

Politica sulla Parità di Genere

Gender Equality Policy

La mission di STIGA è implementare la propria visione ed i propri valori, dichiarati formalmente nel Codice Etico, rafforzando continuamente e concretamente la cultura della diversità, dell'inclusione e dell'eguaglianza anche di genere.

Tali principi sono richiamati altresì tra gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) dell'“Agenda 2030” delle Nazioni Unite, a cui STIGA intende ispirarsi.

STIGA riconosce che il principale asset per la realizzazione dei propri obiettivi sono le persone, con le loro specificità, caratteristiche, capacità e competenze. Solo promuovendo una people strategy innovativa, rispettosa delle diversità e tesa a rimuovere possibili ostacoli occasionati da eventuali differenze, anche di genere, sarà possibile raggiungere gli obiettivi prefissati.

Per dare ulteriore concretezza a questo posizionamento, è stato istituito un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi nazionale UNI/PDR 125:2022 che, partendo dalla pianificazione di tutte le attività rilevanti, ne permette la gestione accurata ed il successivo miglioramento nel tempo.

In questo spirito, STIGA si propone di realizzare i seguenti obiettivi generali:

- prendersi cura delle proprie persone, coinvolgendole nelle politiche e nel perseguimento degli obiettivi aziendali, creando con esse una relazione di fiducia, basata sul confronto costante, trasparente e costruttivo, disegnando insieme soluzioni concrete, con obiettivi chiari e condivisi;
- sostenere una cultura che tuteli e promuova i principi di inclusione, valorizzazione e rispetto di tutte le diversità, anche nei confronti dei fornitori, valutandoli in base al rispetto degli indicatori ESG, con l'obiettivo di creare un catena di valore che

As formally stated in STIGA's Code of Ethics, the Company's mission is to consistently and clearly implement its vision of a culture that fosters diversity, inclusion and equality, including in the case of gender.

These principles also appear in the Sustainable Development Goals (SDGs) of the United Nations “2030 Agenda”, which STIGA takes inspiration from.

STIGA acknowledges that people, with their individual characteristics, skills and abilities, are the Company's biggest assets. Only by promoting an innovative people strategy that respects diversity and aims to remove potential obstacles based on differences – including gender differences – can STIGA achieve its goals as a business.

To further cement STIGA's commitment to this policy, the Company has established a Gender Equality Management System, in compliance with the Italian National Practice UNI/PDR 125:2022, that will help it to plan, manage and improve its activities in this area over time.

In this spirit, STIGA aims to achieve the following general objectives:

- taking care of its people, involving them in its policies and in the pursuit of corporate objectives; creating a relationship of trust with them, based on continuous, transparent and constructive dialogue; designing concrete solutions together, with clear and shared objectives
- fostering a culture that protects and promotes the principles of inclusion and respect for diversity; by also evaluating the Company's suppliers on their compliance with ESG indicators, in order to create a

abbia ricadute positive per tutti gli stakeholder coinvolti;

- rispettare, oltre alla Prassi UNI/PDR 125:2022, la normativa nazionale, europea ed internazionale in materia di sostenibilità, in particolare sociale, e di diritto del lavoro, con particolare riferimento alle disposizioni inerenti alle pari opportunità ed alla parità di genere.

Nello specifico, i predetti obiettivi generali, si concretizzano anche attraverso l'implementazione delle seguenti aree di attività:

- **Processi di Gestione e Sviluppo del Personale**, ivi inclusi la selezione, l'assegnazione dei ruoli, la valutazione delle prestazioni, la formazione, le promozioni e gli avanzamenti di carriera, il trattamento retributivo, la cessazione del rapporto di lavoro (Rif. procedure "PR GR HUR 02 STIGA Recruiting Selection Policy", "PR GR HUR 04 Human Resources Management", "PR GR HUR 05 STIGA People Performance Review", "PR GR HUR 10 High Level Training Programs Management", "PR GR HUR 12 Exit Interviews", etc);
- **Comunicazione interna ed esterna**: STIGA si impegna a diffondere la propria Politica di Parità di Genere ed i principi di Diversity, Equity & Inclusion all'interno dell'Organizzazione e con i propri stakeholders esterni utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze, evitando gli stereotipi di genere e impegnandosi a garantire che l'azienda venga rappresentata in modo equilibrato e plurale tra donne e uomini (Rif. "Manifesto STIGA della Comunicazione Inclusiva").

Per la realizzazione, il mantenimento ed il miglioramento degli obiettivi legati alla Parità di Genere, l'Alta Direzione dedica le opportune risorse e nomina il Comitato Guida per la Parità di Genere, per l'efficace adozione e applicazione della Politica per la Parità di Genere e del Piano Strategico, ed un Responsabile per la Parità di Genere, in possesso di competenze organizzative e di genere.

value chain that has a positive impact for all stakeholders involved;

- complying with national, European and international sustainability legislation, as well as the Italian UNI/PDR 125:2022 Practice, with particular focus on social sustainability and labour law, especially where they refer to equal opportunities and gender equality provision.

These general objectives will be achieved by implementing the following specific processes:

- **Personnel Management and Development Processes**, including for candidate selection, role assignment, performance evaluation, training, career promotions and advancements, salary treatment and termination of employment (Ref. "PR GR HUR 02 STIGA Recruiting Selection Policy", "PR GR HUR 04 Human Resources Management", "PR GR HUR 05 STIGA People Performance Review", "PR GR HUR 10 High Level Training Programs Management", "PR GR HUR 12 Exit Interviews" procedure, etc);
- **Internal and external communication**: STIGA is committed to disseminating its Gender Equality Policy and principles of Diversity, Equity & Inclusion both within the Organisation and outward to external stakeholders, by using language respectful of differences, avoiding gender stereotypes and by committing to ensuring that the Company is represented by a balance of women and men (Ref. "STIGA Manifesto of Inclusive Communication").

In order to achieve, maintain and improve our Gender Equality objectives, the Top Management has dedicated the necessary resources and appointed members of a Steering Committee for Gender Equality, and a Gender Equality Manager with the appropriate organisational and gender equality experience, to ensure the effective adoption and use of the Gender Equality Policy and the Strategic Plan.

La presente Politica per la Parità di Genere è stata definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere ed il Responsabile per la Parità di Genere.

Revisioni:

- **Rev. 1 del 18/11/2024:** eliminato riferimento all'uso del maschile sovraesteso nelle comunicazioni aziendali in italiano
- **Rev. 2 del 21/07/2026:** esplicitati i riferimenti alle politiche e procedure aziendali rilevanti.

This Gender Equality Policy has been defined by the Top Management, in coordination with the Steering Committee for Gender Equality and the Gender Equality Manager.

Revisions:

- **Rev. 1 on 18/11/2024:** removed reference to the use of the overextended masculine in Italian corporate communications.
- **Rev. 2 on 21/07/2026:** references to relevant company policies and procedures have been made explicit.

Revision	Approval date	Edited by	Approved by	Page 3 of 3
02	21 July 2026	HR Department	SVP Group Legal & HR Steering Committee DE&I	