

POLITICA SULLA PARITÀ DI GENERE

CEG Elettronica Industriale S.p.A. riconosce la **parità di genere, la diversità e l'inclusione** come valori fondamentali della propria cultura aziendale e fattori strategici per lo sviluppo sostenibile dell'organizzazione.

In coerenza con quanto già espresso nella Dichiarazione sulle Pari Opportunità e nella Politica contro le molestie, l'Azienda si impegna a:

- garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso;
- prevenire qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta;
- contrastare ogni comportamento lesivo della dignità della persona.

CEG promuove una cultura basata sul rispetto reciproco, sulla valorizzazione delle differenze e sulla piena inclusione di tutte le persone.

La presente politica si applica a:

- tutti i dipendenti;
- collaboratori e consulenti;
- candidati in fase di selezione;
- fornitori e partner.

CEG Elettronica Industriale S.p.A. si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- **Pari opportunità e non discriminazione**, garantisce equità nei processi di selezione e assunzione, sviluppo professionale, formazione, retribuzione, accesso e ruoli e responsabilità. Le decisioni aziendali sono basate esclusivamente su competenze, esperienza, potenziale e risultati, in coerenza con quanto già definito nella politica aziendale. A tal fine ha emesso e diffuso una Dichiarazione sulla pari opportunità.
- **Equità retributive**: Promuovere l'equità salariale tra uomini e donne a parità di ruolo, responsabilità e competenze.
- **Gestione della carriera e leadership**: favorisce l'accesso equo ai ruoli di responsabilità, lo sviluppo del talento femminile, una rappresentanza equilibrata nei livelli decisionali.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**: sostiene politiche che favoriscano equilibrio tra vita privata e professionale, tutela della maternità e paternità, flessibilità organizzativa, ove applicabile.
- **Prevenzione di molestie e comportamenti inappropriate**: in continuità con la Politica contro le molestie, CEG non tollera alcuna forma di molestia o comportamento offensivo, garantisce canali di segnalazione sicuri e riservati e protegge da ritorsioni chi segnala.
- **Cultura inclusiva**: promuove un ambiente di lavoro basato su rispetto, linguaggio inclusivo e valorizzazione delle diversità come bene aziendale da proteggere e tutelare in tutte le sue forme.

I principi generali sopra esposti sono declinati per mezzo delle seguenti politiche specifiche:

- **Selezione e assunzioni**: I candidati e le candidate sono valutati/e esclusivamente sulla base delle loro competenze, esperienze e potenzialità, indipendentemente dal genere. I processi di recruiting sono strutturati in modo imparziale, senza pregiudizi sistemici, seguendo i criteri meritocratici e considerando la posizione organizzativa da ricoprire. Le funzioni coinvolte nella selezione ricevono una formazione specifica su inclusione e bias cognitivi, per prevenire distorsioni nelle valutazioni, compresa l'astensione dal richiedere informazioni relative a responsabilità familiari, genitoriali, matrimonio o gravidanza. Il processo di comunicazione nella ricerca di personale garantisce annunci neutri nel genere e assenza di qualsiasi forma di discriminazione. A tal fine CEG ha emesso una specifica Politica aziendale.



- **Gestione della carriera:** CEG assicura pari opportunità di sviluppo professionale per tutti i collaboratori e le collaboratrici, indipendentemente dal genere. Le politiche di gestione della carriera promuovono la meritocrazia e l'inclusività in tutte le fasi: inserimento, formazione, avanzamento e partecipazione a progetti strategici. L'assegnazione di ruoli e responsabilità si basa esclusivamente sulle capacità e sui risultati individuali. L'azienda promuove l'empowerment femminile, favorendo processi per incrementare la rappresentanza delle donne in posizioni manageriali e in ruoli strategici.
- **Equità salariale:** Tutti i sistemi retributivi, incentivanti e di valutazione delle prestazioni sono progettati per essere equi e trasparenti. Le retribuzioni tengono conto delle responsabilità attribuite, dei risultati raggiunti e della complessità dei ruoli, evitando ogni discriminazione di genere e garantendo l'assenza di qualsiasi logica di differenziazione per genere sul differenziale retributivo comprendente quindi anche compensi non monetari.
- **Genitorialità e cura:** CEG favorisce l'accesso ai congedi parentali e alle misure di supporto alla cura dei figli e dei caregiver. Le politiche aziendali rispettano e supportano le esigenze legate alla maternità, paternità e alla genitorialità in generale, facilitando l'equilibrio tra responsabilità lavorative e familiari. A tal fine sono adottate azioni mirate al fine di supportare il personale nelle diverse fasi di maternità/paternità (prima, durante e dopo) attraverso programmi e misure specifiche.
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro:** CEG pone la massima attenzione per la conciliazione degli impegni professionali e vita privata. Le misure adottate tengono conto delle esigenze individuali e degli obiettivi aziendali, con la massima attenzione al benessere psicofisico dei collaboratori e delle collaboratrici.
- **Prevenzione di abusi e molestie:** già dal 2023 CEG ha emesso una specifica politica atta a contrastare e prevenire qualsiasi tipo di abuso fisico o psicologico e si impegna a formare e sensibilizzare il personale in tale ambito con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e favorire comportamenti rispettosi. Ogni forma di abuso, molestia o condotta violenta non è tollerata e sarà gestita secondo procedure interne conformi ai principi aziendali.
- **Comunicazione:** CEG promuove una comunicazione interna che diffonda e sensibilizzi comportamenti e linguaggi inclusivi e rispettosi della parità di genere e delle diversità in genere, ponendo la massima attenzione ad evitare stereotipi di qualsiasi tipologia, attuando un sistema di controllo e di monitoraggio al fine di garantire l'equa rappresentatività dei generi tra i relatori di eventi e convegni organizzati o a cui partecipa la società, che tenga conto dei ruoli, delle responsabilità e delle competenze di ciascun collaboratore e di ciascuna collaboratrice.

Per dare attuazione ai principi e alle politiche sopra citate CEG si è dotata di un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 che prevede:

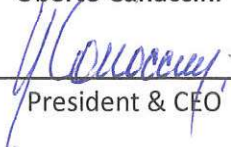
- La nomina di un Comitato Guida sulla Parità di Genere, con funzioni di monitoraggio e proposta;
- L'adozione di un Piano strategico annuale con obiettivi misurabili e indicatori (KPI) coerenti con la UNI/PdR 125:2022;
- Il monitoraggio periodico degli indicatori e dei risultati raggiunti;
- La formazione e la sensibilizzazione dei/delle propri/e dipendenti e degli stakeholder di riferimento sulla propria politica e sulle azioni messi in atto;
- La comunicazione interna ed esterna che dichiara in modo trasparente, l'importanza di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La Politica viene riesaminata annualmente dal Comitato Guida, sulla base dei risultati raggiunti e delle esigenze organizzative ed è diffusa a tutti gli stakeholder, interni ed esterni tramite i canali ufficiali della società.

CEG si impegna al miglioramento continuo del proprio sistema di gestione della parità di genere, integrando tali principi nei processi aziendali e nella propria strategia di sviluppo sostenibile.

Bibbiena, 10-Apr-2026

Uberto Canaccini



President & CEO