

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

Viras è una società che opera da oltre un trentennio nel settore del brokeraggio assicurativo, costituita il 13 Marzo 1989, è iscritta al R.U.I. (Registro Unico degli Intermediari) dal 26 Febbraio 2007, già precedentemente iscritta all'Albo dei Mediatori di Assicurazione dal 17 Gennaio 1991 grazie ad una intuizione degli azionisti, ha maturato una eccellente esperienza nel settore della consulenza e gestione assicurativa di Enti e Società Pubbliche/Private, Aziende Sanitarie Pubbliche/Private, altri Enti Pubblici (Università, Province, Comuni, Municipalità).

Viras è inoltre un Lloyd's Correspondent dal 5 Giugno 2001 registrata al n° IT 0240-435-012.

Viras è una società con il 100% di capitale italiano che, nel corso dei numerosi anni di attività, ha saputo adattare la propria struttura ed organizzazione alle esigenze del mercato diversificando la propria articolazione interna in AREE, ciascuna specializzata in un determinato settore di operatività. Nella Classifica Asefi Broker Edizione 2011, la più autorevole guida per i Broker assicurativi italiani, Viras ha il pregio di essere stata collocata all'undicesimo posto come "produzione" su oltre 2000 broker presenti sul mercato assicurativo italiano.

La società è certificata dal 2005 UNI EN ISO 9001 con l'ente SGS attività che ha portato ad un percorso di risk assessment che ha portato alla definizione del manuale di Compliance e del codice di condotta.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, VIRAS Srl 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 VIRAS Srl 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 VIRAS Srl, 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 VIRAS Srl 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 VIRAS Srl 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. VIRAS Srl 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

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 policy 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 VIRAS S.r.l. sono:

- Selezione ed assunzione (recruitment): Garantire selezioni e assunzioni neutrali;
- Gestione della carriera: garantire pari opportunità di carriera attraverso la partecipazione egualitaria ai corsi di formazione e alla crescita professionale. Le opportunità sono garantite anche attraverso corsi di formazione organizzati direttamente dalla società;
- Equità salariale : pari trattamento economico a tutti i livelli aziendali,
- Genitorialità, cura consapevolezza e tutela della genitorialità, Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) condizioni di work-life balance adeguate e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, venendo incontro alle esigenze dei propri dipendenti;
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro;
- Garantire un ambiente di lavoro privo di stereotipi, discriminazioni, abusi fisici e verbali, con tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione e violenza.

#### MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

#### 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.

Approvata il 26/11/2025 dal legale rappresentante in coordinamento con il comitato guida.