

Archimede S.p.A., fin dalla sua costituzione, è stata guidata da principi di inclusione verso tutti i dipendenti della propria organizzazione. Già dal 2005 è stato adottato un codice etico che rimarcasse la parità di trattamento indipendentemente dall'estrazione sociale, etnica, religiosa o di genere.

L'adozione di questi principi trova origine dalla consapevolezza che il raggiungimento degli obiettivi di crescita dell'azienda siano strettamente dipendenti e collegati alla crescita individuale, personale e professionale dei propri collaboratori e che un ambiente lavorativo inclusivo e sereno, consenta di sviluppare maggiormente le qualità di ognuno.

In occasione dei venti anni di attività dell'azienda, per dare forza, concretezza e visibilità a questi principi, Archimede ha adottato un Sistema di Gestione per la parità di genere in linea con i requisiti della **Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022** che prevede l'adozione di specifici KPI (Indicatori Chiave di Performance) per misurare l'effettivo perseguimento degli obiettivi in materia di parità di genere e della presente Politica.

Archimede pone particolare attenzione verso i temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile e si impegna ad applicare i principi di gender equality lungo l'intero percorso professionale e le diverse fasi di vita delle lavoratrici con l'obiettivo di valorizzare l'elevata presenza femminile, di perseguire pari opportunità di carriera, di trattamento economico, di condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita, nonché operare per un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni e ogni forma di abuso e di molestia.

Per perseguire tali obiettivi l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche rispetto ai seguenti processi:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata avviene in modo neutrale rispetto al genere, infatti i criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni avviene garantendo pari opportunità evitando qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere, sullo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di

maternità o paternità nell'accesso alla formazione, alla promozione professionale e nelle condizioni di lavoro

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono rivolte indifferentemente dal genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit sono documentate e riconosciuti equamente senza distinzione di genere, considerando meriti e competenze

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende tutelare la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità e supportare la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di affiancamento formativo
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.
- L'organizzazione offre opportunità di flessibilità lavorativa e rende possibile il collegamento telematico per il personale per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

- La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia, per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.
- Archimede si impegna ad individuare i rischi relativi a molestie sul luogo di lavoro e a pianificare delle azioni di prevenzione in relazione a tale rischio.
- L'azienda sottolinea l'importanza di segnalare tali comportamenti e si impegna ad indagare e gestire la segnalazione in maniera imparziale, adottando ogni misura necessaria per garantire riservatezza e discrezione a chi effettua una segnalazione e analizzando eventuali episodi di molestie
- L'azienda promuove lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

A concreto supporto della realizzazione di quanto indicato in questa politica, Archimede ha nominato un *Comitato Guida per la Parità di Genere* con il compito di gestire e monitorare le tematiche relative alla parità di genere.

Archimede promuove iniziative di sensibilizzazione e comunicazione sui temi della diversità e dell'inclusione sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.

L'attenzione a questi temi influisce inoltre sulle scelte di partecipazione ad eventi, facendo sì che in ogni evento promosso e/o partecipato dall'Organizzazione venga assicurata, per quanto possibile, una composizione bilanciata per genere.

Archimede si aspetta che i soggetti destinatari della *Politica* si adeguino alle linee guida e ai principi di condotta e che nell'esercizio delle proprie attività si impegnino ad attuare comportamenti responsabili, basandosi sul rispetto e sul valore delle persone.

La presente politica è divulgata all'interno dell'organizzazione resa disponibile sul sito internet aziendale a cui possono accedere tutti gli stakeholder di riferimento.