

GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2025 – 2027 – [rev. 01](#)

Azienda	Anemocyte S.r.l.
Sede unica	Via R. Lepetit, 34, Gerenzano (VA), Italia
Settore	Biotech Manufacturing Organization (BMO – CDMO). Plasmid DNA, mRNA, Visual Inspection

Data di prima emissione (Rev. 00)	17/07/2025
Data di aggiornamento e approvazione (Rev. 01)	28/01/2026 (agg. titolo 2, per ottenimento certificazione PdG standard UNI/PdR 125:2022)

1. Dichiarazione di Impegno del Top Management (Public GEP & Endorsement)

Anemocyte considera le Persone una risorsa fondamentale per la propria organizzazione e si impegna a valorizzare le capacità e sviluppare le competenze di ognuno affinché riesca ad esprimere al meglio le proprie potenzialità. Questa consapevolezza deriva dal riconoscimento di quanto il successo dell'azienda sia strettamente correlato alle collaboratrici e collaboratori che lavorano in essa e per essa.

Partendo da questo valore fondante, Anemocyte si impegna a promuovere un ambiente di lavoro in cui ciascuna persona si senta rispettata, inclusa e valorizzata nella sua Identità, indipendentemente dal genere, orientamento sessuale, età, origine etnica, disabilità o religione. Anemocyte persegue attivamente la parità di genere e supporta l'empowerment femminile. Anemocyte riconosce il valore aggiunto che la diversità porta all'innovazione e al benessere aziendale.

Anemocyte si impegna a promuovere comportamenti e linguaggi volti a garantire un ecosistema di lavoro inclusivo e privo di pregiudizi, in cui ogni persona sia libera di esprimere il proprio potenziale. Riconosciamo nella diversità un motore della nostra innovazione scientifica e crescita organizzativa. A tutela di questo ambiente, l'azienda promuove una cultura basata sul rispetto reciproco e applica una rigorosa politica di "tolleranza zero" contrastando attivamente qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza.

Anemocyte richiede a tutti gli amministratori della Società e a tutti lavoratori e le lavoratrici di mantenere comportamenti improntati all'equità, inclusione e correttezza, astenendosi da qualsiasi attività che possa ritenersi discriminatoria. I valori aziendali qui descritti e le prassi indicate si applicano a tutti i/le dipendenti, inclusi le persone neo assunte (che vengono prontamente e preventivamente informate, già in fase di selezione ed assunzione), e vogliono essere condivisi e promossi, in via generale, con tutti gli stakeholders aziendali.

Con il presente documento, la Direzione aziendale adotta formalmente il Gender Equality Plan (GEP) e si impegna a garantirne l'applicazione, la pubblicazione sul sito web istituzionale e l'aggiornamento costante.


ANEMOCYTE S.r.l.

 Via Roberto Lepetit, 34
 21040 Gerenzano (VA) Italia

 T. +39 02 9937 2311
 Fax +39 02 9937 2313

 info@anemocyte.com
 www.anemocyte.com

2. Ottenimento Certificazione Parità di Genere Uni/Pdr 125:2022 – dicembre 2025

A partire da giugno 2025, l'azienda ha avviato un progetto strutturato dedicato alla Parità di Genere, valorizzando e rafforzando le buone prassi già pre-esistenti. A dicembre 2025, il percorso ha portato a un traguardo fondamentale: a seguito del superamento di un rigoroso iter di valutazione da parte di un ente terzo accreditato, è stata conseguita la Certificazione per la Parità di Genere (standard UNI/PdR 125:2022). All'interno del Sistema di Gestione per la Parità di genere, è stato anche implementato un piano strategico triennale con relativi obiettivi e un piano triennale di audit, sia interni che esterni, per garantire il mantenimento della certificazione e monitorare costantemente i nostri processi e progressi organizzativi, in un'ottica di miglioramento continuo.

3. Risorse Dedicate (Dedicated Resources)

Per garantire l'effettiva implementazione del presente GEP, Anemocyte ha definito le seguenti risorse umane e finanziarie.

Risorse Umane

La Direzione aziendale, nella persona del CEO dott. Marco Ferrari, in data 17/07/2025:

- Ha costituito il Comitato Guida, istituito per l'adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere;
- Ha nominato i membri del comitato, come qui di seguito:
 - CEO, Direzione aziendale e Presidente del Comitato
 - HR Manager, nominata come Responsabile del Progetto e del Sistema di Gestione della Parità di Genere
 - Addetta Administration & Payroll, coinvolta come supporto operativo.

Risorse Finanziarie

La Direzione Aziendale assegna al Comitato Guida le risorse, le responsabilità e l'autorità adeguate al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Per supportare concretamente le iniziative del Piano Strategico, l'azienda stanZIA un budget operativo annuale dedicato (fissato come baseline a € 3.000). La Direzione, presieduta dal CEO, si impegna inoltre a stanziare extra-budget dedicati qualora si rendessero necessari per l'implementazione di progetti specifici, per la formazione del personale o per cogliere nuove opportunità di miglioramento del nostro ecosistema aziendale. La rendicontazione economica e l'adeguatezza del budget vengono valutate annualmente in sede di Riesame della Direzione.

4. Raccolta Dati e Monitoraggio (Data Collection and Monitoring)

Anemocyte si impegna a raccogliere e monitorare i dati del personale disaggregati per genere.

- **Frequenza:** la rendicontazione avverrà con cadenza annuale, tramite file di report interni alla funzione HR.

- **Indicatori (KPI):** il monitoraggio includerà la distribuzione di genere per inquadramento, ruolo, skill, e, a livello più ampio organizzativo, analizzando l'organico e i suoi sviluppi, in ogni area aziendale, con valutazione verticale, orizzontale e trasversale. Verranno inoltre monitorati i tassi di assunzione, le retribuzioni, le promozioni, l'accesso a premi, bonus, benefit e alla formazione, e l'analisi dell'eventuale *Gender Pay Gap*.

5. Formazione e Sensibilizzazione (Training)

Per garantire un alto livello dei prodotti e servizi offerti, Anemocyte promuove un investimento continuo e costante nella formazione, oltre che un sistema meritocratico che stimoli e premi chi dà il meglio di sé.

Anemocyte garantisce partecipazione paritaria e inclusiva ai percorsi di formazione e sviluppo professionale, assicurando che tutte le Persone abbiano accesso equo alle opportunità di crescita delle proprie competenze.

In merito al piano formativo annuale legato alla promozione di parità di genere, inclusione, tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, è prevista una formazione annuale a tutto il personale + Direzione + eventuali persone in stage/dottorato circa i temi:

- Bias e pregiudizi di genere inconsci (unconscious gender biases: riconoscimento, prevenzione e superamento)
- Prevenzione delle discriminazioni
- Diversità, inclusione, parità di genere e pari opportunità
- Prevenzione e gestione di violenze, molestie, abusi sul luogo di lavoro
- Linguaggio inclusivo e comunicazione non violenta
- Indagine della percezione sui temi suddetti, tramite survey annuale.

Ulteriori temi potranno essere inseriti nella programmazione annuale della formazione in base alle necessità/opportunità di anno in anno emergenti.

6. Aree Tematiche e Misure Concrete (Thematic Areas)

6.1. Work-life balance e cultura organizzativa

Anemocyte promuove la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, riconoscendo le responsabilità familiari e le esigenze personali dei propri collaboratori e collaboratrici, supportando soluzioni di lavoro flessibile (es. smart working, orari flessibili) e promuovendo iniziative volte a facilitare l'equilibrio vita-lavoro.

Anemocyte sostiene la cultura di una genitorialità condivisa e indipendente dai generi, dove i congedi parentali e altri supporti alla genitorialità possono essere fruiti da tutti i genitori, promuovendo una ripartizione equa delle responsabilità familiari.

- *Obiettivo:* migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo conto delle diverse esigenze personali ed organizzative.
- *Misure:* mantenimento dello smart-working (ove applicabile per ruolo); smart working per l'ottavo mese di gravidanza, ove richiesto; possibilità di contratto part-time; flessibilità oraria in ingresso ed uscita per tutto il personale e flessibilità oraria maggiorata in caso di necessità specifiche; permessi retribuiti in caso di occasioni speciali.

6.2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

Anemocyte promuove un processo equo e trasparente ai percorsi di carriera e alle posizioni di leadership, sostenendo la progressione professionale basata sul merito.

- *Obiettivo:* garantire pari opportunità di accesso alle posizioni di responsabilità.
- *Misure:* monitoraggio dei percorsi professionali di tutto il personale, con feedback periodici fra la funzione HR e le funzioni responsabili di ogni reparto, oltre che con i singoli lavoratori/lavoratrici; adozione di metodi oggettivi e standardizzati per la valutazione delle performance e le progressioni di carriera; monitoraggio delle posizioni direzionali, manageriali, di coordinamento e di supervisione, assicurando che vi sia rappresentanza di entrambi i sessi tra i candidati finali, anche per i ruoli manageriali e dirigenziali.

6.3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Anemocyte promuove neutralità e imparzialità rispetto al genere in tutte le attività di selezione, assunzione e attribuzione dei ruoli, adottando processi trasparenti e basati esclusivamente su competenze, esperienze, performance e potenziale.

Anemocyte procede con una valutazione oggettiva delle prestazioni lavorative, basata su criteri oggettivi, chiari e sempre non discriminatori, che riconoscano il contributo individuale e il potenziale.

Anemocyte garantisce equità remunerativa, assicurando che a parità di mansioni, responsabilità e competenze (tecniche e trasversali), le retribuzioni siano eque e non influenzate dal genere. Vengono implementate analisi periodiche per monitorare e correggere eventuali divari salariali di genere.

- *Obiettivo:* prevenire bias nei processi e promuovere equità.
- *Misure:* utilizzo di metodi di valutazione standardizzati per i colloqui di selezione, oltre che per i percorsi di monitoraggio, valutazione delle performance e feedback relativi al personale in organico; eliminazione del linguaggio di genere (gender-biased language) negli annunci di lavoro, nelle Job Descriptions interne e nelle prassi e procedure HR; monitoraggio dei percorsi professionali e di crescita di tutto il personale, con feedback periodici fra la funzione HR e le funzioni responsabili di ogni reparto, oltre che con i singoli lavoratori/lavoratrici; adozione di metodi oggettivi e standardizzati per la valutazione delle performance e le progressioni di carriera (con connessa formazione all'uso, da parte della funzione HR, alle funzioni responsabili di ogni reparto, e monitoraggio).

6.4. Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca – Non Applicabile

In qualità di BMO – CDMO, le attività di Innovazione, Ricerca e Sviluppo (I&D) di Anemocyte si concentrano esclusivamente sullo sviluppo, l'ottimizzazione e lo scale-up dei processi produttivi e analitici per plasmidi e mRNA. Poiché la nostra innovazione e ricerca si applicano all'ingegneria di processo e non alla biologia dei target clinici o alla sperimentazione in vivo/in vitro sui meccanismi d'azione, la variabile biologica di sesso e genere risulta non applicabile ai nostri specifici contenuti di ricerca.

6.5. Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Anemocyte promuove comportamenti e linguaggi che sappiano garantire un ambiente inclusivo e privo di pregiudizi, aperto alle espressioni di tutti e alla valorizzazione delle diversità come motore di crescita e creatività. Questo include la promozione di una cultura aziendale che combatta attivamente qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza, verso cui l'azienda ha tolleranza zero.

- *Obiettivo:* mantenere un ambiente di lavoro inclusivo e sicuro (tolleranza zero per discriminazioni, molestie, violenze, abusi).

- *Misure:* adozione di una policy aziendale e di un modello organizzativo aziendale (policy + procedure) che esplicitino la cultura e i valori dell'organizzazione, oltre che la condotta aziendale contro le molestie e violenze sul luogo di lavoro; somministrazione di una survey annuale a tutto il personale, per indagare il fenomeno delle violenze e molestie sul luogo di lavoro e la percezione dell'organico circa l'inclusione e le pari opportunità in azienda; attivazione di canali di segnalazione (sia anonimi che non) riservati e protetti, gestiti dalla funzione HR, con procedure chiare per la gestione tempestiva e confidenziale dei casi.

Firma della Direzione aziendale (CEO): ____dott. Marco Ferrari____


ANEMOCYTE S.r.l.
Via Roberto Lepetit, 34
21040 Gerenzano (VA) Italia
Cod. Fisc. e R. IVA 12914940155