

Premessa

Il presente documento esplicita l'impegno di Aesys nel rispettare requisiti inerenti le assunzioni, la costituzione del rapporto di lavoro, lo sviluppo professionale, la retribuzione, le promozioni, la diversità e l'inclusione, la libertà di associazione, la sicurezza e salute del personale.

La presente Politica ne stabilisce i principi fondamentali integrando anche quelli delle altre politiche aziendali e dei codici comportamentali che hanno impatto sulla gestione dei collaboratori (le Nostre Persone) e la loro interazione. Inoltre, Aesys, in accordo con quanto stabilito dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125, ha nominato un *Comitato Guida* col fine di definire e guidare gli obiettivi legati al tema della parità di genere.

Valori morali e Principi di Aesys

Per Aesys il patrimonio indispensabile per la competitività sono le persone. Questo il principio che costituisce l'essenza di Aesys che si basa sui seguenti pilastri imprescindibili:

- **Etica e integrità:** Aesys ha adottato un proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e relativo Codice Etico conforme ai dettami del decreto legislativo n.231/01. L'azienda, attraverso tale sistema di controllo interno per la prevenzione della commissione di reati da parte dei propri amministratori, dipendenti, rappresentanti e partner d'affari, intende assicurare condizioni di etica, correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività di business, col fine specifico di salvaguardare la propria posizione e immagine sul mercato e le aspettative sia dei propri azionisti che di tutti i lavoratori.
- **Sostenibilità:** crescita e sostenibilità sono principi che costituiscono per Aesys una base imprescindibile nella gestione dei propri collaboratori, ritenuti patrimonio primario dell'azienda. Attraverso processi strutturati di selezione, induction, tutoring, valutazione delle competenze e delle performance focalizzati sulla persona, Aesys si prefigge l'obiettivo di stabilizzare l'asset più prezioso e indispensabile necessario per il raggiungimento di target sempre più ambiziosi.
- **Diritti umani:** Nella conduzione della propria attività Aesys persegue la tutela dei diritti umani secondo i principi affermati nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948 e riconosce i principi stabiliti dalle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro con particolare riferimento al diritto di associazione e di negoziazione collettiva, al divieto di lavoro minorile e forzato e alla tutela dell'eguaglianza e alla non discriminazione nel lavoro.
- **Imparzialità, dignità e uguaglianza:** Aesys, nelle proprie decisioni aziendali, ripudia ogni discriminazione in base all'età, alla lingua, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e credenze religiose dei suoi interlocutori.
La società rispetta la dignità personale, la sfera privata e i diritti della personalità di qualsiasi individuo.
- **Meritocrazia e sviluppo professionale:** Con cadenza annuale Aesys valuta le performance della totalità delle sue Persone, con un processo informatizzato di raccolta dei riscontri dei singoli responsabili di team. Ogni dipendente è valutato su diversi assi di performance, comportamentali e di consonanza ai valori aziendali, di efficacia ed efficienza operativa, di potenzialità di sviluppo e crescita professionale, di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
Oltre a quanto sopra, Aesys valorizza e protegge il proprio know-how, investendo continuamente in formazione delle proprie persone, affinché un loro arricchimento professionale e culturale possa essere la base per rispondere alle sfide che il mercato, per dinamismo ed evoluzione tecnologica, impone all'Azienda.
- **Parità di genere e inclusione:** Aesys condanna qualsiasi forma di discriminazione dichiarando tale impegno in tutte le proprie politiche e codici adottati. Con particolare riguardo ai propri dipendenti, dal processo di selezione a quello di revisione retributiva e di avanzamento di carriera e in qualsiasi altro momento valutativo, Aesys impronta le sue decisioni esclusivamente sulla piena e onesta valutazione dei fatti, delle competenze, delle conoscenze e dell'efficacia e dell'efficienza lavorativa di ciascuno, senza distinzioni basate su età, sesso, orientamento sessuale, salute, razza, nazionalità, appartenenza religiosa e opinione politica.

Il Comitato Guida per la parità di genere definisce e monitora periodicamente l'attuazione di un *Piano Strategico* esplicitando le azioni a tutela della parità di genere nelle aree oggetto della prassi UNI PdR 125, nonché contribuisce a mantenere un livello di maturità dell'organizzazione adeguato nelle aree:

- *Cultura e strategia*: l'azienda attua i principi di *gender diversity* in maniera coerente con la sua visione, le finalità e i valori che contraddistinguono l'ambiente di lavoro.
 - *Governance*: sono definiti adeguati presidi organizzativi e processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
 - *Processi HR*: l'azienda attua i processi che caratterizzano la vita ed il percorso di una risorsa nell'organizzazione basandosi su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
 - *Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda*: l'azienda favorisce la creazione di percorsi di crescita basati sulle competenze a garanzia della neutralità del genere della risorsa.
 - *Equità remunerativa per genere*: l'azienda definisce e monitora un sistema volto a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, adottando criteri trasparenti, oggettivi e neutrali rispetto al genere nella determinazione delle retribuzioni, delle revisioni salariali e delle opportunità di crescita professionale.
 - *Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro*: è presente una politica a supporto della genitorialità e del bilanciamento vita-lavoro.
-
- **Salute e sicurezza**: Safety First! Il principale valore comportamentale a cui Aesys impronta il proprio essere azienda è la sicurezza. Aesys si prefigge l'obiettivo di rispettare non solo tutte le specifiche normative in materia ma anche di attuare un'azione efficace volta alla prevenzione e al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro. Per rendere il più efficace ed efficiente possibile la gestione di aspetti correlati a questo importante argomento, Aesys ha adottato anche in ambito sicurezza un approccio risk-based che, mappando l'intera operatività aziendale, ha come fine la valutazione dei rischi di salute e sicurezza associati alle attività aziendali e l'idonea attuazione del programma di prevenzione e gestione dei rischi. La conformità dell'operato aziendale è attestato dalla certificazione ISO 45001:2018.
 - **Sicurezza dell'informazione**: Al fine di concretizzare e corroborare questo principio, Aesys si è anche dotata di un Sistema di Gestione della Sicurezza dell'Informazione conforme e certificato allo standard ISO/IEC 27001 con estensione ai controlli prescritti dalle ISO/IEC 27017 e 27018. Chiunque in azienda viene puntualmente formato sui processi in essere al fine di garantire che le informazioni aziendali più critiche e i dati più sensibili rimangano riservati a tutela del business e in ottemperanza delle prescrizioni di legge vigenti.
 - **Privacy**: Aesys impronta il trattamento dei dati personali dei propri collaboratori ai principi di correttezza, liceità e trasparenza e necessità, nel totale rispetto dei dettami del Decreto Legislativo 196/03 (Codice Privacy) ed il Regolamento UE 679/2016 (GDPR).

Selezione del personale

La necessità di avviare attività di selezione del personale è output fornito dal piano di inserimento risorse, risultato della delineazione dei profili necessari a soddisfare le esigenze correlate alla specifica strategia aziendale. La selezione, sia rivolta all'esterno che all'interno, incentiva la candidatura di tutte le persone che abbiano qualifiche, esperienze professionali e conoscenze in linea con i requisiti espressi. La valutazione è effettuata nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

La Funzione che presidia la gestione del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare qualsiasi forma di discriminazione, favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione garantendo equità salariale tra i generi.

In conformità al D.Lgs. 7 maggio 2026 n. 96 in materia di trasparenza retributiva, Aesys garantisce che i candidati ricevano informazioni chiare sulla retribuzione iniziale prevista o sulla relativa fascia retributiva applicabile alla posizione offerta, sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere. L'azienda non richiede né utilizza informazioni relative alle retribuzioni percepite dai candidati nell'ambito di rapporti di lavoro precedenti o in corso, impegnandosi a garantire processi di selezione trasparenti, equi e non discriminatori.

Gestione e inclusione delle risorse

Aesys da sempre si impegna a implementare misure concrete per favorire un ambiente di lavoro che promuova l'accessibilità e ad adottare pratiche mirate alla socializzazione, all'integrazione e al benessere della persona. L'azienda, nello spostare l'attenzione dalle disabilità alle abilità, valorizza la capacità di ciascuno attraverso azioni formative di arricchimento delle conoscenze e competenze. Sostiene, inoltre, la necessità di valorizzare ogni individuo nella sua specificità e cercando di abbattere ogni tipo di barriera culturale, sensoriale o fisica che limiti diritti imprescindibili.

Aesys ritiene fondamentale e di grande valore il contributo delle persone con elevata esperienza in azienda: per questo il focus su attività di aggiornamento, formazione, coinvolgimento in progetti anche di miglioramento, costituisce un must per l'azienda. La professionalità acquisita costituisce elemento imprescindibile per il tutoraggio delle nuove risorse e di quelle che esprimono qualità propedeutiche anche ad una crescita interna.

L'azienda si impegna altresì a promuovere soluzioni che permettano di migliorare continuamente la qualità della vita professionale, personale e familiare dei lavoratori e, in questo modo, contribuire alla crescita e al miglioramento della competitività, produttività, efficienza e qualità aziendale.

Politica di remunerazione e incentivazione personale

Aesys si impegna a valutare le performance della totalità delle sue persone, con un processo informatizzato di raccolta dei riscontri dei singoli responsabili di team. Ogni dipendente è valutato, senza distinzione né esclusione, su diversi assi di performance, comportamentali e di consonanza ai valori aziendali, di efficacia ed efficienza operativa, di potenzialità di sviluppo e crescita professionale, di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Annualmente tutti i lavoratori Aesys, sia dipendenti che in somministrazione, vengono valutati sulle prestazioni e sull'operato dell'anno da parte dei propri responsabili di funzione. I parametri di valutazione sono attinenti diverse aree, quali: performance, comportamentale, consonanza ai valori aziendali, efficacia ed efficienza operativa, potenzialità di sviluppo e crescita professionale oltre al valutare il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La politica di remunerazione è attuata tramite un processo caratterizzato da due distinti layer:

- il primo (top-down) è gestito dalla funzione HR e vede un'analisi di benchmark rispetto al mercato, mirata alla verifica annuale per ciascun ruolo e mansione del corretto allineamento alle migliori condizioni contrattuali che il mercato del lavoro esprime nel settore di riferimento;
- il secondo (bottom-up) ha lo scopo di raccogliere segnali anche "deboli" all'interno dell'organizzazione per analizzare in modo organizzato e strutturato il grado di soddisfazione delle singole Persone che vivono l'azienda.

Aesys adotta criteri oggettivi, neutrali rispetto al genere e coerenti con il principio della parità retributiva per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. I criteri utilizzati per la definizione della retribuzione iniziale sono resi accessibili ai lavoratori e comunicati secondo modalità trasparenti. L'azienda garantisce inoltre il diritto dei lavoratori a ricevere le informazioni previste dalla normativa vigente in materia di trasparenza retributiva, nel rispetto della riservatezza dei dati personali.

Formazione e sviluppo del potenziale

Secondo Aesys l'arricchimento professionale e culturale è la base per rispondere alle sfide che caratterizzano il mercato, sfide spesso caratterizzate da necessità di dinamismo e richieste di continua evoluzione tecnologica.

Fondamentale il ruolo della formazione delle proprie Persone che svolge anche effetto indiretto di attrazione e retention del Capitale Umano; perciò questo processo è continuamente in evoluzione, particolarmente presidiato dalla funzione di gestione delle risorse umane (a seguire HR) e caratterizzato da percorsi inter-funzionali che vedono il coinvolgimento anche delle funzioni di linea e di staff.

La mappatura e la valutazione periodica delle competenze presenti in azienda rappresentano la base di partenza da cui avviare una serie di attività a promozione dello sviluppo delle risorse e dell'organizzazione.

HR, insieme al responsabile di funzione, predispone il processo di onboarding di ogni nuova risorsa, pianificando il percorso di formazione ed affiancamento utile affinché ogni nuovo collaboratore possa comprendere quali siano i processi aziendali da seguire, i valori che contraddistinguono l'azienda ed il modo di operare delle persone che vi lavorano.

La funzione HR, in relazione alle esigenze formative risultate dall'attività periodica di valutazione dei gap formativi rispetto ai piani del business attuale e futuro e rispetto alle competenze attese (formalizzate nel software di gestione del personale), valuta le proposte, allinea, ove possibile, le varie istanze ad uno standard comune e:

- predispone il piano di formazione che, dopo approvazione della direzione HR, viene attuato nel corso dell'anno;
- mette a disposizione attraverso una piattaforma proprietaria di Learning Management System, denominata "Aesys informa", contenuti formativi dedicati alla fase di onboarding e allo sviluppo di competenze sia tecniche che trasversali, tramite video, learning pills e presentazioni sempre a disposizione dei lavoratori.

La consapevolezza di voler crescere attraverso una condivisione interna delle competenze distintive di Aesys ha portato la direzione HR ad avviare percorsi di sviluppo nei confronti di figure denominate "Mentor", ovvero persone rappresentative dei valori aziendali ed in possesso delle competenze tecniche strategiche per l'organizzazione, che hanno l'obiettivo di accogliere e far crescere, attraverso la trasmissione del proprio know how, nuove risorse.

Salute, sicurezza e benessere del personale

SAFETY FIRST! Priorità assoluta la salute e sicurezza dei propri collaboratori.

L'impegno di Aesys è costantemente rivolto a organizzare le proprie attività, perseguendo misure volte a salvaguardare l'incolumità dei propri collaboratori e dei terzi eventualmente coinvolti.

Nel rispettare rigorosamente i dettami del D.Lgs 81/08 e s.m.i., del proprio codice etico e del D.Lgs 231/01 così come espressi nel MOGC (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) aziendale per le parti riferite alla sicurezza sul lavoro, Aesys valuta continuamente, anche a fronte di cambiamenti minori, tutti i rischi per la salute e sicurezza di tutti i propri collaboratori.

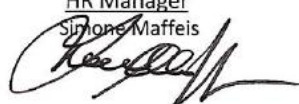
La volontà di certificare il proprio sistema di gestione secondo lo standard ISO 45001:2018, è espressione anche dell'impegno a migliorare continuamente la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, a prevenire possibili incidenti, malattie professionali o infortuni sul luogo di lavoro, coinvolgendo attivamente tutte le proprie persone attraverso la sensibilizzazione, la formazione e l'addestramento, la prevenzione delle possibili emergenze e la segnalazione delle situazioni di rischio e potenziale rischio.

Condivisione e comunicazione della politica HR

La presente Politica è comunicata a tutte le parti interessate interne e resa disponibile alle parti interessate esterne per quanto appropriato, attraverso le consuete modalità di diffusione, incluso il sito web aziendale, affinché tutti la possano conoscere e rispettare.

Seriate, 30/06/2026

HR Manager
Simone Maffei



Il Direttore Generale
Gianpaolo Mattana

