

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev. 1 del 28/10/2026 – sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022, integrato nel Sistema di Gestione Integrato di Vantea SMART S.p.A.

Vantea SMART S.p.A. è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone. L'azienda ha adottato un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, certificato dal 20 dicembre 2023, integrato nel Sistema di Gestione Integrato (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO/IEC 27001, ISO/IEC 42001) e applicato a tutte le sedi (Roma, Milano, Napoli, L'Aquila).

L'azienda opera secondo un approccio basato sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa, in relazione al genere, all'età, all'orientamento sessuale e all'identità di genere, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza, alla situazione familiare e alla fede religiosa. Promuove le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

I nostri impegni

- Selezione e assunzione: processi trasparenti e non discriminatori (PROC-710-A), annunci con linguaggio neutro e inclusivo, divieto di richiedere informazioni su stato matrimoniale, gravidanza e carichi familiari, nessun utilizzo di sistemi automatizzati o di intelligenza artificiale per la valutazione delle persone, obiettivo di aumentare la presenza femminile nelle assunzioni in un settore, quello ICT, in cui è storicamente ridotta.
- Crescita professionale e formazione: pari accesso ai percorsi di carriera, alle certificazioni e alla formazione, criteri di avanzamento scritti e verificabili, monitoraggio annuale delle progressioni e delle ore di formazione per genere.
- Equità remunerativa: retribuzioni definite su criteri oggettivi (CCNL, ruolo, competenze, risultati), analisi annuale del divario retributivo di genere complessivo e per livello con azioni correttive sugli scostamenti non giustificati, equità nell'accesso a welfare, premi e benefit, informazione periodica al personale sulle politiche retributive.
- Genitorialità e conciliazione: promozione dei congedi di maternità, paternità e parentali senza penalizzazioni, piani di rientro, smart working e flessibilità oraria per tutto il personale eleggibile, part-time e misure a sostegno di chi ha responsabilità di cura, riunioni in orari compatibili con la vita privata.
- Tutela della dignità: tolleranza zero verso molestie, molestie sessuali, abusi fisici, verbali e digitali e qualsiasi comportamento lesivo della dignità (Convenzione ILO n. 190), prevenzione attraverso valutazione dei rischi, formazione e un piano dedicato, canale di segnalazione dedicato, riservato e senza ritorsioni.
- Cultura, linguaggio e comunicazione: formazione di tutto il personale su parità, inclusione e prevenzione delle molestie, linguaggio inclusivo nelle comunicazioni interne ed esterne, comunicazione trasparente dei risultati, promozione della parità nella catena di fornitura e verso i clienti.

Governance e responsabilità

L'Alta Direzione, nella persona dell'Amministratore Delegato, è responsabile della presente Politica e assegna le risorse necessarie alla sua attuazione. Il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato è anche responsabile

Vantea SMART S.p.A.

del sistema di gestione per la parità di genere, come per gli altri sistemi del SGI, e ne assicura l'integrazione; la Direzione Risorse Umane è responsabile dell'attuazione delle misure HR, della formazione e del questionario clima. Il Comitato guida per la parità di genere, nominato dall'Amministratore Delegato con mandato triennale e composto da rappresentanti della Direzione, delle Risorse Umane e dell'Amministrazione, presidia l'attuazione del Piano strategico, riesamina gli indicatori, gestisce il canale di segnalazione dedicato e propone le azioni di miglioramento.

Gli obiettivi sono definiti nel Piano strategico per la parità di genere 2026-2028 (MOD-400-A rev. 01), articolato sulle sei aree della UNI/PdR 125 (cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione, equità remunerativa, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro), con indicatori misurati almeno annualmente nel cruscotto KPI (MOD-620-B) e riesaminati dalla Direzione. Le segnalazioni possono essere inviate, anche in forma anonima, tramite il canale dedicato alla parità di genere pubblicato sul sito e nella intranet, gestito dal Comitato guida secondo l'istruzione operativa IO-PG-01; per le violazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023 è disponibile il canale whistleblowing.

Riferimenti

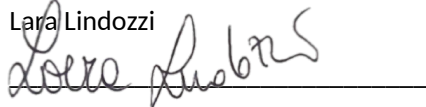
Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (obiettivo 5); Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite; Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne e sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione; Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e Convenzioni fondamentali dell'ILO, inclusa la Convenzione n. 190 sulla violenza e le molestie; D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) e L. 162/2021; D.Lgs. 215 e 216/2003; L. 300/1970; UNI/PdR 125:2022.

La presente Politica è comunicata a tutto il personale e ai collaboratori con presa visione, pubblicata sul sito aziendale nella pagina "responsabilità sociale" insieme a una sintesi annuale del Piano strategico e dei KPI, affissa nelle bacheche delle sedi, resa disponibile ai clienti, ai fornitori e alle altre parti interessate e riesaminata almeno una volta l'anno in sede di riesame della direzione.

Roma, 28 ottobre 2026

L'Amministratore Delegato

Lara Lindozzi



Rev. 1 del 28/10/2026: sostituisce la rev. 0 del 26/10/2023. Impegni articolati sulle sei aree della PdR 125; governance aggiornata (AD, RSGI, Direzione HR, Comitato guida 2026); riferimento al Piano strategico 2026-2028 e al cruscotto KPI; canale di segnalazione dedicato; divieto di valutazione automatizzata delle persone; Convenzione ILO 190 e D.Lgs. 198/2006.

Vantea SMART S.p.A.