

NAVIGER E LA PARITA' DI GENERE (PdR 125:2002)

GLI STAKEHOLDERS

La Parità di Genere rappresenta un valore fondamentale e un elemento strategico per la crescita sostenibile della nostra organizzazione.

Crediamo che la valorizzazione delle diversità, l'inclusione e il rispetto delle pari opportunità contribuiscano a creare un ambiente di lavoro più equo, innovativo e capace di generare valore per tutte le persone e per i nostri stakeholder.

Il nostro impegno si sviluppa in conformità ai principi della UNI/PdR 125:2022, la prassi di riferimento che definisce linee guida e indicatori di performance (KPI) finalizzati a promuovere un cambiamento culturale concreto e misurabile nelle organizzazioni. La norma prevede infatti la misurazione, il monitoraggio e il miglioramento continuo delle politiche di parità di genere attraverso specifici indicatori e obiettivi verificabili.

In tale contesto, adottiamo un approccio strutturato che integra la Parità di Genere nei processi decisionali, organizzativi e gestionali, promuovendo azioni volte a:

- diffondere una cultura aziendale inclusiva e orientata al rispetto delle differenze;
- garantire pari opportunità di accesso, sviluppo professionale e crescita di carriera;
- favorire una rappresentanza equilibrata nei ruoli di responsabilità e leadership;
- assicurare equità retributiva e trasparenza nei sistemi di valutazione e valorizzazione delle persone;
- sostenere la genitorialità e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia o comportamento non inclusivo.

Il nostro sistema di gestione monitora costantemente i risultati raggiunti attraverso indicatori riferiti alle principali aree individuate dalla UNI/PdR 125:2022:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa e tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro.

Attraverso il coinvolgimento della Direzione, delle persone e degli stakeholder, perseguiamo un percorso di miglioramento continuo finalizzato a consolidare una cultura organizzativa fondata sull'equità, sul merito e sull'inclusione, contribuendo allo sviluppo sostenibile dell'impresa e della comunità in cui operiamo.



NAVIGER
SISTEMI GESTIONALI
L'Amministratore Delegato
SANDRO VINI

Qui a seguire potete trovare la Politica di Parità di Genere adottata dal Gruppo Buonristoro di cui facciamo parte e che quindi acquisiamo integralmente.



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE



Settembre 2025

Buonristoro Spa

(Capogruppo)

Via Bonazzi, 45 a/b/c/d, 40013 Castel Maggiore BO 051 713556

info@buonristoro.com

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Il Gruppo Buonristoro, opera da diversi anni nel settore della distribuzione automatica di bevande ed alimenti. Buonristoro Spa, unitamente alle aziende controllate (perimetro del bilancio consolidato) ritiene che la diversità sia una risorsa e che la parità di genere rappresenti un pilastro fondamentale per una crescita equilibrata e sostenibile. La nostra missione è garantire benessere, innovazione e inclusione, creando un contesto in cui ciascuna persona possa esprimere il proprio potenziale in modo equo, sentendosi valorizzata e rispettata.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Buonristoro Spa, unitamente alle aziende del Gruppo (perimetro del bilancio consolidato), ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per tutte le aziende che fanno parte di Buonristoro Vending Group, rappresenta 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 policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

La Politica per la Parità di Genere di Buonristoro Spa e le aziende controllate (perimetro del bilancio consolidato) non riguarda solo le persone che lavorano all'interno dell'organizzazione, ma si estende anche a tutti i soggetti con cui interagiamo quotidianamente.

Abbiamo identificato come stakeholder:

Stakeholder interni

- Dipendenti diretti/e somministrati/e
- Collaboratori e collaboratrici
- Direzione e responsabili di funzione
- Compagine societaria / proprietà
- Amministratori/Amministratrici e Consiglio di amministrazione

Stakeholder esterni

- Clienti azienda
- Clienti utenti
- Fornitori di personale
- Fornitori di prodotti e ricambi
- Agenzie interinali
- Enti di certificazione
- Banche
- Autorità competenti
- Istituzioni locali e nazionali

Questa politica viene dunque **condivisa con tutti gli stakeholder**: dipendenti, collaboratori/ collaboratrici, clienti, fornitori, soci/e e istituzioni, al fine di promuovere un approccio comune alla parità di genere e consolidare un modello di business inclusivo e sostenibile.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere per le aziende che fanno parte di Buonristoro Vending Group sono:

- Imparzialità e inclusività
- Correttezza e trasparenza
- Valorizzazione del personale
- Tutela della persona
- Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'attenzione con la quale le aziende Buonristoro concentrano i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - 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 al mercato del lavoro;
- ✓ 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.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di Buonristoro Spa, e delle aziende del Gruppo si impegna ad adottare e mantenere un modello organizzativo ispirato ai principi di equità e inclusività.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Buonristoro Spa e quella delle aziende del Gruppo 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.

A tale fine Buonristoro Spa e le aziende controllate (perimetro del bilancio consolidato) si impegnano:

- ✓ 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 fino alla rappresentanza equa fra relatori e relatrici del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico;
 - ✓ a sostenere il welfare familiare dei/delle propri/e dipendenti attraverso modalità di lavoro (*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 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.
-

SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le politiche adottate dalle aziende del Gruppo si articolano nei seguenti ambiti:

- ✓ **Reclutamento e selezione**
Valutiamo le persone per competenze e potenzialità, eliminando ogni barriera legata al genere. I recruiter sono formati per riconoscere e contrastare anche eventuali pregiudizi inconsci.
- ✓ **Gestione della carriera e performance**
Le valutazioni e i percorsi di carriera sono trasparenti e basati sul merito, garantendo opportunità equilibrate di crescita per uomini e donne.
- ✓ **Equità retributiva**
Monitoriamo costantemente le politiche retributive per garantire parità salariale a parità di responsabilità e risultati.
- ✓ **Genitorialità e cura**
Garantiamo congedi equi e percorsi di reinserimento, tutelando chi affronta percorsi di maternità, paternità o caregiving nonché la protezione del posto di lavoro e la garanzia del mantenimento del livello retributivo post maternità/paternità.
- ✓ **Conciliazione vita-lavoro**
Promuoviamo orari flessibili e soluzioni di welfare per bilanciare vita privata e professionale.
- ✓ **Prevenzione abusi, molestie e discriminazioni**
Attiviamo canali sicuri e riservati per le segnalazioni, tutelando da ritorsioni e promuovendo una cultura del rispetto reciproco.

TOLLERANZA ZERO

Le aziende del Gruppo ribadiscono la propria posizione di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione, molestia, abuso, violenza o comportamento lesivo della dignità delle persone.

Ogni segnalazione verrà gestita con la massima serietà, riservatezza e tempestività, attraverso i canali ufficiali predisposti, compresa la piattaforma di whistleblowing, garantendo piena protezione da ritorsioni.

FORMAZIONE

Buonristoro Spa e le aziende controllate (perimetro del bilancio consolidato) promuovono percorsi di formazione continua rivolti a tutte le persone dell'organizzazione, con l'obiettivo di diffondere la cultura della parità di genere e dell'inclusione.

Tutti/e i/le dipendenti, i/le collaboratori/trici, i/le responsabili e la direzione partecipano a momenti formativi dedicati a:

- riconoscere e prevenire stereotipi e pregiudizi inconsci (unconscious bias),
- sviluppare competenze di leadership inclusiva,
- promuovere un linguaggio e comportamenti rispettosi,

La formazione è considerata uno strumento strategico per rendere la parità un valore concreto e condiviso, non solo dichiarato.

MOBILITA' INTERNA

Le aziende del Gruppo si impegnano a garantire processi di mobilità interna equi e trasparenti, assicurando pari opportunità di crescita e valorizzazione del talento.

I/le dipendenti e i/le collaboratori/trici hanno accesso a informazioni chiare sulle opportunità disponibili e possono candidarsi in autonomia a posizioni interne, senza discriminazioni di genere né ostacoli legati a condizioni personali o familiari.

L'obiettivo è valorizzare le competenze già presenti in azienda, favorendo percorsi di carriera inclusivi e offrendo a tutte le persone la possibilità di sviluppare nuove esperienze professionali all'interno dell'organizzazione.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Buonristoro Vending Group ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere e nominato una figura di Coordinamento interna. Il Comitato definisce indicatori di risultato (KPI), monitora l'attuazione delle politiche e propone azioni correttive. La politica viene riesaminata periodicamente per valutarne l'efficacia e apportare eventuali miglioramenti.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.
