

General Electronic Company S.p.A.
Capitale Sociale € 1.000.000,00
Sede Legale Strada Poggino 45 D/E
01100 Viterbo (VT)
Partita IVA 00330380569



Logic S.p.A.
Capitale Sociale € 11.000.000,00
Sede Legale Via G. Galilei, 5
20051 Cassina dei Pecchi (MI)
Partita IVA 00578910127



Blu S.r.l.
Capitale Sociale € 1.225.000,00
Sede Legale Via L. Sciascia 5
20832 Desio (MB)
Partita IVA 00740890157

POLITICA GESTIONE RISORSE UMANE

LOGIC S.P.A., BLU Electronic S.R.L. e GELCO S.P.A. (o il "Gruppo Logic" o il "Gruppo")

Le aziende riconoscono che la gestione responsabile e inclusiva delle risorse umane è fondamentale per il successo e la sostenibilità dell'azienda. Le aziende si impegnano a garantire un ambiente di lavoro che rispetti i diritti umani, promuova l'equità e l'inclusione e tuteli il benessere dei propri dipendenti. Questa politica mira a rispettare e soddisfare i requisiti previsti dalle normative vigenti in materia di lavoro e si applica a tutte le attività aziendali. Le aziende si impegnano a garantire che tutte le pratiche aziendali relative ai dipendenti siano in linea con i principi di **rispetto, dignità e giustizia**.

Le aziende adottano nella gestione delle relazioni con il proprio personale comportamenti legali, etici, rispettosi degli standard e dei principi internazionalmente riconosciuti in materia di trattamento dei lavoratori, la politica si articola in diversi ambiti, descritti di seguito:

1. Condizioni di lavoro e tutela dei diritti umani

Le aziende si impegnano a garantire condizioni di lavoro dignitose e sicure per tutti i propri dipendenti, in conformità con le leggi e i regolamenti vigenti. In particolare:

- **Salari e benefici sociali:** il Gruppo Logic assicura che i salari siano conformi al CCNL applicabile e che siano sufficienti a garantire una qualità della vita adeguata. I benefici sociali, come assicurazioni sanitarie, previdenza sociale e altri vantaggi, sono previsti per tutti i dipendenti, in linea con le migliori prassi del settore e con la legislazione applicabile.
- **Ritmi di lavoro:** il Gruppo Logic promuove un equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, rispettando le leggi sul lavoro in merito a orari, ferie e riposi. Le aziende si impegnano a non imporre ritmi di lavoro eccessivi o pratiche che possano compromettere la salute e il benessere dei dipendenti.
- **Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva:** il Gruppo Logic riconosce il diritto dei propri dipendenti di costituire o prendere parte a organizzazioni finalizzate alla difesa e alla promozione dei loro interessi e di essere rappresentati, da organismi sindacali o da altre forme di rappresentanza nel rispetto degli obblighi di legge nazionali

2. Gestione delle assunzioni, delle carriere e opportunità di sviluppo professionale

Le aziende si impegnano in fase di assunzione del personale ad operare nel rispetto delle normative vigenti. Il processo di selezione e valutazione del personale è svolto tenendo in considerazione esclusivamente la necessaria corrispondenza dei profili a quelle che risultano essere le esigenze aziendali e di verifica delle capacità professionali degli stessi. Il processo di selezione non tiene in alcun modo in considerazione aspetti personali dei candidati, quali a titolo esemplificativo sesso, età, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, orientamento sessuale, stato di salute, aspetto fisico o condizione economico-sociale.

Lo sviluppo e la crescita professionale dei propri dipendenti sono promossi attraverso politiche di gestione delle carriere che favoriscano la formazione continua e il miglioramento delle competenze. A tal fine si impegnano a:

- Garantire a tutti i dipendenti l'accesso a **opportunità di formazione e sviluppo**, indipendentemente dalla loro posizione, età, genere, etnia, orientamento sessuale o disabilità.
- Promuovere internamente una **gestione delle carriere** basata sul riconoscimento delle capacità e dei meriti di tutti i dipendenti.
- Garantire il posto di lavoro ed il medesimo livello retributivo nel **post-maternità** o a seguito di lunghi periodi di assenza.

3. Lavoro minorile e lavoro forzato

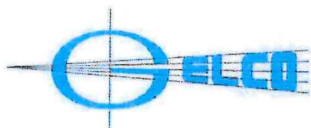
Le aziende condannano fermamente qualsiasi forma di **lavoro minorile** e **lavoro forzato**. Il Gruppo adotta le seguenti misure:

- Verifica in sede di assunzione l'età dei candidati al fine di accertarsi della loro maggior età, non impiega **minorenni** in alcun tipo di lavoro, in conformità con le normative nazionali e internazionali sul lavoro minorile.
- Non tollera **lavoro forzato** o irregolare e garantisce che tutti i dipendenti abbiano la libertà di scegliere e cessare il proprio impiego in qualsiasi momento, senza coercizione o minacce.

4. Diversità, equità e inclusione

Le aziende promuovono una cultura aziendale basata sulla **diversità, equità e inclusione**, valorizzando le differenze individuali e creando un ambiente di lavoro inclusivo in cui ogni dipendente possa esprimersi liberamente e sentirsi rispettato. In particolare:

- **Diversità:** il Gruppo Logic si impegna ad avere una forza lavoro diversificata sotto ogni aspetto, inclusi, ma non limitati a, genere, etnia, età, orientamento sessuale, disabilità e background culturale.



- **Equità:** il Gruppo Logic adotta politiche di **equità salariale** e di trattamento tra tutti i dipendenti, evitando qualsiasi forma di discriminazione. Ogni dipendente riceverà una compensazione equa e le stesse opportunità di sviluppo professionale, indipendentemente dalle caratteristiche personali.
- **Inclusione:** il Gruppo Logic promuove un ambiente di lavoro inclusivo in cui le persone si sentano rispettate, apprezzate e in grado di esprimere le proprie opinioni e contribuzioni. Il Gruppo adotta pratiche di **assunzione inclusiva** e sostiene politiche che favoriscano la parità di trattamento e la non discriminazione.
- **Discriminazione e molestie:** il Gruppo Logic adotta una **tolleranza zero** per ogni forma di discriminazione, mobbing o molestie sul luogo di lavoro. Eventuali episodi di questo tipo saranno trattati con serietà e prontamente affrontati secondo le procedure disciplinari aziendali, con il pieno rispetto per i diritti delle vittime.

5. Bilanciamento vita lavoro

Le aziende ritengono che la promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata sia un elemento fondamentale per la massimizzazione delle performance dei propri dipendenti e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali di creazione di valore solido e sostenibile sotto il profilo economico, finanziario, sociale ed ambientale. In linea con le vigenti normative si impegnano ad offrire diverse soluzioni che promuovano politiche per agevolare l'equilibrio ed una migliore gestione dei tempi di vita personale con le esigenze organizzative aziendali. In particolare:

- ✓ **Part time:** si impegnano affinché la prestazione di lavoro a tempo parziale non costituisca in alcun modo un elemento di discriminazione del rapporto di lavoro e dello sviluppo professionale;
- ✓ **Diritto allo studio:** ogni dipendente, che è impegnato in un percorso di studio (scolastico o universitario o post universitario), dovrà poter accedere ai permessi previsti dalla Legge e dal CCNL;
- ✓ **Congedi maternità e paternità:** ogni dipendente ha diritto ad usufruire dei congedi parentali previsti dalla legge. È fatto divieto far lavorare la lavoratrice in gravidanza durante il periodo riconosciuto come congedo di maternità.

Impegni della Direzione Aziendale

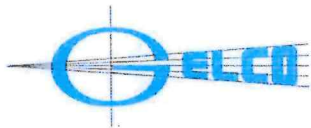
Le Direzioni Aziendali del Gruppo si impegnano in linea generale a:

- **Garantire il rispetto delle normative vigenti** in materia di condizioni di lavoro, nonché delle migliori prassi in tema di diritti umani e responsabilità sociale;
- **Riservatezza e protezione dei dati:** si impegnano a promuovere la cultura della "riservatezza" a tutela sia delle persone che del know how aziendale, nonché riconoscere come prioritario il rispetto del diritto alla protezione dei dati personali e adottare misure tecniche e organizzative adeguate alla tutela della privacy dei propri dipendenti e delle persone fisiche con cui entra in contatto;
- **Promuovere la formazione continua** sui temi della diversità, equità, inclusione e diritti dei lavoratori, affinché tutti i dipendenti siano consapevoli dei propri diritti e obblighi;
- **Monitorare e verificare periodicamente** l'attuazione della presente politica, valutando l'efficacia delle misure adottate e identificando opportunità di miglioramento;
- **Adottare misure disciplinari appropriate** in caso di violazione di questa politica, in modo che ogni forma di abuso o discriminazione venga affrontata tempestivamente e adeguatamente;
- **Garantire che i generi siano equamente rappresentati** tra i relatori scelti dalle aziende nel panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico a cui partecipa;
- **Promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere** e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sui propri siti internet e sui social media.

Le aziende si impegnano, infine, a comunicare e rendere disponibile questa politica a tutte le parti interessate, comprese le nuove assunzioni, i partner commerciali e i fornitori, affinché siano allineati con i principi di giustizia sociale e responsabilità etica che caratterizzano il Gruppo Logic.

Le aziende si impegnano a favorire un ambiente di lavoro che promuova il benessere dei propri dipendenti e rispetti i diritti fondamentali di ogni individuo, in un contesto di **equità, diversità e inclusione**, garantendo pari opportunità e condizioni di lavoro sicure e dignitose per tutti. Tale attenzione ed impegno risiedono nella volontà di munirsi di adeguati presidi volti a garantire la Parità di Genere secondo la Prassi di Riferimento UNI PdR 125:2022. E' stato nominato un Comitato Guida per la Parità di Genere inter-gruppo che si occupa di definire, promuovere e monitorare l'adozione di strumenti e linee guida organizzative coerenti con questi principi a partire da alcuni ambiti chiave:

- le politiche di selezione ed assunzione;
- le opportunità di crescita delle donne in azienda;
- l'equità remunerativa;
- la tutela della genitorialità;



- la conciliazione dei tempi vita- lavoro;
- la prevenzione su abusi e molestie.

SEGNALAZIONI:

È possibile far pervenire segnalazioni o reclami riguardanti l'ambiente di lavoro e/o requisiti cogenti, e/o volontari, applicate dalla UNI PdR 125:2022 e/o contenute nel Codice Etico di Logic S.p.A. scrivendo all'indirizzo mail dedicato parita@logic-spa.com, di Blu Electronic S.r.l. scrivendo all'indirizzo mail dedicato parita@bluelectronic.it e di GELCO scrivendo all'indirizzo mail dedicato parita@gelcospa.it o lasciando copia cartacea della segnalazione nella cassetta delle lettere dedicata e posizionata in prossimità dell'ingresso dipendenti di ciascuna azienda.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, può essere contattato allo stesso indirizzo di posta elettronica anche per eventuali commenti, raccomandazioni, spunti di miglioramento o riflessioni.

26/11/2025

Amministratore Delegato
Logic S.p.A. & Blu S.r.l.

Alessandro Franzoni

Amministratore Delegato
Gelco S.p.A.

Enzo Mancini

