

People Policy di Vebe^{go} SA 2025





1. Finalità

Quale azienda a conduzione familiare, Vebeo 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 Vebeo: nel settore dei servizi diventeremo l'organizzazione preferita e raccomandata da tutti»

nella nostra missione:

«Vebeo rivitalizza: generiamo un impatto positivo su persone e aziende»

e nei nostri «fondamenti e principi di leadership» (Beliefs & Behaviours):



I nostri **fondamenti e comportamenti**

<p>I NOSTRI FONDAMENTI Fare un GREAT WORK significa...</p>	<p>I NOSTRI PRINCIPI DI LEADERSHIP Per noi è importante che tu...</p>	<p>IL NOSTRO AMBIENTE DI LAVORO Creiamo un ambiente di lavoro che sia...</p>	<p>IL NOSTRO MODO DI LAVORARE Diamo il meglio di noi se...</p>	<p>LE NOSTRE RELAZIONI CON LA CLIENTELA Diamo ai nostri clienti la sensazione di...</p>
<p>... AIUTARSI A VICENDA PER AVERE SUCCESSO.</p>	<p>COINVOLGA IL TUO PERSONALE nelle sfide con la nostra clientela, in modo che ognuno si assuma la responsabilità.</p>	<p>POSITIVO, per far sì che tu percepisca un legame con le attività del tuo team e possa svolgere i tuoi compiti nel miglior modo possibile.</p>	<p>CREIAMO RAPPORTI DI VALORE, sia tra colleghi che con la clientela, con entusiasmo, attenzione e competenza.</p>	<p>ESSERE APPREZZATI in quanto persone e per ciò che fanno per la loro azienda. E noi offriamo loro il supporto professionale di cui hanno bisogno per farlo.</p>
<p>... ANALIZZARE CON ATTENZIONE DOVE POSSIAMO DARE DI PIÙ.</p>	<p>CONSENTA AL TUO PERSONALE di pensare fuori dagli schemi, per sorprendere positivamente con qualcosa di inaspettato.</p>	<p>IMPREDITORIALE, in modo che la tua creatività e il tuo coraggio di agire vengano apprezzati e premiati.</p>	<p>pensiamo al PROSSIMO PASSO DECISIVO e lo realizziamo con gioia e passione.</p>	<p>rimanere SORPRESI da come soddisfiamo le esigenze in modo creativo e attento.</p>
<p>... ESSERE PRONTI A IMPARARE OGNI GIORNO</p>	<p>STIMOLI IL TUO PERSONALE affinché voglia e possa dare il meglio di sé.</p>	<p>QUALIFICANTE, così che tu possa sfruttare e sviluppare i tuoi talenti, la tua mentalità e i tuoi interessi.</p>	<p>creiamo ENTUSIASMO per e con il nostro lavoro. È qui che mostriamo la versione migliore di noi stessi.</p>	<p>trovare ISPIRAZIONE nelle competenze, nella capacità di entusiasmare e nell'attenzione fornita da tutto il personale di VebeGO.</p>
<p>... CORDIALITÀ E RISPETTO.</p>	<p>VALORIZZI ATTIVAMENTE IL TUO PERSONALE apprezzando il lavoro e l'impegno con empatia e positività.</p>	<p>APERTO E SICURO, così avrai sempre la sicurezza di avere le spalle coperte se qualcosa va storto.</p>	<p>FACCIAMO RETE E CI ACCETTIAMO RECIPROCAMENTE, sia all'interno del team che con la clientela, in modo che chiunque si senta a proprio agio in ogni momento.</p>	<p>FAR PARTE DELLA FAMIGLIA VEBeGO</p>
	<p>Perché il privilegio più grande dei nostri dirigenti è aiutare il nostro personale a diventare la versione migliore di sé.</p>	<p>Perché il nostro ambiente di lavoro attento e dinamico è fondamentale per un GREAT WORK.</p>	<p>Perché il nostro personale dà il meglio di sé se trova un senso in quello che fa.</p>	<p>Perché il successo della nostra clientela è anche il nostro successo.</p>

Noi di VebeGO adottiamo un approccio di pensiero inverso (reverse thinking), che si esplicita nei nostri «fondamenti e principi di leadership» (Beliefs & Behaviours). Partendo dal rapporto con i nostri clienti, sappiamo esattamente quale tipo di lavoro possiamo fare per soddisfare al meglio le loro esigenze, quale ambiente di lavoro è necessario e quali principi di leadership contribuiscono a far sì che collaboratrici e collaboratori offrano la versione migliore di sé, concorrendo così al successo a lungo termine dell'azienda.

Il successo della nostra azienda dipende molto dalla nostra capacità di attuare la People Policy e di vivere in prima persona i nostri fondamenti e principi di leadership. In questo senso, tutto il personale svolge un ruolo importante. 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 di collaboratrici e collaboratori, ed esigerne il rispetto.

2. Principi etici

Per la direzione e per tutte le collaboratrici e 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.

Organizziamo il nostro ambiente di lavoro in modo aperto e sicuro, in modo che tutto il personale possa avere sempre le spalle coperte quando qualcosa va storto.



2.1 Integrità

I comportamenti considerati scorretti e le violazioni della legge, delle nostre direttive, delle nostre disposizioni interne e, in particolare, dei nostri «fondamenti e principi di leadership» (Beliefs & Behaviours) possono comportare gravi conseguenze non solo per i singoli individui, bensì anche per

la nostra azienda e il rapporto con la clientela. Tali condotte non saranno quindi tollerate.

2.2 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 interrompere 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:



Le nostre e i nostri dirigenti sanno che in questo frangente vige una «**tolleranza 0 agli errori**» e che la sicurezza sul lavoro è una qualità apprezzata nel nostro personale. Grande importanza è data a un'appropriate formazione della classe dirigente e dell'intero personale. **Ognuno di noi è responsabile di garantire la sicurezza del posto di lavoro!**

2.2.1 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 sicuro intendiamo libero da minacce, intimidazioni, molestie



e aggressioni. Basandosi su buone prassi d'impiego, sull'occupazione a lungo termine delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori e sugli obblighi previsti dal diritto del lavoro, Vebege promuove una politica di prevenzione, discussione e lotta ai comportamenti indesiderati. Per Vebege è importante che tutto il personale vada al lavoro volentieri, che si senta accettato e sempre a proprio agio. Un clima di lavoro piacevole non può quindi prescindere da relazioni di qualità all'interno dell'azienda.

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

2.3 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. Discriminazione, mobbing e molestie sessuali sono diametralmente opposti ai nostri «fondamenti e principi di leadership» (Beliefs & Behaviours) e non sono quindi tollerati da Vebege, 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 in alcun caso uno 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.

2.4 Rifiutiamo qualsiasi forma di lavoro forzato

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

2.5 Divieto di lavoro minorile

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



2.6 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.

2.7 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 tutte le persone sono incluse, sono trattate equamente e con rispetto, hanno pari accesso alle opportunità e alle risorse e possono essere sé stesse, contribuendo al successo dell'azienda.

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

3. Assunzione e integrazione delle collaboratrici e 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 che verranno assunti, i requisiti della posizione 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 e trasparente che coinvolge sempre il reparto di Human Resources.



In fase di selezione di nuove collaboratrici o nuovi collaboratori, per noi è importante che la nuova o il nuovo collega si identifichi con i nostri «fondamenti e principi di leadership» (Beliefs & Behaviours) 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. Degli aspetti 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 e 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 abbiano la sensazione, fin dal primo momento in cui entrano a far parte dello staff, di essere da sempre membri della famiglia Vebege. E ci riusciamo tenendo fede a una chiara politica di acquisizione che include i seguenti punti:

- chiarezza negli accordi tra il committente e Vebege sulle condizioni di acquisizione
- tempestività nelle comunicazioni rivolte a tutte le parti coinvolte
- trasparenza assoluta in tutti gli ambiti (salari, deduzioni, condizioni contrattuali) nei confronti delle nuove collaboratrici e dei nuovi collaboratori
- presenza congiunta del committente e di Vebege nelle trattative con le collaboratrici e i collaboratori e le relative o i relativi rappresentanti
- accordo tra il committente e Vebege sulla procedura da seguire in situazioni di disagio sociale
- Vebege garantisce che non si effettuano licenziamenti a scopo di riduzione dei salari
- se risultasse necessario licenziare le collaboratrici o 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



4. Sviluppo del personale

Per poter e voler dare il meglio di sé, collaboratrici e collaboratori hanno bisogno di stimoli. Lo sviluppo costante delle collaboratrici e dei collaboratori del nostro staff ci sta molto a cuore, perché è proprio il nostro personale ad essere in prima linea per realizzare la nostra missione e raggiungere la nostra visione. Per questo motivo nella Vebege 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.

Prendiamo sempre volentieri 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 Vebege SA.

Siamo consapevoli dei nostri ruoli chiave e assicuriamo una pianificazione attiva degli avvicendamenti. Nel farlo, attribuiamo massima importanza alla programmazione dello sviluppo individuale delle persone che potenzialmente assumeranno la posizione vacante.

Durante il colloquio annuale di valutazione vengono riconosciuti i punti di forza della collaboratrice o del collaboratore e ne vengono definite le potenzialità. Le nostre e i nostri dirigenti sono invitati a consolidare i punti di forza, definire insieme alla collaboratrice o al collaboratore obiettivi chiari e facilmente misurabili e discutere delle opportunità di perfezionamento. Ci aspettiamo che i nostri quadri dirigenti permettano al personale di frequentare in qualsiasi momento corsi di perfezionamento e che non cerchino di impedirne la crescita sulla base di considerazioni egoistiche.

Per ciò che concerne la promozione dei giovani talenti, Vebege sostiene ormai da molti anni i percorsi di formazione per apprendiste e apprendisti. Un impegno che porteremo avanti anche in futuro, dedicandoci sempre di più alla formazione, in particolare anche con l'apprendistato di cui all'articolo 32 dell'Ordinanza sulla formazione professionale. In questo modo prepariamo sia le professioniste e i professionisti giovani sia chi ha più esperienza, a dimostrazione dell'importanza che rivolgiamo alla formazione delle apprendiste e degli apprendisti 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. Le nostre apprendiste e 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 specialiste specialisti che si contraddistinguono per una grande motivazione ed eccellenti qualifiche, che considerano la formazione di giovani professioniste e professionisti o di adulti motivati un'attività emozionante e ricca di soddisfazioni.



5. Ispirare e offrire riconoscimento

Da VebeGO cerchiamo sempre di fornire ai membri del nostro staff un quadro quanto più ampio possibile e di offrire un ambiente di lavoro che li sostenga. 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 sulla nostra clientela e sull'ecosistema in cui operiamo. «VebeGO Impact» mira a produrre un impatto positivo sulla nostra clientela. I clienti devono sentirsi riconosciuti, devono rimanere stupiti dalla creatività e dall'attenzione con cui evadiamo le loro richieste e ispirati dalle capacità, dall'entusiasmo e dall'accuratezza del nostro personale. Devono quindi essere in grado di vedere e riconoscere il valore aggiunto che noi di VebeGO rappresentiamo per il loro business. Attraverso i servizi forniti, la clientela 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 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»:

5.1 Feste

Le feste per le collaboratrici e i collaboratori sono una componente importante della nostra cultura dei festeggiamenti 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. Ove possibile, ogni anno organizziamo in tutte le regioni una festa per il personale, omaggiando il lavoro e l'impegno delle nostre colleghe e dei nostri colleghi, che ogni giorno danno il massimo.

5.2 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: durante il programma di inserimento, mostrare a tutti i membri dell'amministrazione e ai quadri dirigenti i servizi che forniamo, facendo sperimentare loro in prima persona quanto possano essere impegnativi gli incarichi presso la clientela. Per il nostro personale operativo si tratta inoltre dell'occasione perfetta per dimostrare il prezioso lavoro che svolge. Per questo motivo, durante l'inserimento, le nostre nuove colleghe e i nostri nuovi colleghi dell'amministrazione e i quadri dirigenti saranno impegnati per almeno mezza giornata in prima linea.



5.3 VebeGO Welcome Day

Il VebeGO Welcome Day offre alle nuove collaboratrici e ai nuovi collaboratori di VebeGO l'opportunità di conoscere meglio l'azienda e i diversi reparti. È una giornata pensata anche per offrire un'ottima occasione di scambio e di confronto con il personale che opera nelle altre succursali. Due volte all'anno invitiamo quindi tutti i nuovi membri dello staff (a partire dal livello del servizio di manutenzione) nella sede principale e forniamo loro le nozioni di base più importanti che consentono loro di svolgere un GREAT WORK.

5.4 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.

6. 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. Per questo motivo desideriamo dimostrare la nostra gratitudine anche per altri piccoli e grandi successi e valorizzare attivamente il nostro personale. Questo non deve tradursi per forza in un compenso di natura monetaria. Ringraziare una collaboratrice o un collaboratore per non aver mai chiesto permessi può dare la stessa motivazione di una piccola festiciola dopo essersi aggiudicati un nuovo incarico. Da VebeGO incoraggiamo le nostre e i nostri dirigenti a mostrare il loro apprezzamento e a coinvolgere il personale con un approccio dall'alto verso il basso.



7. Retribuzione

In termini di retribuzione, Vebego si impegna per la parità di genere, con un salario in linea con gli standard di mercato e fasce salariali definite con chiarezza, che possono essere attribuite a un livello di grading. 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. A seconda della funzione, la retribuzione comprende lo stipendio di base, le componenti variabili, le prestazioni sociali e altri benefit aggiuntivi.

8. 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 ricevano il trattamento di rispetto e 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 evitare brutte sorprese alle collaboratrici e ai collaboratori 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.



9. 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 e mostrano una certa distanza dal mercato del lavoro. 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 di esercitare un impatto positivo e sostenibile su persone e aziende e si riflette anche nei nostri fondamenti e principi di leadership.

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. All'inizio, la fondazione si è impegnata in grande misura per fornire ai Paesi di origine delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori un'infrastruttura che permettesse ai bambini di ricevere un'istruzione scolastica. Nel frattempo, l'attenzione si è spostata e, da un lato, vengono promossi progetti nei «Paesi VebeGO» che consentono a bambini e ragazzi di accedere ad attività significative e, dall'altro, vengono sostenute iniziative che permettono al personale di accedere a un supporto adeguato (ad es. consulenza finanziaria).

10. 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. Tutte le e 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, marzo 2025

Great work

