazione o comportamento lesivo della dignità e dell'integrità della persona.

Per prevenire e contrastare qualsiasi comportamento non conforme ai principi aziendali, al Modello di Organizzazione e/o al Codice Etico, ivi comprese le segnalazioni riguardanti situazioni di molestie sul luogo di lavoro, Valmex mette a disposizione specifici canali di segnalazione, anche in forma anonima.

Le segnalazioni relative a presunte violazioni sono gestite dall'Organismo di Vigilanza secondo quanto previsto dalla relativa procedura, che disciplina i canali di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni.

In conformità alla normativa sul Whistleblowing, Valmex ha inoltre adottato un sistema informatico dedicato, accessibile dal sito aziendale, che consente a chiunque di segnalare violazioni.

(www.valmex.it/whistleblowing/).

Ogni segnalazione è gestita con la massima riservatezza, imparzialità e tutela della persona segnalante, garantendo la protezione da qualsiasi forma di ritorsione e assicurando l'adozione di adeguati interventi correttivi e, ove ne ricorrano i presupposti, delle conseguenti misure sanzionatorie.

5.6 Leadership inclusiva e rappresentanza

Valmex promuove una leadership inclusiva e responsabile, favorendo una rappresentanza equilibrata di genere nei ruoli apicali, nelle posizioni di responsabilità, nei gruppi di lavoro e nei processi decisionali.

Valmex favorisce inoltre una presenza equilibrata di genere anche nelle occasioni di rappresentanza esterna, quali eventi pubblici, convegni e iniziative istituzionali. L'azienda, infatti, si impegna attivamente a promuovere la parità di genere anche nella sfera della rappresentanza pubblica, adottando politiche che garantiscano un'equa presenza di genere tra i relatori e le relatrici coinvolti in tavole rotonde, convegni, seminari, eventi aziendali o scientifici. La diversità dei punti di vista è un valore imprescindibile che arricchisce il confronto e favorisce una cultura inclusiva. Per questo motivo, nella fase di pianificazione e organizzazione di ogni evento, nonché di risposta agli inviti per eventi ricevuti, sarà data priorità a una composizione equilibrata dei panel, al fine di evitare dinamiche escludenti e assicurare una partecipazione paritaria e rappresentativa. Questo approccio intende non solo garantire pari opportunità di visibilità e autorevolezza, ma anche contribuire a un cambiamento culturale più ampio nel settore di riferimento.

  	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE		MAN-30
			0 16/09/2026
	Pagina 6 di 6		

6. SISTEMA DI GESTIONE, OBIETTIVI E MONITORAGGIO

L'attuazione della Politica avviene attraverso un Piano Strategico per la Parità di Genere coordinato da un Comitato aziendale. (MAN-28_PIANO STRATEGICO UNI PDR 125_2022)

Valmex definisce obiettivi chiari e misurabili, supportati da indicatori di performance (KPI), nelle aree di valutazione previste dalla UNI/PdR 125:2022.

I risultati del monitoraggio vengono analizzati periodicamente dalla Direzione, con il coinvolgimento del Comitato, per individuare opportunità di miglioramento e definire eventuali azioni correttive.

Valmex assicura annualmente risorse organizzative, economiche e professionali adeguate a sostenere l'attuazione, il mantenimento e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

7. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

La presente Politica è comunicata internamente a tutto il personale Valmex e resa disponibile a tutti gli stakeholder attraverso gli strumenti aziendali dedicati, incluso il sito web istituzionale.

La diffusione dei principi contenuti nella Politica rappresenta l'impegno concreto dell'Azienda nel costruire quotidianamente un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, nel quale diversità, competenze e collaborazione costituiscano elementi fondamentali per il successo sostenibile di Valmex.