

# People Policy di VebeGo SA



## 1. Finalità

Quale azienda a conduzione familiare, VebeGo mette al centro di tutto le persone. La presente People Policy illustra la nostra filosofia aziendale nel rapporto con le collaboratrici e i collaboratori, così come le aspettative nei loro confronti e nei confronti dell'intero personale dirigente. La politica trova le sue fondamenta nella nostra **visione**:

*«Le organizzazioni di successo lavorano con VebeGo: nel settore dei servizi diventeremo l'organizzazione preferita e raccomandata da tutti»*

e nella nostra **missione**:

*«VebeGo rivitalizza, generiamo un impatto positivo su persone e aziende»*

Il successo della nostra azienda dipende molto dal grado di attuazione della People Policy e dalla motivazione che riusciamo a trasmettere alle collaboratrici/ai collaboratori a seguirla. Per questo motivo faremo tutto ciò che è in nostro potere per vivere secondo i seguenti principi nella nostra quotidianità aziendale, lungo l'intero ciclo di vita dei collaboratori, ed esigerne il rispetto.

## 2. I punti di forza alla base del nostro successo

Tutti hanno dei punti di forza. Ogni singola collaboratrice e ogni singolo collaboratore. Ma anche VebeGo come organizzazione nel suo complesso. Crediamo che l'attenzione ai nostri punti di forza generi successo, e che questi rappresentino tasselli essenziali per il nostro successo collettivo. Un pensiero che ci ha portato a crescere e a distinguerci. I seguenti sei punti di forza di VebeGo costituiscono le fondamenta del nostro successo futuro.



## 3. Principi etici

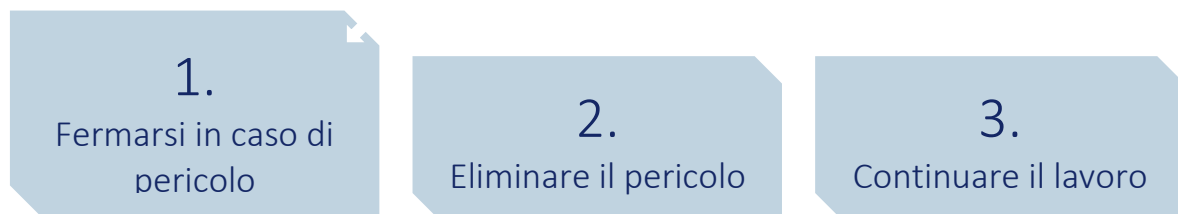
Per la direzione e per tutte le collaboratrici/tutti i collaboratori di VebeGo è naturale rispettare le leggi in vigore e correggere eventuali infrazioni non appena ne vengono a conoscenza. Le collaboratrici e i collaboratori hanno il diritto di segnalare le infrazioni alla direzione o all'ufficio whistleblower, senza il timore di incorrere in sanzioni. Ci atteniamo altresì alle nostre direttive e disposizioni interne.

### 3.1 Integrità

I comportamenti considerati scorretti e le violazioni della legge, delle nostre direttive e delle nostre disposizioni interne possono comportare gravi conseguenze non solo per i singoli individui, bensì anche per la stessa azienda. Tali condotte non saranno quindi tollerate.

### 3.2 Ambiente di lavoro equo, sano e sicuro

La salute delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori rappresenta per noi la priorità numero uno. Naturalmente, rispettiamo sempre le disposizioni in materia di sicurezza e rifiutiamo i lavori che espongono il nostro personale a rischi che non possiamo ridurre al minimo attraverso misure appropriate. Qualora non sia possibile rispettare le disposizioni legislative, tutte le nostre collaboratrici e tutti i nostri collaboratori hanno il diritto di sospendere il lavoro in qualsiasi momento. Tale regola è valida anche se si traduce in perdite finanziarie. La nostra posizione è la seguente: mi assumo le mie responsabilità e accetto solamente il lavoro sicuro. Il principio:



I nostri dirigenti sanno che vige «**tolleranza 0 agli errori**» in questo ambito. Grande importanza è data a un'appropriate formazione dei dirigenti e dell'intero personale. **Ognuno di noi è responsabile del lavoro sicuro!**

#### 3.2.1 Offriamo anche sicurezza psicologica e sociale

Oltre a garantire un ambiente lavorativo privo di rischi per la salute, vogliamo offrire sicurezza psicologica e sociale. In tale contesto, per sicurezza intendiamo un ambiente di lavoro libero da minacce, intimidazioni, molestie e aggressioni. Basandosi su buone prassi d'impiego, sull'occupazione sostenibile delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori e sugli obblighi previsti dal diritto del lavoro, VebeGo promuove una politica di prevenzione, discussione e lotta ai comportamenti indesiderati. L'azienda dà molta importanza a un'atmosfera di lavoro piacevole e a buone relazioni tra colleghi, fattori che sono strettamente necessari affinché il personale si rechi volentieri al lavoro

e che contraddistinguono anche la nostra gestione della salute. Siamo convinti che i nostri dirigenti abbiano un'influenza significativa sulla salute delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori, e per questo motivo organizziamo corsi di perfezionamento per sensibilizzarli a riguardo. Nei corsi ci concentriamo soprattutto su temi come la creazione di relazioni sostenibili, la sperimentazione di emozioni positive, l'incentivazione dei punti di forza già esistenti, il trasmettere un significato sul lavoro, il riconoscimento delle prestazioni e la gestione appropriata delle assenze.

### 3.3 Gestione di molestie sessuali, mobbing e discriminazione

Subire discriminazioni, mobbing o molestie sessuali sul posto di lavoro è umiliante, viola la persona e la sua dignità e può implicare problemi psicologici e sociali per le persone coinvolte. Si tratta di comportamenti che compromettono le prestazioni lavorative e rovinano l'atmosfera sul lavoro.

La discriminazione, il mobbing e le molestie sessuali non sono quindi assolutamente tollerabili presso VebeGo, così come non lo sono le false accuse. Quando si verificano situazioni di questo tipo, le persone interessate ricevono un supporto professionale (dai loro superiori, dalla direzione della filiale/del reparto, dall'amministrazione del personale, dal reparto Human Resources o da un ente esterno indipendente specializzato nell'ambito) e hanno il diritto di presentare reclamo in qualsiasi momento. Le persone interessate non devono subire mai alcuno svantaggio a causa del reclamo presentato. I comportamenti scorretti vengono puniti sistematicamente e senza scendere a compromessi. Tutti i punti rilevanti sono contenuti nel Regolamento sulla protezione della personalità e le molestie sessuali, che costituisce parte integrante di ogni contratto di lavoro individuale.

### 3.4 Rifiutiamo qualsiasi forma di lavoro forzato.

Nessun membro del personale può essere costretto a lavorare con la forza e/o con pratiche non ammesse.

### 3.5 Divieto di lavoro minorile

Non tolleriamo il lavoro minorile o qualsiasi altra forma di sfruttamento di bambini e ragazzi.

### 3.6 Codice di condotta, anticorruzione

I nostri principi alla base della collaborazione e delle operazioni aziendali sono contenuti nel Codice di condotta di VebeGo, che raccoglie anche le coordinate dell'ufficio whistleblower e prende una posizione chiara sul tema della corruzione. Il Codice costituisce parte integrante di ogni contratto di lavoro individuale.

### 3.7 Diversity & Inclusion

Per VebeGo la politica Diversity & Inclusion rappresenta uno degli elementi essenziali per un successo duraturo.

**Diversity** fa riferimento alla «diversità»: esistono tra le persone tantissime differenze visibili e invisibili a livello di età, sesso, salute fisica e mentale, provenienza, religione, orientamento sessuale, stato sociale o professionale e così via.

**Inclusion** significa invece «rendere possibile la diversità»: creare proattivamente un ambiente in cui tutti sono inclusi, sono trattati equamente e con rispetto, hanno pari accesso alle opportunità e alle risorse e possono essere se stessi, contribuendo al successo dell'azienda.

Ulteriori dettagli sul tema Diversity & Inclusion sono riportati nella direttiva Diversity & Inclusion @ VebeGo.

## 4. Assunzione e integrazione delle collaboratrici/dei collaboratori

Vogliamo essere un Great Place to Work, non solo un posto di lavoro e un datore di lavoro attraente. Si tratta di un obiettivo che ci prefiggiamo già a partire dagli annunci di lavoro, che



descrivono con grande trasparenza i compiti da assumere, i requisiti richiesti e le aspettative nei confronti di VebeGo.

L'obiettivo che ci siamo posti è di riempire, quando possibile, i posti vacanti con una persona interna, avvalendoci di un processo di promozione ben strutturato che coinvolge sempre il reparto di Human Resources.

In fase di selezione di nuove collaboratrici/nuovi collaboratori, per noi è importante che la/il nuova/o collega si identifichi con i nostri punti di forza e sia in linea con il nostro carattere di azienda familiare. In tal senso, attribuiamo all'affinità caratteriale lo stesso valore che diamo alle qualifiche professionali. Temi estremamente rilevanti per noi sono le pari opportunità, un contatto personale e tempi di risposta rapidi. Per garantire la trasparenza ed evitare conflitti d'interesse, facciamo anche in modo che non vengano assunti membri della stessa famiglia in un gruppo dirigente. Inoltre, ci assicuriamo che ci sia sempre un adeguato mix di nazionalità. Anche quando assumiamo nuove collaboratrici o nuovi collaboratori, il rispetto delle disposizioni normative rappresenta la nostra massima priorità.

Siamo consapevoli che le prime settimane di lavoro sono decisive per il prosieguo del rapporto lavorativo. Per questo motivo diamo grande valore a un buon inserimento, ai corsi di formazione e ci teniamo particolarmente a instaurare fin da subito relazioni di qualità. I nuovi membri del personale passano quindi attraverso un programma di inserimento ben strutturato.

Nel nostro settore capita spesso di assumere personale da un'azienda concorrente o direttamente da un cliente. In questo caso riteniamo essenziale riuscire a integrare al meglio e con rapidità le nuove collaboratrici e i nuovi collaboratori, affinché essi abbiano la sensazione, fin dal primo momento in cui vengono inseriti nello staff, di essere sempre stati parte della famiglia VebeGo. E ci riusciamo facendo fede a una chiara politica di acquisizione che include i seguenti punti:

- chiarezza negli accordi tra il committente e VebeGo sulle condizioni di acquisizione
- tempestività nelle comunicazioni rivolte a tutte le parti coinvolte
- trasparenza assoluta in tutti gli ambiti (salari, detrazioni, condizioni contrattuali) nei confronti delle nuove collaboratrici/dei nuovi collaboratori
- presenza congiunta del committente e di VebeGo nelle trattative con le collaboratrici/i collaboratori e i loro rappresentanti
- accordo tra il committente e VebeGo sulla procedura da seguire in situazioni di disagio sociale
- VebeGo garantisce che non si effettuano licenziamenti a scopo di riduzione dei salari
- se risultasse necessario licenziare le collaboratrici/i collaboratori acquisiti a causa della loro prestazione lavorativa e/o del loro comportamento, il licenziamento nel primo anno d'impiego può avvenire solo in accordo con il committente.
- riconoscimento completo degli anni di servizio prestati presso il precedente datore di lavoro

## 5. Sviluppo del personale

Lo sviluppo costante delle collaboratrici e dei collaboratori del nostro staff ci sta molto a cuore: siamo infatti convinti che l'uomo aspiri sempre a crescere. Inoltre, è proprio il nostro personale ad essere in prima linea per realizzare la nostra missione e raggiungere la nostra visione. Per questo motivo nella VebeGo Academy, che comprende il nostro reparto interno di formazione e perfezionamento, puntiamo tutto sulla formazione strategica. Ciò significa che tutte le nostre iniziative di perfezionamento sono volte principalmente a sostenere i requisiti personali e professionali rilevanti per raggiungere la nostra visione. Siamo bendisposti a prendere in



considerazione le richieste individuali per corsi di perfezionamento da parte del nostro staff e, ove opportuno, incoraggiamo la partecipazione a eventi di formazione esterni. Maggiori dettagli sono definiti nel Regolamento sui corsi di perfezionamento di VebeGo SA.

Conosciamo i nostri ruoli chiave e assicuriamo una pianificazione attiva degli avvicendamenti. Nel farlo, attribuiamo massima importanza alla pianificazione dello sviluppo individuale dei potenziali successivi.

Durante il colloquio annuale di valutazione «**Passion for Performance**» vengono riconosciuti i punti di forza della collaboratrice/del collaboratore e definite le potenzialità. I nostri dirigenti sono invitati a rafforzare i punti di forza, definire insieme alla collaboratrice/al collaboratore obiettivi chiari e facilmente misurabili e discutere delle opportunità di perfezionamento. Ci aspettiamo che i nostri dirigenti permettano al personale di frequentare in qualsiasi momento corsi di perfezionamento e che non cerchino di impedirne la crescita per il loro interesse personale.

Per ciò che concerne la promozione dei giovani talenti, VebeGo si impegna ormai da molti anni nei percorsi di formazione e apprendistato. Un impegno che porteremo avanti anche in futuro, dedicandoci sempre di più alla formazione, a dimostrazione dell'importanza che rivolgiamo ai corsi di apprendistato per garantire la nostra prossima generazione di personale qualificato. Con lo stesso impegno ci dedichiamo anche a un altro obiettivo: rafforzare il nostro settore nel lungo termine. I nostri apprendisti rappresentano quindi per noi un investimento consapevole nel futuro. E lo dimostra il fatto che per i corsi di apprendistato ci affidiamo a specialisti motivati, estremamente qualificati e con alle spalle un'esperienza pluriennale, che considerano la formazione dei giovani professionisti un'attività emozionante e ricca di soddisfazioni.

## 6. Ispirare e offrire riconoscimento

Da VebeGo cerchiamo sempre di fornire ai membri del nostro staff un quadro quanto più ampio possibile. Così facendo tutti possono capire per cosa stanno lavorando e quali obiettivi possono raggiungere con il loro lavoro. Il nostro obiettivo principale è quello di generare un impatto positivo sui nostri clienti e sull'ecosistema in cui operiamo. «**VebeGo Impact**» mira a produrre un impatto positivo sui nostri clienti, che dovrebbero essere in grado di vedere e riconoscere il valore aggiunto che noi di VebeGo rappresentiamo per il loro business. Attraverso i servizi forniti il cliente ha la possibilità di concentrarsi su altre attività e di dedicarsi al proprio core business.

Sfruttiamo diversi formati per tutti i livelli gerarchici delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori, per ispirarli e motivarli a coltivare il proprio spirito imprenditoriale. In questo modo sono loro stessi ad avere la possibilità di definire l'orientamento sociale e la percezione esterna di VebeGo. VebeGo è fermamente convinta che il ruolo di tutti i membri del personale sia anche quello di ambasciatori dell'azienda. Per sensibilizzare le collaboratrici e i collaboratori e permettere loro di avere voce in capitolo, abbiamo introdotto i seguenti programmi:

### 6.1 Ambasciatrici e ambasciatori VebeGo

Le ambasciatrici e gli ambasciatori VebeGo testimoniano il «Change of Mindset» e la trasformazione di VebeGo. L'orientamento e la strategia della nostra azienda sono divisi in cinque gruppi principali (clienti, collaboratori, processi, azienda e società), per i quali sono stati elaborati diversi obiettivi.

Questi obiettivi, insieme al loro stato di avanzamento, rappresentano una parte sostanziale delle riunioni degli ambasciatori, che hanno il compito di portare avanti la trasformazione dando il buon esempio. Ecco perché è indispensabile avere quante più informazioni possibili sullo stato attuale delle cose. Ma le ambasciatrici e gli ambasciatori sono responsabili altresì di un altro compito





estremamente importante. Essi si occupano infatti dell'impatto sociale di VebeGo. Nelle riunioni semestrali discutono delle possibilità a disposizione dell'azienda per avere un impatto sulla società, passando al vaglio misure concrete da attuare nella pratica. Alcuni esempi: il Festival VebeGo, il VebeGo Day o il VebeGo Experience Day.

## 6.2 Festival VebeGo

I Festival VebeGo costituiscono una parte importante della nostra cultura dei festeggiamenti. Sono però pensati principalmente come un'occasione per ringraziare il nostro personale operativo e ci offrono l'opportunità di dimostrare ancora una volta a tutti i 6000 membri dello staff il nostro apprezzamento, perché sono loro le vere star.

## 6.3 VebeGo Day

Il VebeGo Day è stato introdotto per mostrare concretamente il nostro riconoscimento e apprezzamento nei confronti delle collaboratrici e dei collaboratori dello staff operativo. L'obiettivo: mostrare chiaramente a tutti i membri dell'amministrazione e ai quadri dirigenti i servizi che forniamo, facendo sperimentare loro in prima persona quanto possano essere faticosi gli incarichi presso i clienti. Per il nostro personale operativo si tratta inoltre dell'occasione perfetta per dimostrare il prezioso lavoro che svolge.

## 6.4 VebeGo Experience Day

Il VebeGo Experience Day offre alle nuove collaboratrici e ai nuovi collaboratori di VebeGo l'opportunità di conoscere meglio l'azienda e i diversi reparti. Una giornata pensata anche per offrire un'ottima occasione di scambio e di confronto con il personale che opera nelle succursali.

## 6.5 Anniversari di servizio

In quanto azienda a conduzione familiare, la lealtà e l'affidabilità sono per noi un bene prezioso. Siamo ben consapevoli del contributo fornito dalle nostre collaboratrici e dai nostri collaboratori di lunga data e di ciò che l'azienda deve loro. Per questo chi celebra 10, 15, 20, 25, 30, 35 o 40 anni di servizio presso la nostra azienda riceve un riconoscimento e un ringraziamento speciale per festeggiare il grande traguardo.

## 7. I risultati speciali meritano un riconoscimento speciale

Alcuni dei membri del nostro staff sono abituati a una retribuzione variabile e ricevono un bonus o un premio speciale al raggiungimento dei loro obiettivi. Tuttavia sono spesso i piccoli passi che rendono VebeGo un'azienda di successo. Ecco perché non possiamo non dare credito anche ad altri successi, piccoli o grandi che siano. Questo non deve tradursi per forza in un compenso di natura monetaria. Ringraziare una collaboratrice/un collaboratore per non essersi assentato mai oppure per essere mancato pochissimo può dare la stessa motivazione di una piccola festiciola dopo essersi aggiudicati un nuovo incarico. I nostri dirigenti sono incoraggiati a mostrare il loro apprezzamento e a coinvolgere il personale con un approccio dall'alto verso il basso.

## 8. Retribuzione

In termini di retribuzione, VebeGo si impegna per la parità di genere, con un salario in linea con gli standard di mercato. Lo dimostrano i confronti salariali effettuati con regolarità, al fine di garantire un posizionamento concorrenziale e al contempo corretto. VebeGo ha ricevuto il certificato Fair-

ON-Pay assegnato da CompOn, la società di consulenza del personale certificata a livello federale, secondo lo standard di certificazione Fair-ON-Pay di SGS (Société Générale de Surveillance), leader mondiale nell'ispezione della qualità.



Nei casi in cui è possibile applicare un contratto collettivo di lavoro, si fa riferimento alle disposizioni salariali ivi definite. Per determinare il livello salariale di altre funzioni, l'esperienza professionale, l'istruzione, la performance passata, la condotta e la situazione di mercato sono fattori importantissimi. A seconda della funzione, la retribuzione comprende lo stipendio di base, le componenti variabili, le prestazioni sociali e altri benefit aggiuntivi.

## 9. Dimissioni

Non diamo mai per scontato che le collaboratrici e i collaboratori nella loro vita investono parte del loro tempo nella nostra azienda e cerchiamo di dimostrare sempre gratitudine per il loro contributo. Per noi è molto importante che tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori che lasciano VebeGo siano trattati con il rispetto e l'apprezzamento che meritano. Ciò vale in particolare anche per i licenziamenti avviati da VebeGo. La nostra politica in materia di licenziamenti può definirsi «equa» e «coerente». «Equa» perché informiamo tempestivamente i membri del personale quando le loro prestazioni e/o il loro comportamento non soddisfano le nostre aspettative, perché fissiamo una scadenza ragionevole e obiettivi chiari per dare loro l'opportunità di cambiare la situazione e perché diamo sempre loro un'idea sulla valutazione del rispettivo percorso di sviluppo. Il nostro obiettivo dichiarato è far sì che le collaboratrici e i collaboratori non si sentano presi in giro nel momento in cui VebeGo dovesse terminare il rapporto lavorativo. «Coerente», invece, perché alle nostre parole seguono sempre i fatti. Dopo aver formulato in modo chiaro le nostre aspettative, portiamo avanti anche decisioni difficili, così da poter raggiungere la nostra missione e la nostra visione.

## 10. Impegno sociale

Siamo orgogliosi di dare impiego a persone motivate e affidabili, alcune delle quali hanno poche possibilità di integrazione sul mercato del lavoro svizzero. Con oltre 6000 collaboratrici e collaboratori e tante nazionalità rappresentate forniamo un contributo importante all'integrazione di persone socialmente svantaggiate. Ma il nostro impegno non si limita a dare loro un impiego. Cerchiamo infatti di offrire ai membri del nostro staff occasioni di crescita professionale, formandoli e integrandoli nella nostra società in modo duraturo. Questo approccio è in linea con l'obiettivo primario di VebeGo: avere un impatto positivo e sostenibile su persone e aziende.

Inoltre, dopo le conseguenze devastanti dello tsunami che ha colpito la Thailandia nel 2005, il Gruppo VebeGo ha deciso di creare una propria fondazione: la VebeGo Foundation. La famiglia Goedmakers, proprietaria di VebeGo, non si preoccupa solo di effettuare donazioni, bensì partecipa attivamente alla ricostruzione e allo sviluppo nei Paesi di origine delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori. Così, da ormai quasi 15 anni, ogni anno vengono organizzati due o tre viaggi





dedicati alla costruzione in Paesi come Sri Lanka, Haiti, Sud Africa, Ghana e Marocco. La partecipazione è aperta a tutti i membri dello staff di VebeGo.

Questo impegno è un monito di umiltà e ci dimostra che viviamo in un mondo privilegiato. Chi partecipa a un viaggio di costruzione diventa ambasciatrice/ambasciatore a vita, assumendosi il compito di raccontare queste esperienze formative e, con le sue impressioni, ispirare i colleghi a casa.

In linea con il motto: fai del bene e parlane. Sfruttiamo diversi canali (social media, sito web) per condividere il nostro impegno sociale. VebeGo, però, adotta un approccio più discreto: l'azienda, infatti, non vuole che questo impegno sia letto come una campagna pubblicitaria, ma piuttosto come un esempio da seguire per avere un impatto positivo e sostenibile sulla società.

## 11. Responsabilità e attuazione

La People Policy è stata approvata dalla direzione di VebeGo e contiene pertanto punti sostenuti, vissuti e richiesti dal più alto livello dirigenziale. Tutti i dirigenti VebeGo, le collaboratrici e i collaboratori nonché il reparto Human Resources sono responsabili dell'attuazione delle direttive, dei valori e dei principi. Al reparto Human Resources è stato affidato il compito di introdurre piani e processi per attuare con successo la People Policy e di dare l'esempio nella quotidianità operativa.

VebeGo SA, dicembre 2021