

[A]

ALKEMY GROUP

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

[Alkemy]
Designed by humans. Powered by AI.

Alkemy Group S.p.A., Società Benefit
Via San Gregorio 34, 20124 Milano
C.F. e P.I. 06054450017
Cap. Soc. 11.999.806,71 euro interamente versato e sottoscritto



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

CHI SIAMO

Essere pronti a ciò che verrà: questa è l'essenza della trasformazione.

Siamo nati nel 2012 per aiutare le aziende ad affrontare la trasformazione digitale. Oggi andiamo oltre: integriamo dati, tecnologia, AI, media, design e creatività per dare vita a esperienze che superano i confini tra fisico e digitale.

Crediamo in ciò che genera impatto reale. La tecnologia è un acceleratore, ma sono le persone a fare la differenza.

Designed by Humans. Powered by AI.

La visione e l'esperienza umana definiscono l'ambizione. L'intelligenza artificiale la amplifica, potenziando precisione, velocità decisionale e orchestrazione su larga scala.

Non ci limitiamo a progettare esperienze.
Le costruiamo.
Le guidiamo.

INTRODUZIONE

Crediamo nella trasparenza delle relazioni tra clienti, dipendenti, collaboratori e partner orientando comportamenti autentici, sinceri e coerenti con gli obiettivi di sviluppo sostenibile. Crediamo fortemente nel valore delle persone e nel rispetto del contesto sociale e ambientale e siamo fortemente convinti che un'azienda, per essere competitiva e vincente, deve essere costituita da donne e uomini non solo competenti ma anche motivati: un gruppo di persone che, animate dal concetto di forza creativa, sappiano crescere e realizzarsi di pari passo con lo sviluppo dell'azienda, con attenzione alla soddisfazione sia del singolo sia della collettività.

Anche per questo motivo abbiamo deciso di definire una politica per la parità di genere e un sistema di gestione della stessa, ispirandoci in toto alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 con valenza per tutte le legal entity controllate da Alkemy Group.

La politica per la parità di genere di Alkemy prevede un assessment periodico dei sistemi, definendo un comitato guida ed allocando un budget annuale dedicato al mantenimento di tutte le certificazioni.

La documentazione del sistema di gestione è quindi condivisa e resa sempre accessibile in caso di audit esterni richiesti dai clienti, dai certificatori e dagli enti preposti.

Con la predisposizione di questo documento e la sua diffusione la nostra azienda si impegna ad adeguarsi e a rispettare tutti i requisiti UNI/PdR 125:2022 ed i relativi strumenti messi a disposizione dalle raccomandazioni UE.





- **Centralità degli stakeholder**

La cultura della collaborazione e del coinvolgimento degli stakeholder chiave sono parte integrante della nostra visione di business. Per questo motivo abbiamo messo in atto una strategia che si basa sulla condivisione di idee e best practice, nonché su un dialogo continuo.

- **Imprenditorialità e innovazione**

Chi lavora nella nostra azienda è abituato ad assumere iniziative, prendere decisioni e fare proposte per ricercare il miglioramento continuo; aperto al cambiamento, partecipa attivamente al processo di innovazione e coglie ogni opportunità di formazione e aggiornamento.

- **Sviluppo sostenibile**

Nell'ottica dello sviluppo sostenibile delle nostre attività, siamo orientati al miglioramento del contesto ambientale e sociale di riferimento e abbiamo selezionato 6 dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU perché ci rappresentano al meglio e sono quelli su cui siamo attivi con iniziative molto concrete rendicontate di anno in anno nel nostro Report di Sostenibilità. Non solo. I 6 SDGs scelti rappresentano la cornice entro cui convogliare anche tutte le iniziative di beneficio comune *pro futuro*. Crediamo, infine, nella collaborazione con partner e clienti che abbiano il nostro stesso approccio etico al business e lavoriamo concretamente per sviluppare sempre più progetti congiunti che abbiano un impatto positivo.

- **Spirito di squadra**

Agevoliamo l'integrazione delle persone all'interno dell'azienda e crediamo nell'importanza del lavoro di Gruppo, indispensabile per migliorare se stessi e i risultati: per questo motivo ciascuno di noi è invitato a mettere la propria esperienza a disposizione di tutti, stimolando il confronto e il dialogo continui. Facciamo lo stesso anche con i nostri partner e fornitori.

- **Valorizzazione della persona**

La persona è al centro di tutte le nostre azioni, la motivazione del singolo è ricercata non solo attraverso il riconoscimento di incentivi e premi, ma anche e soprattutto tramite il coinvolgimento nei progetti e nelle attività aziendali. A tutti sono garantite pari opportunità e i risultati sono sempre riconosciuti.

- **Etica**

Alkemy considera l'etica il valore alla base dell'agire aziendale. Etica significa correttezza e trasparenza, onorare gli impegni presi e basare i rapporti reciproci sulla stima, sul rispetto e sulla collaborazione continua.

- **Gestione e sviluppo delle conoscenze**

Siamo un'azienda all'avanguardia e in movimento, proiettata verso un miglioramento continuo. Per questo consideriamo lo sviluppo delle conoscenze e la valorizzazione delle





persone un investimento per il futuro, che prevede un proficuo ritorno in termini sia qualitativi sia quantitativi.

Alkemy si impegna a rafforzare le competenze tecniche, trasversali e di relazione di ogni risorsa, non soltanto per perseguire i propri obiettivi strategici, ma anche al fine di garantire a ciascuno la "patrimonializzazione" del proprio sapere.

La valorizzazione delle risorse umane si realizza con la gestione delle competenze di ciascuno e la promozione di una cultura manageriale aperta al cambiamento ed improntata ai valori della responsabilizzazione delle persone, dell'iniziativa e della capacità di assumersi rischi in uno scenario in continua evoluzione.

- **Rispetto dell'ambiente**

Puntiamo a minimizzare i nostri impatti ambientali e laddove possibile ad azzerarli (o quasi). Per questo motivo calcoliamo annualmente la nostra impronta di carbonio e abbiamo elaborato un piano di progressiva riduzione degli impatti di Scope 1, 2 e 3. Si tratta di un piano a medio-lungo e a lungo termine in cui crediamo fortemente al punto da averlo fatto validare dall'organizzazione internazionale di riferimento Science Based Target Initiative (SBTi). Incentiviamo, inoltre, le politiche di smart working e mobilità sostenibile anche per favorire il work-life balance di tutte le nostre risorse in ciascuna delle nostre sedi.

MANTENIMENTO SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITA' DI GENERE

Tutta la nostra organizzazione, a partire dalla direzione e dalle funzioni chiave, è coinvolta nel mantenimento del sistema di gestione della parità di genere attraverso la responsabilizzazione di ogni singola risorsa, a partire da quelle preposte e nominate ad hoc, quali:

- Responsabile del sistema di gestione (RESG)
- Comitato guida per la parità di genere

Il mantenimento del sistema di gestione della parità di genere è agevolato da:

- Una comunicazione puntuale e diretta da e verso i dipendenti
- Valori e codice etico condivisi con tutta la popolazione aziendale
- Verifica del rispetto del principio di ascolto, nonché della diversity, equity e inclusion secondo le indicazioni UNI/PdR 125:2022
- Un'unica piattaforma documentale condivisa tra le funzioni preposte
- Audit interni per la parte HR e per i processi/documenti che afferiscono a tutto il sistema qualità, etc.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance



Designed by humans. Powered by AI.

Alkemy Group S.p.A., Società Benefit
Via San Gregorio 34, 20124 Milano
C.F. e P.I. 06054450017
Cap. Soc. 11.999.806,71 euro interamente versato e sottoscritto



3. Processi HR
4. Opportunità di crescita
5. Equità remunerativa
6. Tutela di genitorialità

La presente politica obbliga alla ri-definizione annuale degli indicatori direzionali di processo e di business, dei rischi e del contesto se necessario per tutte le norme fino a qui adottate anche al fine di migliorare i KPI prestazionali individuati dalla UNI/PdR 125:2022.

I ruoli e le responsabilità, secondo le linee guida, sono assegnati e riportati in organigramma, reso disponibile nella Intranet aziendale.

Alkemy intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte tutte le persone presenti nell'organizzazione. E punta a farlo lungo l'intero ciclo di vita dei singoli all'interno dell'organizzazione. Più precisamente:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

Linee guida per la selezione ed assunzione delle risorse:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza, etc;
- La selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari o comunque afferenti la vita privata;
- La selezione deve considerare che la presenza di genere nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, pur nella valutazione professionale, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non deve essere influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

2. Gestione della carriera

Si stabiliscono regole che permettano di garantire lo sviluppo delle carriere di tutte le risorse rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento tra i generi;
- La progettazione dei percorsi di carriera dev'essere fatta indifferentemente dal genere;





- I percorsi di carriera delle risorse sono accessibili a tutte le persone che possono verificare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre buona parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi garantendo benessere, comfort e sicurezza a 360°;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza dei singoli rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare laddove necessario gli equilibri di genere anche a livello di leadership;
- Il turnover del personale è verificato anche in base al genere.

3. Equità salariale

In fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale si 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 ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati conseguiti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e rese disponibili alle funzioni a capo del processo;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità senza per questo subire alcuna conseguenza.

4. Genitorialità / cura

La nostra organizzazione intende favorire l'approccio alla genitorialità / cura applicando i seguenti principi:

- La maternità è sostenuta prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- Il supporto delle madri e dei padri viene ampliato attraverso l'offerta di iniziative dedicate, programmi di informazione e re-inserimento, etc.

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Crediamo nella capacità di poter fornire al nostro personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante



Designed by humans. Powered by AI.

Alkemy Group S.p.A., Società Benefit
Via San Gregorio 34, 20124 Milano
C.F. e P.I. 06054450017
Cap. Soc. 11.999.806,71 euro interamente versato e sottoscritto



da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work-life balance sono rivolte a tutte le risorse a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part-time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'organizzazione permette e favorisce il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per lo svolgimento del proprio incarico di lavoro.

6. Prevenzione abusi e molestie

Nella nostra organizzazione non è tollerata alcuna forma di abuso e di molestia e per questo motivo esercitiamo un'attività di prevenzione e, laddove necessario, di repressione di eventuali episodi non conformi. Nel dettaglio, prevediamo:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- Che l'organizzazione pianifichi azioni di prevenzione anche attraverso una formazione specifica;
- Che vi sia la possibilità di segnalare anche in forma anonima sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie (canale whistleblowing);
- Che le persone segnalanti, qualora identificate, siano tutelate al massimo da eventuali successive ritorsioni;
- Che la comunicazione sia sempre e comunque neutrale rispetto al genere.

Tutti i dettagli sono riportati nelle procedure e nelle policy del sistema di gestione della parità di genere e costantemente verificate e laddove necessario aggiornate.

Milano, 25/09/2023

La Direzione

Ultimo aggiornamento:

Milano, 01/09/2026

La Direzione



Designed by humans. Powered by AI.

Alkemy Group S.p.A., Società Benefit
Via San Gregorio 34, 20124 Milano
C.F. e P.I. 06054450017
Cap. Soc. 11.999.806,71 euro interamente versato e sottoscritto