

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ARAG s.r.l

V.01 28.05.2026

Arag s.r.l. (d'ora in avanti: la Società) trova nella sua identità, nella sua storia e nei suoi valori le radici dalle quali nasce l'approccio alla promozione della parità di genere. Il rispetto per le persone e l'integrità nei loro confronti sono due pilastri sui quali si basa da sempre la gestione del personale, rendendo la Società competitiva sul mercato.

L'adozione della presente politica per la promozione della parità di genere (d'ora in avanti: policy) è la naturale prosecuzione di questo impegno. Sintetizza tutti gli strumenti con i quali la Società promuove un ambiente di lavoro in cui le persone siano valorizzate, trattate con dignità e rispetto, libere da qualsiasi forma tipo di violenza e molestie.

La policy è stata definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida e il Responsabile per la parità di genere, in linea con quanto previsto dalla UNI PdR 125:2022.

1. GOVERNANCE

La Società, in linea con quanto richiesto dalla UNI PdR 125:2022, ha costituito il Comitato Guida sulla parità di genere (d'ora in avanti: Comitato Guida) composto da figure chiave e decisionali dell'organizzazione e ha nominato il Responsabile della promozione della politica DE&I.

Inoltre, ha definito e implementato un sistema di gestione, in linea con quanto richiesto dalla prassi, ed è stato adottato un piano strategico che ha l'obiettivo di individuare e promuovere attività e progetti, legati a obiettivi concreti, capaci di generare un impatto positivo sulla promozione della parità di genere per il tramite della più ampia people strategy.

Il Piano è redatto annualmente, sotto la guida della funzione HR, ed è approvato da parte del Comitato Guida che individua e stabilisce un apposito budget annuale destinato alle attività previste.

2. PEOPLE STRATEGY E PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

La people strategy è un asset di competitività per la Società: le persone rappresentano il patrimonio di competenze che rende l'organizzazione vincente ogni giorno sul mercato. Per questo motivo generare un ambiente di lavoro attrattivo, qualificante e ingaggiante è una priorità.

Di seguito sono sintetizzati alcuni degli strumenti e dei processi a presidio della promozione della parità di genere all'interno della people strategy.

2.1 PROCESSI DI RICERCA E SELEZIONE E ONBOARDING

La Società ha introdotto una specifica procedura nella quale vengono definiti i criteri e le modalità per la ricerca, selezione ed inserimento del personale, nel rispetto di quanto definito dal codice etico e dalle norme di legge, nonché della presente policy.

L'impegno nella promozione della parità di genere si manifesta sin dalla fase di job posting, gestita tramite Workday (Human Resources Information System), che consente la pubblicazione degli annunci sia sul sito aziendale sia sulle principali piattaforme online (LinkedIn, Indeed, ecc.). Gli annunci sono redatti utilizzando job title e job description quanto più possibili neutrali, risultando così inclusivi e rivolti a candidati di tutti i generi. Il processo di ricerca e selezione del personale è realizzato in base alle competenze e all'esperienza ricercata.

Una volta selezionata la risorsa, anche il processo di onboarding rispetta questo approccio, ovvero viene realizzato per tutte le nuove persone allo stesso modo, tenendo comunque conto delle specificità e delle eventuali necessità della persona.

2.2 GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Società gestisce i rapporti di lavoro facendo riferimento ai valori, tra i quali si ritrovano tra gli altri:

- *Integrità*: siamo onesti con i dipendenti, i clienti, gli azionisti, i media e con noi stessi. Faremo ciò che è giusto. Non scendiamo a compromessi sulla qualità e i nostri prodotti vengono venduti e sviluppati con integrità per soddisfare le vostre elevate aspettative.
- *Rispetto delle persone*: diamo valore ai nostri dipendenti. Puntiamo sul lavoro di squadra, sulla collaborazione e sulla diversità. Non scenderemo a compromessi in materia di sicurezza. Comuniciamo in modo aperto e onesto. Restituiamo qualcosa alle nostre comunità.

La gestione e lo sviluppo professionale, in tutte le sue fasi, è realizzata guardando a questi valori e, quindi, adottando tutti i comportamenti utili a prevenire qualsiasi forma di discriminazione o esclusione.

Per dare concreta attuazione a questo principio, il personale partecipa a un sistema strutturato e trasparente di performance management, nonché ai processi di valutazione del potenziale e di merit review, applicati in modo uniforme, senza alcuna distinzione o discriminazione.

2.3 FORMAZIONE

L'obiettivo della Società è far crescere le competenze hard e soft delle persone, poiché sono queste che ci rendono efficaci ed efficienti e quindi competitive. Tra i temi che riteniamo chiave vi è la formazione sulla parità di genere e, quindi, sulle competenze a questa collegate: ad esempio, gli unconscious bias, gli stereotipi di genere, il linguaggio inclusivo.

La Società si impegna in tal senso prevedendo investimenti ad hoc sulla formazione sopra menzionata, in maniera particolare sulla popolazione manageriale dalla quale transita quotidianamente la concreta gestione delle persone.

2.4 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La comunicazione interna ed esterna è una leva chiave per la diffusione della cultura di promozione della parità di genere. Per tale motivo vengono poste in essere iniziative ad hoc come ad esempio: la diffusione verso i propri stakeholder (interni ed esterni) della presente policy, come anche la sensibilizzazione sul tema in generale.

3. CODICE ETICO E DI CONDOTTA E WHISTLEBLOWING

È presente il *Codice Etico e di Condotta* che mira a creare un ambiente in cui le comunicazioni aperte e oneste siano una cosa normale, non un'eccezione, nonché aiutare a prendere decisioni più etiche.

Il Codice Etico e di Condotta, rispetto al tema delle pari opportunità prevede quanto segue: *ci impegniamo a garantire che tutti, indipendentemente dalla razza, dalla religione o da qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge, abbiano le stesse chance di avere successo. Ciò significa che basiamo le nostre decisioni in ambito lavorativo su fattori importanti, come le prestazioni, le qualifiche e il merito individuale. Inoltre, adottiamo una visione olistica nello sviluppo delle politiche e dei programmi aziendali e prendiamo in considerazione non solo la diversità dei nostri team, ma anche gli usi informali e i comportamenti quotidiani del nostro personale, al fine di creare una cultura equa e inclusiva.*

Sempre lo stesso Codice dichiara l'assoluta intolleranza per gli episodi di molestie, ovvero:

- avance sessuali;
- insulti razzisti;
- commenti o battute di tipo denigratorio su caratteristiche tutelate dalla legge.

La Società non tollera alcun comportamento offensivo. Indipendentemente dal fatto che una condotta violi la legge locale, se va contro i nostri valori deve essere segnalata immediatamente.

Tutti i dipendenti, compreso il management, sono tenuti a seguire annualmente una formazione sul Codice Etico e sulla condotta aziendale.

Inoltre, è stato introdotto un sistema di *Whistleblowing* utile a segnalare, tra le altre, violazioni relative a violazioni relative alla presente policy.

4. MONITORAGGIO E DURATA

La presente policy è da considerarsi in vigore a partire dal 28.05.2026. I dati raccolti, anche tramite gli strumenti di monitoraggio quantitativo e/o qualitativo adottati dall'azienda, sullo stato di salute dell'organizzazione in relazione agli aspetti della parità di genere saranno posti alla base delle valutazioni circa eventuali ipotesi di modifica, rinnovo e/o proroga della presente *Politica*.


Daniel Neves
Arag s.r.l.

Rubiera, 28.05.2026