

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
|  | Documento Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022 | Pag. 1 di 5 |
| | POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE | POL_SGPG Rev. 1 del 17.06.2025 |

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Carron Cav. Angelo S.p.A. opera nel mercato da oltre 60 anni erogando servizi di edilizia e restauro.

L'Organizzazione è ben consapevole della centralità delle risorse umane e del fatto che gli ambiziosi obiettivi dell'azienda vengono raggiunti grazie alla competenza e professionalità di ogni singolo/a dipendente che grazie alle diverse formazioni professionali ed esperienze sono in grado di coprire tutte le aree del settore delle costruzioni.

Carron Cav. Angelo S.p.A. riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore di successo di ogni impresa, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

L'impegno dell'Organizzazione per perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità, l'inclusione e l'empowerment femminile è sintetizzato all'interno della presente Politica per la parità di genere.

In ottica di costituire il contesto più favorevole al conseguimento degli obiettivi aziendali e nel rispetto dei valori fondanti riportati nel Codice Etico, Carron Cav. Angelo S.p.A. ritiene fondamentale impegnarsi nello sviluppo di una politica specificatamente indirizzata a valorizzare e tutelare le diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, a garantire la parità di genere e alla creazione di una cultura che promuova l'equità di trattamento, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La Politica per la parità di genere, la valorizzazione delle diversità, l'equità e l'inclusione è definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato guida e coerentemente con le scelte strategiche e la Politica Aziendale integrata per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza e la Responsabilità Sociale.

In coerenza con il sistema di gestione per la parità di genere e con il sistema di gestione aziendale integrato, la Direzione è impegnata nella messa in atto e nel mantenimento del sistema di gestione, ovvero nelle azioni di sviluppo dello stesso nell'ottica del miglioramento continuo. Per questo, la presente Politica per la parità di genere viene revisionata e confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche, a partire dalla misurazione e monitoraggio degli apposti KPI (Key Performance Indicator) ai sensi della UNI/PdR 125:2022.

Per il raggiungimento degli obiettivi relativi allo sviluppo di una politica per la parità di genere e l'equità, Carron Cav. Angelo S.p.A. assicura: l'assegnazione di risorse adeguate, la definizione delle responsabilità a presidio del processo, possesso dell'autorità per il perseguimento, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti, la nomina di un Comitato guida a cui affidare i compiti previsti dalla UNI/PdR 125:2022. L'attuazione della Politica è operativamente coordinata dal/dalla Responsabile del sistema di gestione per la parità di genere, designato/a dal management e in possesso delle competenze organizzative e di genere necessarie.

Carron Cav. Angelo S.p.A., inoltre, adotta tutti gli strumenti a sua disposizione affinché la Politica sia vissuta attivamente e sia testimonianza dell'impegno della direzione di fronte e nei confronti di tutte le parti interessate. La presente Politica per la parità di genere è diffusa a tutto il personale aziendale ed alle parti interessate (fornitori/fornitrici, clienti, enti).

La diffusione viene condotta:

- internamente, mediante formazione ed informazione sia all'atto dell'assunzione che periodicamente, anche con attività di formazione e sensibilizzazione rivolte al management aziendale;
- esternamente, mediante pubblicazione sul sito aziendale o attraverso specifiche comunicazioni, comprese eventuali attività di marketing e pubblicità.

OBIETTIVI GENERALI

Al fine di rispettare quanto stabilito nella Politica per la parità di genere e garantire il raggiungimento degli obiettivi, la Direzione ritiene fondamentale:

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
|  | Documento Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022 | Pag. 2 di 5 |
| | POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE | POL_SGPG Rev. 1 del 17.06.2025 |

- vigilare, al fine di assicurare che le attività siano gestite con l'obiettivo di prevenire situazioni di disparità di trattamento, mancato rispetto delle pari opportunità, diseguaglianze e qualsiasi forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro;
- ispirare la propria politica ai principi della UNI/PdR 125:2022, considerando il personale dipendente come una risorsa strategica e fondamentale per la crescita aziendale, garantendo che siano tutelati i diritti fondamentali, formalizzati attraverso contratti di lavoro, ed impegnandosi a favorirne lo sviluppo professionale e la soddisfazione;
- assicurare il rispetto delle leggi in materia di parità di genere in ambito lavorativo;
- coinvolgere, motivare e valorizzare le proprie risorse umane, attraverso la divulgazione della politica e degli obiettivi aziendali per la parità di genere, utilizzando come strumento il sistema di gestione aziendale, garantendo la formazione, l'addestramento e l'aggiornamento necessario.

Carron Cav. Angelo S.p.A. riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo. Non sono tollerate discriminazioni di alcun genere.

Carron Cav. Angelo S.p.A. crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuova la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto lavorativo in cui opera, costituisca soprattutto un fattore di sviluppo per l'organizzazione stessa. Per tale motivo Carron Cav. Angelo S.p.A. intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte del personale.

Carron Cav. Angelo S.p.A. pone al centro la formazione, per la diffusione di una cultura del rispetto e della non discriminazione, prevedendo percorsi specifici e promuovendo occasioni che consentano alle persone di esprimere opinioni e suggerimenti per un cambiamento costruttivo, in un clima lavorativo improntato al dialogo e al confronto. Tale ambiente è favorito dall'uso all'interno di Carron Cav. Angelo S.p.A. di un linguaggio adeguato, inclusivo e rispettoso delle diversità.

Carron Cav. Angelo S.p.A., con la volontà di porre attenzione alla soddisfazione dei bisogni di genere, in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa del proprio personale, ha scelto di impegnarsi su tutti i seguenti aspetti:

- selezione ed assunzione;
- gestione della carriera;
- equità salariale;
- genitorialità, cura;
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- prevenzione di ogni forma di abusi e molestie sui luoghi di lavoro.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione e il senso di appartenenza del personale rappresentano valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società. Nell'ambito della selezione - condotta nel rispetto dei principi del Codice Etico, delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna - Carron Cav. Angelo S.p.A. opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta.

La selezione e l'assunzione del personale deve avvenire nel più rigoroso rispetto delle procedure standard definite dall'Organizzazione, ed essere informata a criteri di trasparenza nella valutazione dei requisiti di competenza, professionalità, capacità e potenzialità individuale. La selezione non deve prevedere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari e la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
|  | Documento Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022 | Pag. 3 di 5 |
| | POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE | POL_SGPG Rev. 1 del 17.06.2025 |

Nell'assunzione e nella gestione del personale, così come nei rapporti professionali, Carron Cav. Angelo S.p.A. richiede di tenere in espresa e costante considerazione il rispetto della persona, della sua dignità e dei suoi valori, evitando qualsivoglia discriminazione fondata sul sesso, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, l'età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l'orientamento sessuale o le condizioni economico-sociali.

GESTIONE DELLA CARRIERA

Carron Cav. Angelo S.p.A. riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore di successo di ogni impresa, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche.

La gestione delle risorse umane si basa sul rispetto della personalità e della professionalità di ciascun individuo, garantendo opportunità paritarie per tutti i dipendenti in base alle loro qualifiche professionali e alle capacità individuali. In Carron Cav. Angelo S.p.A. non sono tollerate discriminazioni basate sull'età, la religione, l'orientamento sessuale, l'appartenenza politica o sindacale. Inoltre, vengono evitati favoritismi sia nelle pratiche di assunzione che nelle opportunità di sviluppo professionale interno.

Nell'ambito dello sviluppo delle risorse umane, Carron Cav. Angelo S.p.A. s'impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità, le competenze, le conoscenze di ciascuna persona dipendente possano ampliarsi, in modo da permettere una maggiore mobilità verticale e orizzontale di tutte le funzioni aziendali e di assicurare l'efficace raggiungimento degli obiettivi aziendali. Per tale ragione, l'Organizzazione persegue una politica volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità. Il piano formativo è neutrale e progettato solamente in base ai fabbisogni formativi di Carron Cav. Angelo S.p.A. e del personale dipendente.

Carron Cav. Angelo S.p.A. si impegna ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali e mira al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni. Carron Cav. Angelo S.p.A. nella prospettiva del miglioramento gestisce le carriere del personale rispettando i seguenti principi:

- gli avanzamenti di carriera sono rivolti al personale interno indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale volto a coprire i gap, anche per la progressione di carriera.

EQUITÀ SALARIALE

Carron Cav. Angelo S.p.A. rispetta le proprie collaboratrici e collaboratori a partire dalle garanzie fondamentali riconosciute dalla legge, assicurando la stessa base salariale definita dal contratto collettivo nazionale lavoratori.

Carron Cav. Angelo S.p.A. in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, assicura l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità;
- il sistema premiale è legato esclusivamente al contratto provinciale e alle linee guida inserite nel contratto regionale;
- a chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità riscontrate.

GENITORIALITÀ, CURA

Carron Cav. Angelo S.p.A. pone tra gli obiettivi fondamentali del sistema in oggetto, l'intenzione di non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra lavoro e famiglia.

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
|  | Documento Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022 | Pag. 4 di 5 |
| | POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE | POL_SGPG Rev. 1 del 17.06.2025 |

Carron Cav. Angelo S.p.A. prevede programmi specifici per i congedi di maternità e paternità e per garantire meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nelle diverse fasi della maternità, in particolare per il reinserimento post-maternità.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Carron Cav. Angelo S.p.A. intende garantire l'equilibrio vita-lavoro, fornendo a tutto il proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto anche del benessere psicofisico della persona. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure di conciliazione/balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part time reversibile, la flessibilità degli orari (in entrata/uscita e pausa pranzo) e lo smart working laddove possibile;
- viene effettuata una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;
- l'organizzazione garantisce che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale.

PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSI E MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

Carron Cav. Angelo S.p.A. ripudia ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e di molestia, che reprime senza alcuna tolleranza; quindi in primo luogo al proprio interno esercita un'attività di prevenzione indirizzata ad evitare il verificarsi di tali comportamenti. Per molestia si intende quanto previsto dall'Art. 26 del codice delle pari opportunità, ovvero comportamenti indesiderati che violino la dignità e creino un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- la pianificazione di azioni di prevenzione/formazione e sensibilizzazione sull'argomento degli abusi e delle molestie per tutto il personale, compresa la formazione sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma, in modo che tutti (uomini e donne) siano in grado di riconoscere e denunciare comportamenti inappropriati;
- la possibilità di segnalare in maniera anonima sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie (indirizzo e-mail di segnalazione comitato.pdg@carron.it) con la precisazione che la segnalazione ed il conseguente procedimento saranno coperti da riservatezza;
- l'analisi e gestione immediata di eventuali episodi di abuso o molestia;
- l'assoluta tutela delle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni;
- la costante attenzione al linguaggio utilizzato, attraverso la sensibilizzazione e lo sviluppo di una comunicazione il più possibile gentile e neutrale rispetto al genere.

LINGUAGGIO INCLUSIVO E NON DISCRIMINATORIO

Carron Cav. Angelo S.p.A. promuove l'uso di un linguaggio inclusivo e neutrale. Il linguaggio inclusivo si pone l'obiettivo di costruire forme di comunicazione prive di stereotipi, pregiudizi e atti discriminatori nei confronti di determinate categorie di persone. L'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio è una forma di rispetto, esprime la volontà di includere, rappresenta il primo passo verso l'inizio di nuove relazioni.

Carron Cav. Angelo S.p.A. si impegna per sviluppare attività di comunicazione interna ed esterna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

Carron Cav. Angelo S.p.A. basa la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) sulla responsabilità (evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere).

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
|  | Documento Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022 | Pag. 5 di 5 |
| | POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE | POL_SGPG Rev. 1 del 17.06.2025 |

PRESENZA DI UOMINI E DONNE FRA I RELATORI AD EVENTI AZIENDALI

Carron Cav. Angelo S.p.A. promuove la presenza e la rappresentazione sia di uomini che di donne agli eventi organizzati. Nel rispetto delle competenze richieste, promuove la presenza di relatori equamente rappresentati fra uomini e donne nei panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi organizzati da Carron Cav. Angelo S.p.A.

San Zenone degli Ezzelini (TV), 17/06/2025


La Direzione
Dot. ssa Marta Carron
