



L'acqua delle Dolomiti®

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

SORGENTE VALCIMOLIANA S.R.L.

Zona Industriale Pinedo, 16

33080-Cimolais (PN)

Tel. +39 0427 874004

info@acquadolomia.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Acqua Dolomia nasce nel cuore delle Dolomiti Friulane, Patrimonio Naturale dell'Umanità UNESCO. Qui, a 833 metri di altitudine nella Val Cimoliana, l'acqua sgorga pura da rocce dolomitiche che le donano un equilibrio minerale unico, un basso contenuto di sodio e una naturale alcalinità. Fondata nel 2001, l'azienda ha saputo trasformare un dono della natura in un simbolo di eccellenza italiana, iniziando la produzione nel 2008 con l'obiettivo di valorizzare in modo sostenibile un territorio incontaminato.

Oggi, Acqua Dolomia è sinonimo di purezza, leggerezza e benessere: un'acqua oligominerale che racchiude in ogni goccia la forza e la bellezza delle montagne da cui nasce, portando nel mondo l'essenza autentica delle Dolomiti.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Sorgenti Valcimoliana S.r.l. 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 Sorgente Valcimoliana S.r.l. 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 *policy* idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Sorgente Valcimoliana S.r.l., 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 Sorgente Valcimoliana S.r.l. 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 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

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

Sorgente Valcimoliana S.r.l. 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 dei propri dipendenti 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 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.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le *policy* più specifiche per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

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

Nello specifico, gli impegni assunti da Sorgente Valcimoliana S.r.l. sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Gli annunci di lavoro sono rivolti indistintamente a uomini e donne.

La valutazione dei candidati e delle candidate in sede di selezione avviene in base a criteri oggettivi di trasparenza e di corrispondenza fra le necessità aziendali e le competenze possedute da ciascuno/a, indipendentemente dal sesso/genere e dalle condizioni familiari e personali.

Gestione della carriera

Le opportunità di crescita e sviluppo professionale sono equamente distribuite tra tutto il personale che lavora per l'azienda e basate su criteri oggettivi e neutri rispetto al sesso/genere/orientamento sessuale (competenze, anzianità di servizio, motivazione, ecc.).

Equità salariale

Le politiche remunerative garantiscono, oltre al rispetto dei principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza e della contrattazione collettiva applicata, che eventuali trattamenti integrativi e/o variabili siano correlati alle caratteristiche delle prestazioni svolte e del tutto indipendenti dal sesso/genere/orientamento sessuale.

Genitorialità, cura

È favorito l'accesso alle forme di tutela e sostegno della maternità, della paternità e dell'assistenza dei familiari non autosufficienti previste dalla legge e dal CCNL mediante l'informazione e il supporto operativo necessari. Sono, inoltre, garantite le riduzioni di orario, le modalità di esecuzione della prestazione e la flessibilità compatibili con la natura delle mansioni svolte e con le esigenze tecnico-organizzative.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Al fine di favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro sono garantite le riduzioni di orario, le modalità di esecuzione della prestazione e la flessibilità compatibili con la natura delle mansioni svolte e con le esigenze tecnico-organizzative.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Qualsiasi condotta integrante abuso, violenza e molestia non è tollerata sul luogo di lavoro: è garantito il massimo impegno nel prevenire condotte di tale natura e favorire e gestire le relative segnalazioni.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

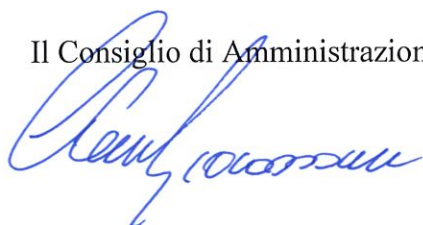
La presente politica è oggetto di revisione o conferma da parte del Consiglio di Amministrazione in coordinamento con il Comitato Guida per la parità di genere con periodicità almeno annuale e, in ogni caso, sulla base delle modifiche normative e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è pubblicata sul sito istituzionale e comunicata e diffusa a tutto il personale, alle persone interessate ed agli stakeolder.

Cimolais, 15.09.2025

Il Consiglio di Amministrazione



Il Comitato Guida

