

La Direzione di **LIFE ELETTRONICA SRL**, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, ha emesso la presente politica al fine di comunicare al personale aziendale, ai principali portatori d'interesse e agli interlocutori sociali, i propri valori e principi di pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle diversità.

Per **LIFE ELETTRONICA SRL** la parità di genere, l'inclusione, la diversità e il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite non sono solo valori dichiarati, ma fattori strategici essenziali per il successo aziendale.

Attraverso la politica per la parità di genere l'azienda s'impegna a:

- promuovere una cultura inclusiva e sostenibile nella propria organizzazione;
- generare un impatto positivo e duraturo sulle persone che lavorano in azienda e sull'intera catena di relazioni e collaborazioni;
- consolidare il proprio ruolo di riferimento per il benessere della comunità territoriale e le altre realtà imprenditoriali.

Il presente documento definisce gli obiettivi primari e le azioni che l'azienda adotta per trasformare tali valori in una pratica quotidiana.

Obiettivi

Per dare concretezza agli impegni dichiarati, l'azienda si pone i seguenti obiettivi strategici, che rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali si svilupperà l'azione organizzativa nei prossimi anni. Tali traguardi sono stati definiti in coerenza con i valori aziendali e con la visione di un'impresa responsabile, capace di coniugare crescita economica e sviluppo sociale:

- 1. Equilibrio tra i generi:** Assicurare condizioni eque tra uomini e donne in ogni dimensione organizzativa, dalla selezione del personale alla definizione degli stipendi, dalle prospettive di crescita professionale fino al coinvolgimento nei processi decisionali. L'intento è di potenziare il contesto lavorativo attuale e garantire che entrambi i generi accedano sempre alle medesime opportunità e modalità di trattamento.
- 2. Ambiente accogliente:** Favorire un clima lavorativo dove ciascuna persona si percepisca apprezzata e considerata, a prescindere da provenienza geografica, fede religiosa, identità di genere, preferenze affettive, capacità fisiche, generazione di appartenenza o retroterra socioculturale.
- 3. Ricchezza delle differenze:** Considerare l'eterogeneità come un patrimonio strategico. Impegnarsi nel riconoscere e valorizzare le molteplici caratteristiche di dipendenti, partner commerciali e fornitori, consapevoli che prospettive diverse generano soluzioni creative e una comprensione più profonda delle esigenze di portatori d'interesse e azionisti.
- 4. Agenda 2030:** Armonizzare le scelte strategiche dell'organizzazione con i traguardi promossi dall'ONU, concentrandosi in particolare su tematiche quali la parità tra i sessi, il contrasto alle disparità sociali, l'occupazione di qualità e uno sviluppo economico rispettoso della sostenibilità.



Azioni per il conseguimento degli obiettivi

Per raggiungere gli obiettivi sopra definiti Life elettronica ha introdotto azioni sistematiche, assegnandovi risorse umane, tecniche ed economiche, come di seguito descritto:

- 1. Processi di ricerca e valorizzazione del personale:** Adottare criteri di selezione improntati all'equità e alla meritocrazia, fondando ogni decisione sulle capacità professionali ed escludendo qualunque pregiudizio discriminatorio. Favorire percorsi di crescita delle competenze accessibili a tutti indistintamente.
- 2. Equità nelle retribuzioni e nelle progressioni:** Analizzare sistematicamente la situazione retributiva per individuare e sanare eventuali squilibri legati al genere. Assicurare che i percorsi di avanzamento professionale siano aperti a ciascuno sulla base del merito e indipendentemente dal genere.
- 3. Cultura organizzativa e formazione:** Promuovere iniziative formative permanenti rivolte a tutto il personale sui temi dell'equità, dell'accoglienza delle diversità e del rispetto reciproco, consolidando una consapevolezza condivisa sui valori aziendali.
- 4. Contrasto alle molestie:** Definire protocolli rigorosi per prevenire e contrastare ogni forma di molestia o comportamento lesivo. Stabilire procedure chiare per la gestione delle segnalazioni al fine di indagare gli eventi, supportare le vittime e perseguire i responsabili.
- 5. Conciliazione vita-lavoro:** Implementare misure di Welfare aziendale che agevolino l'armonizzazione tra dimensione professionale e personale, attraverso congedi genitoriali estesi e servizi di supporto alla cura familiare.
- 6. Verifica e miglioramento continuo:** Istituire un preciso sistema di monitoraggio per valutare l'efficacia delle iniziative intraprese rispetto ai traguardi stabiliti, apportando correzioni quando necessario.
- 7. Rete di alleanze:** Collaborare con organizzazioni che promuovono la parità di genere, l'inclusione e la diversità. Sostenere e prediligere i fornitori e i partner commerciali che condividono i medesimi valori aziendali.
- 8. Rendicontazione e comunicazione:** Pubblicare trasparentemente e regolarmente i progressi compiuti e gli interventi pianificati, rendicontando ai collaboratori, agli investitori e a tutti gli interlocutori sociali l'impegno profuso e i risultati conseguiti.

Modena, 19/11/2025

L'Amministratore Unico
LIFE ELETTRONICA srl



Riccardo Galli

LIFE Elettronica srl

Via Pietro Giardini, 1271/B | 41126 Modena (MO) Italy | C.F. / P.IVA 03076400369 | Cap. Soc. € 3.010.000 i.v.
Tel. +39 059 512 504 | elettronica.life | info@elettronica.life