

POLITICA GENERALE PER LA PARITA' DI GENERE

LAWER SpA costruisce insieme ai collaboratori e alle collaboratrici una cultura inclusiva che accoglie ed incoraggia ogni unicità, creando così un luogo in cui le persone si sentano sicure e rispettate, e a cui sentano di appartenere. L'azienda da anni sviluppa iniziative e programmi che rendono la cultura aziendale sempre più inclusiva, nella piena consapevolezza della centralità delle persone. Una strategia che si basa sulla convinzione che la diversità è ricchezza, che nasce dall'incontro tra prospettive e competenze diverse, capaci di generare un valore unico per l'azienda e le sue persone. LAWER SpA con le proprie azioni, intende creare processi virtuosi nel fare impresa, salvaguardando i valori sociali e offrendo un futuro migliore alle generazioni di oggi e di domani, sostenendo la crescita umana e professionale di ogni individualità.

LAWER SpA è consapevole che oggi più che in passato è necessario cogliere il grande valore di un pieno empowerment femminile. Le donne offrono risorse irrinunciabili in un momento storico in cui è necessario ripensare in chiave di sostenibilità il nostro futuro, per dare una forma nuova e davvero inclusiva al contesto aziendale, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società. A tale scopo, LAWER SpA garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'organizzazione siano improntate ai principi delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia garantendo opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio per identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

LAWER SpA ha deciso di adottare una strategia orientata alla riduzione del gender gap in azienda: attraverso iniziative orientate a garantire opportunità di crescita professionale, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della genitorialità.

È stato dunque adottato un modello gestionale conforme alla prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, finalizzato a garantire nel tempo il mantenimento di requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI su tutte le dimensioni rilevanti, ed in particolare:

- Cultura e Strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita in azienda;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

LAWER SpA è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno dell'organizzazione sono stati identificati i seguenti obiettivi:

- Assicurare l'accesso e la crescita equa del personale maschile e femminile in azienda
- Garantire equità retributiva per genere volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro
- Promuovere un ambiente di lavoro che premi la meritocrazia indipendentemente dal genere
- Promuovere un ambiente di lavoro che supporti e garantisca la conciliazione vita-lavoro
- Supportare i genitori nella loro esperienza di maternità/paternità

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, LAWER SpA si impegna a:

- Rafforzare gli strumenti di conciliazione vita-lavoro
- Rafforzare la governance ed il monitoraggio della diversità e della parità di genere in azienda

- Favorire la diffusione della cultura della parità di genere a tutti i livelli, attraverso attività di sensibilizzazione, formazione, e attraverso l'esempio di chi ricopre posizioni manageriali
- Promuovere un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni non inclusive

Inoltre, LAWER SpA predispone un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

LAWER SpA presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nella propria comunicazione interna ed esterna, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di comunicazione, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Al fine di perseguire gli obiettivi del sistema di gestione per la parità di genere espressi nella Politica, l'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, ha deciso di emettere un Piano Strategico che delinei le azioni identificate e pianificate per il perseguimento degli obiettivi stessi e di monitorare il grado di raggiungimento di tali obiettivi attraverso KPI specifici.

Cossato, 30/09/2025

Il Legale Rappresentante
Sig. Paolo De Bona

