

## Politica per la Parità di Genere Aziendale

Italian Exhibition Group S.p.A considera la parità di genere, la diversità e l'empowerment femminile valori essenziali per lo sviluppo delle proprie risorse e delle proprie attività aziendali.

Siamo un'azienda fatta di persone e, al contempo, le nostre strutture sono punti di aggregazione e condivisione di persone; per questi motivi ne riconosciamo il valore e le loro differenze.

Per questo motivo la Società adotta un Sistema di Gestione conforme ai requisiti della prassi UNI PdR 125:2022 e si impegna a migliorarne costantemente l'efficacia.

Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e che la nostra organizzazione rappresenti al meglio i nostri dipendenti e stakeholders.

Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni persona viene rispettata e valorizzata abbracciando allo stesso tempo i diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ogni individuo.

Italian Exhibition Group si propone di mettere a disposizione risorse organizzative, strumentali ed economiche, con l'obiettivo di un miglioramento continuo in tal senso; e per assicurare la tutela della parità di genere si impegna a promuovere e incentivare politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie; in concreto IEG SpA:

- Crea un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere;
- Diffonde la cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
- Adotta procedure di Recruitment, Job Rotation, Training e Career Development non discriminatorie;
- Favorisce l'equilibrio fra lavoro e vita privata;
- Sensibilizza circa l'utilizzo di comportamenti e linguaggi che garantiscano un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere
- Definisce KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione.
- All'interno dei Panel, workshop e convegni delle nostre manifestazioni garantiamo che i generi siano equamente rappresentati

Di seguito le indicazioni guida della Società applicate ai diversi processi pertinenti:

### 1. Recruitment

- a. sono valutati pariteticamente curricula femminili e maschili, in ottica di meritocrazia e trasparenza
- b. sono previste medesime retribuzioni a parità di inquadramento.

### 2. Job Rotations e Career Development

L'azienda inserisce dipendenti femminili e maschili nel piano di sviluppo individuale ed aziendale senza discriminazione di genere.

### 3. Work Organization

IEG SpA si adopera per migliorare il Work life balance, dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso:

- a. orario Flessibile in ingresso e in uscita,
- b. possibilità di fruire dello smartworking

- c. back to work tramite onboarding post maternità o lunghe assenze
- d. piano welfare
- e. servizi per favorire a conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa

#### **4. People Development**

La Società investe molte risorse in materia al fine di assicurare uno sviluppo personale privo da ogni pregiudizio attraverso:

- a. Un adeguato processo di onboarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
- b. Processi di sviluppo e valorizzazione delle soft skills e hard skills
- c. Politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere

#### **5. Performance management**

Processo di condivisione degli obiettivi, misurazione e sviluppo delle performance, messo in atto da Italian Exhibition Group, al fine di:

- a. Creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e scevra da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse,
- b. Assicurare la parità di trattamento attraverso la definizione degli MBO, LTI e degli incentivi ad essi collegati,
- c. Garantire equità di trattamento nelle valutazioni attraverso la definizione di obiettivi SMART (Specifici, Misurabili, Attuabili, Remunerativi, Temporal).

#### **6. Misurazione KPI**

IEG SpA adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente. La dashboard contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale.

Italian Exhibition Group SpA si impegna a definire un sistema documentale appropriato e facilmente consultabile in modo da assicurare che ogni lavoratore possa prendere coscienza ed essere partecipe del Sistema.

Rimini, 25/09/2023

L'Amministratore Delegato  
*Corrado Peraboni*