



### INDICE

1. SCOPO .....	1
2. CAMPO DI APPLICAZIONE .....	1
3. DESCRIZIONE .....	1
3.1 PRINCIPI ISPIRATORI .....	1
3.2 L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE .....	1
3.3 POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE .....	3
3.4 MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA .....	3
3.5 DIFFUSIONE DELLA POLITICA .....	3

## **1. SCOPO**

Scopo del presente documento è quello di diffondere i principi adottati da Valpharma Group attraverso l'introduzione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di assicurare la parità di genere e garantire la crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

## **2. CAMPO DI APPLICAZIONE**

### **Valpharma Group**

## **3. DESCRIZIONE**

Il conseguimento della certificazione per Valpharma International SpA rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare politiche idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici. Il SGPG andrà esteso a tutte le organizzazioni del gruppo seguendo le stesse procedure, norme di riferimento, valutazione del contesto e KPI.

### **3.1 PRINCIPI INSPIRATORI**

Valpharma Group è un gruppo industriale costituito da due aziende farmaceutiche CDMO (Valpharma International e Valpharma San Marino), specializzate nello sviluppo e produzione di prodotti solidi orali a rilascio modificato e da un'azienda nutraceutica, Erba Vita.

Valpharma Group adotta un Codice Etico che indica le linee guida dei comportamenti e dei risvolti socio-educativi che attua e richiede al proprio personale e nei quali si riconosce

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Valpharma Group sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- RISPETTO E TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE
- CONDIVISIONE
- RESPONSABILITÀ
- CORAGGIO

L'attenzione con la quale Valpharma International concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne alle attività lavorative;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

### **3.2 L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE**

In Valpharma Group ci impegniamo a ottenere e mantenere la fiducia del nostro personale, dei clienti fornitori e partner, e delle comunità locali limitrofe alle realtà di appartenenza, nonché degli enti pub-

blici e privati con cui ci confrontiamo. Il nostro codice etico e di condotta ci aiuta ad ottenere questa fiducia: agiamo onestamente, siamo trasparenti e ci impegniamo a rispettare i più elevati standard etici ogni giorno in tutto ciò che facciamo. Ci sforziamo al massimo per creare un ambiente di lavoro in cui essere orgogliose/i di lavorare. Apprezziamo e valorizziamo la diversità e l'inclusione. Trattiamo tutte le persone con cui interagiamo in modo etico e dignitoso.

Valpharma Group è impegnata nell'attuazione di un sistema di gestione per promuovere la parità di genere, per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, che coinvolge l'attivazione delle seguenti aree:

- opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- politiche di gestione dei processi aziendali.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Valpharma Group ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Valpharma Group si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare del proprio personale attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a garantire la partecipazione equa e paritaria ai training e corsi di formazione pertinenti a temi tecnici e di soft skills.
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
- si impegna ad evitare eventi discriminatori; a tal riguardo l'organizzazione ha redatto e distribuito a tutto il personale un codice etico e di comportamento. Questo documento viene anche divulgato a tutto il personale entrante ed è comunque liberamente consultabile nella bacheca digitale e sul sito internet aziendale.
- In aggiunta l'ufficio delle risorse umane raccoglie periodicamente le considerazioni in forma anonima di tutte/ le/i dipendenti tramite un questionario sulla valutazione dell'ambiente lavorativo nei rapporti interprofessionali.
- utilizza strumenti che permettono di monitorare l'eventuale comparsa di comportamenti e pratiche indesiderate che possono inficiare la salute psicofisica del proprio personale come: un codice etico diffuso e comunicato a tutto il personale, una politica sulla sull'inclusione e la parità di genere, indagini di clima, procedure di segnalazione e whistleblowing, ascolto del personale da parte di funzioni preposte come HR, MC, HSE, RSU-RLS, Consiglio di Fabbrica, formazione al personale in merito ai pericoli e ai rischi identificati di violenza e di molestie e alle relative misure di prevenzione e protezione, ivi compresi i diritti e le responsabilità dei lavoratori e di altri soggetti interessati in relazione alle politiche di cui al comma a) art.9 L. 4/2021.

- pretendere alla piena valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.
- utilizzare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera, intesa come possibilità di promozione e/o accesso alla mobilità interna all' azienda (job rotation) , pari accesso ad attività di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee.
- promuovere politiche di welfare per agevolare chi si dedica alla cura della famiglia con particolare attenzione ai servizi dedicati al rientro post maternità (es: smart working, part time).
- garantire servizi per conciliare il tempo dedicato al lavoro ed il tempo dedicato ad attività personali (es: smartworking)
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori aziendali all'interno di convegni e tavole rotonde di carattere tecnico scientifico
- agevolare un continuo miglioramento delle condizioni di lavoro e di equità, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali.
- estendere l'impegno verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder (stakeholder engagement, invio Supplier Code of Conduct) e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile.

### **3.3 POLITICHE SULLA PARITA' DI GENERE**

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione. Le politiche per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica europea, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione.
2. Gestione della carriera.
3. Equità salariale.
4. Genitorialità, cura.
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro.
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

### **3.4 MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica sulla Parità di genere verrà rivista ogni anno dal Comitato Guida per la Parità di Genere, allo scopo di verificare eventuali integrazioni o modifiche. Andranno parallelamente rivalutati KPI e target.

### **3.5 DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale, mediante specifico training, e la pubblicazione sul sito Intranet e sul sito web aziendale.

#### **Policy Parità di Genere**

POL/005\_IT

Rev. 002



#### **VALPHARMA GROUP**

Valpharma S.p.A. | Valpharma International S.p.A. | Erba Vita Group S.p.A.  
 Via Ranco 112, 47899 Serravalle (RSM)  
 tel. (+378) 0549 900936 – mail. [valpharma@valpharma.com](mailto:valpharma@valpharma.com)