



## POLITICA PDR125

A R S E N A L E

Pag. 1 di 1

### PREMESSA

ARSENALE SPA sceglie di concorrere al “Raggiungimento entro il 2030 dell’uguaglianza di genere garantendo la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica” così come previsto dal Sustainable Development Goal n. 5 dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

La presente Politica per la Parità di Genere e per la Diversità e inclusione, definita dall’Alta Direzione, in collaborazione con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che sanciscono l’impegno dell’Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutto il personale interno e ai collaboratori e alle collaboratrici e condivisa con tutti i principali stakeholders che intrattengono rapporti continui con l’organizzazione sul sito Internet aziendale all’indirizzo: [www.arsenalegroup.com](http://www.arsenalegroup.com)

### PRINCIPI E IMPEGNI

La Direzione aziendale si impegna a:

- Promuovere l’equilibrio di genere nei processi di assunzione, carriera e formazione;
- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia o stereotipo di genere;
- Assicurare pari opportunità nell’accesso a ruoli di leadership;
- Favorire la conciliazione vita-lavoro tramite misure concrete e flessibili;
- Monitorare costantemente gli indicatori di parità di genere e attuare azioni correttive ove necessario.

### OBIETTIVI

ARSENALE SPA definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: miglioramento dell’ambiente di lavoro dell’organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole, fondato su questioni di genere.
- Governo: attuazione di un modello di governance dell’organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell’organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- Gestione del Personale: attuazione di processi in ambito della Gestione del Personale, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell’organizzazione (selezione, assunzione, inquadramento, orario di lavoro, avanzamento di carriera, sanzioni disciplinari, welfare, esercizio diritti genitoriali, cessazione rapporto di lavoro) basati su principi di parità di genere, inclusione e rispetto delle diversità.
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell’organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e benessere.
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di assistenza familiare.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali, e la responsabilità della sua attuazione è affidata al Comitato Guida. Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate, nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

L’Alta Direzione chiede il contributo personale di ognuno all’interno della propria specifica funzione al fine di assicurare il successo degli obiettivi contenuti nella Politica aziendale.

Roma, 14/10/2025