

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

## Premessa e impegno della Direzione

La Direzione di **CMG S.p.A.** riconosce la parità di genere come valore fondamentale e fattore strategico per lo sviluppo sostenibile dell'organizzazione.

Con la presente Politica la Società si impegna formalmente a promuovere e garantire pari opportunità in tutte le fasi della vita lavorativa, contrastando ogni forma di discriminazione diretta e indiretta basata sul genere.

La parità di genere non rappresenta solo un obbligo normativo, ma un'opportunità per valorizzare il talento, migliorare il clima organizzativo e aumentare la competitività aziendale.

## Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a:

- tutti i dipendenti, a prescindere dalla tipologia contrattuale;
- collaboratori e consulenti;
- candidati nei processi di selezione.

## Principi fondamentali

L'Azienda si impegna a rispettare i seguenti principi:

### Uguaglianza e contrasto alla discriminazione

Garantire parità di trattamento e opportunità, eliminando ogni forma di discriminazione basata sul genere in tutte le politiche aziendali.

### Inclusione

Creare un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi le diversità, promuova il rispetto reciproco e supporti l'empowerment femminile.

### Trasparenza

Assicurare processi decisionali trasparenti e verificabili in materia di selezione, sviluppo professionale e retribuzione.

### Accountability

Definire responsabilità chiare e misurabili per il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere.

### Miglioramento continuo

Monitorare costantemente i progressi e adottare azioni correttive quando necessario.

## Aree di intervento

In conformità alla UNI/PdR 125:2022, l'azienda interviene nelle seguenti aree strategiche:

### Cultura e strategia

CMG assume i seguenti impegni:

- integrare la parità di genere nella visione, missione e valori aziendali;
- diffondere la cultura dell'inclusione attraverso comunicazione interna ed esterna;
- coinvolgere il management a tutti i livelli nella promozione della parità;

- allocare risorse adeguate al raggiungimento degli obiettivi;
- formare tutto il personale sui temi della parità di genere e dell'inclusione.

### **Governance**

Per quest'area la Società si impegna a:

- costituire un Comitato guida per la parità di genere con rappresentanza equilibrata;
- definire obiettivi misurabili e KPI specifici;
- integrare la parità di genere nei processi decisionali strategici;
- garantire la presenza equilibrata di genere negli organi di governo e nei ruoli manageriali.

### **Processi HR**

#### **Selezione e Assunzione**

- utilizzare linguaggio neutro negli annunci di lavoro;
- garantire commissioni di selezione bilanciate per genere;
- applicare criteri oggettivi e trasparenti nella valutazione dei candidati;
- monitorare la composizione di genere dei candidati e degli assunti.

#### **Gestione della Carriera**

- assicurare pari accesso a percorsi di crescita professionale;
- prevenire la segregazione verticale e orizzontale;
- promuovere la presenza femminile in ruoli tecnici e di leadership.

#### **Equità Retributiva**

- condurre analisi periodiche sui divari retributivi di genere;
- garantire parità salariale a parità di mansioni, competenze ed esperienza;
- adottare sistemi di valutazione delle posizioni oggettivi e trasparenti;
- eliminare progressivamente eventuali gap retributivi ingiustificati.

### **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**

CMG assume i seguenti impegni:

- promuovere programmi di mentoring e coaching per le donne;
- favorire l'accesso delle donne a ruoli STEM e posizioni di responsabilità;
- implementare percorsi di leadership femminile;
- garantire pari accesso alla formazione professionale;
- valorizzare il talento femminile attraverso politiche di empowerment.

### **Equità remunerativa per genere**

La Società si impegna a:

- effettuare audit retributivi annuali disaggregati per genere;
- intervenire tempestivamente per correggere eventuali squilibri;
- garantire trasparenza nei sistemi di incentivazione e benefit.

### **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

L'Azienda assume i seguenti impegni:

- promuovere la condivisione delle responsabilità genitoriali;
- implementare politiche di flessibilità oraria e lavoro agile;
- supportare il rientro dal congedo di maternità/paternità con percorsi dedicati;
- offrire servizi di welfare aziendale a sostegno della genitorialità;
- garantire che la genitorialità non costituisca ostacolo alla crescita professionale;
- promuovere attivamente l'utilizzo del congedo di paternità.

## Prevenzione delle molestie e delle discriminazioni

L'Azienda adotta una politica di tolleranza zero verso:

- molestie sessuali e morali;
- discriminazioni basate sul genere, orientamento sessuale, identità di genere;
- comportamenti vessatori o intimidatori.

La Società si impegna a:

- implementare uno specifico Documento di Valutazione dei Rischi di molestie;
- attivare canali di segnalazione riservati, sicuri e anonimi;
- garantire procedure di gestione delle segnalazioni trasparenti e tempestive;
- assicurare protezione e assenza di ritorsioni a chi segnala;
- individuare e applicare sanzioni disciplinari proporzionate.

## Monitoraggio, riesame e miglioramento

La Direzione effettua un monitoraggio continuo del sistema di gestione per la parità di genere attraverso i report periodici del Comitato Guida per la parità di genere e gli audit interni.

Durante il riesame annuale del sistema di gestione per la parità di genere la Direzione effettua la valutazione dell'efficacia delle azioni intraprese e aggiorna gli obiettivi in base ai risultati raggiunti.

In questo modo, l'Azienda implementa un ciclo virtuoso di miglioramento continuo garantendo le fasi di: pianificazione, attuazione, controllo e reazione

## Comunicazione e formazione

Per coinvolgere tutti gli stakeholder, interni ed esterni nel processo di miglioramento, vengono attuate azioni di comunicazione che comprendono: la diffusione della Politica con pubblicazione sul sito aziendale e la comunicazione sistematica sulle tematiche della parità di genere.

Tutto il personale viene formato sulle tematiche della parità di genere, della valorizzazione delle diversità e dell'inclusione.

## Revisione

La presente Politica è soggetta a revisione annuale o quando si verifichino cambiamenti significativi nell'organizzazione o nel contesto normativo.

Budrio, 13/01/2026

Redatto da  
Comitato Guida per la Parità di  
Genere

---

Approvato da  
Presidente CdA

---