	SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	
	Politica della Parità di Genere	Rev.01 del 29/10/2025 Pag.1/2

POLITICA IN MATERIA DI PARITÀ DI GENERE FINANZIARIA DI VALLE CAMONICA


L'uguaglianza di genere nelle aziende non è solo una scelta etica, ma anche un vantaggio strategico sia per il business sia per il rafforzamento delle relazioni interne ed esterne. Finanziaria di Valle Camonica (FVC) si prefigge di essere un attore attivo nel campo dell'uguaglianza di genere e nel garantire pari opportunità.

L'azienda dà molto valore alle persone e alle loro differenze. Desidera che tutti abbiano le stesse possibilità di sviluppo professionale e promuove attivamente una politica di gestione attenta all'uguaglianza, all'emancipazione femminile e al grande tema delle pari opportunità.

Attraverso la formalizzazione di questo impegno, l'azienda intende garantire che tutte le fasi di gestione delle persone che lavorano nella propria organizzazione (assunzione, formazione, retribuzione, genitorialità etc.) siano basate sui principi di uguaglianza e inclusione.

I punti fondamentali del nostro impegno:

- La nostra azienda si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e a promuovere l'uguaglianza di genere. Crediamo che la diversità e l'inclusione siano fondamentali per il nostro successo e ci impegniamo a garantire che tutti i dipendenti abbiano pari accesso alle opportunità e siano trattati con rispetto e dignità.
- Le occasioni di lavoro, comprese le assunzioni, la formazione, la promozione e gli incarichi di progetto, sono aperte a tutti i dipendenti in base al merito e alle capacità. Ci assicuriamo che non vi siano discriminazioni basate sul genere in nessun aspetto dell'occupazione e che i dipendenti abbiano pari accesso a tutte le opportunità.
- Adottare procedure di Recruitment, Training e Career Development in linea con i presupposti delle pari opportunità
- Garantiamo che non vi siano discriminazioni retributive basate sul genere. Esamineremo e monitoreremo regolarmente le nostre pratiche retributive per garantire che siano giuste ed eque.
- Appliciamo politiche che non consentono discriminazioni e molestie, anche in termini di assunzioni, promozioni, compensi e accesso a opportunità di formazione e sviluppo.
- Forniamo formazione a dipendenti e manager sulla diversità e l'inclusione e garantiremo che tutti i dipendenti siano consapevoli delle nostre politiche e dei loro diritti.
- Abbiamo istituito meccanismi di segnalazione per i dipendenti per segnalare episodi di discriminazione o molestie e garantire che vi siano procedure chiare per indagare e affrontare i reclami.
- Raccogliamo e analizziamo i dati sulla diversità di genere sul posto di lavoro, compresa la rappresentanza a diversi livelli dell'organizzazione e i divari retributivi, per monitorare i progressi e identificare le aree di miglioramento. Utilizzeremo questi dati per aggiornare le nostre politiche e pratiche e per garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

	SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	
	Politica della Parità di Genere	Rev.01 del 29/10/2025 Pag.2/2

- Sollecitiamo il feedback dei dipendenti e di altre parti interessate per assicurarci di soddisfare le loro esigenze e affrontare eventuali preoccupazioni.
- Promuoviamo l'utilizzo, in ogni ambito e a ogni livello, di un linguaggio inclusivo e rispettoso, evitando stereotipi e discriminazioni.

Questa politica sarà attuata e riesaminata regolarmente per garantire che rimanga pertinente ed efficace nel promuovere la parità di genere sul posto di lavoro.

Ci impegniamo quindi a creare un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e libero da discriminazioni. Crediamo che promuovere l'uguaglianza di genere non sia solo la cosa giusta da fare, ma anche fondamentale per il nostro successo come azienda. Lavoreremo diligentemente per creare un luogo di lavoro che supporti il pieno potenziale di tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.

Per questo FVC si è dotata di un Piano Strategico per la parità di genere che definisce obiettivi chiari misurabili e monitorati periodicamente sulla base di KPIs nelle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022: cultura e strategia, governance, processi HR, crescita ed inclusione, equità remunerativa e tutela della genitorialità.

Questa politica si applica a tutti i dipendenti FVC ed è condivisa con tutte le principali parti interessate. Effettuiamo comunicazioni periodiche riguardanti l'impegno sui temi dell'uguaglianza di genere, della diversità e dell'inclusione, assicurando che siano coerenti con i principi della politica, con gli obiettivi stabiliti e realizzati attraverso il Piano Strategico che mira ad avere un impatto significativo su tutta la rete aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Rev.	Data	Redazione	Data	Approvazione
00	10/03/2025	Firmato – comitato guida	28/03/2025	Firmato – la direzione
01	29/10/2025	Firmato – comitato guida	29/10/2025	Firmato – la direzione