

# POLITICA DI GENERE

Autore: Crognale, Michelangelo  
Esaminatore: Lioce, Vincenzo  
Responsabile: Cirilli, Aldo  
Valido a decorrere da: 2024-06-011  
Conservazione: ADWR02 - Corporate Guidelines and Policies  
Classe Sicurezza: Low (Internal)  
Archiviazione definitiva: BIC – <https://bpm.magna.com>

## **CONTENUTO**

|          |                                            |          |
|----------|--------------------------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>OBIETTIVO .....</b>                     | <b>3</b> |
| <b>2</b> | <b>ORGANIZZAZIONI INTERESSATE .....</b>    | <b>3</b> |
| <b>3</b> | <b>ESCLUSIONI.....</b>                     | <b>3</b> |
| <b>4</b> | <b>DESCRIZIONE .....</b>                   | <b>3</b> |
| <b>5</b> | <b>REFERIMENTI .....</b>                   | <b>5</b> |
| <b>6</b> | <b>REGISTRAZIONE DELLE REVISIONI .....</b> | <b>5</b> |

## **1 OBIETTIVO**

Si prega di descrivere brevemente lo scopo della politica/direttiva. L'obiettivo dovrebbe essere in linea con i nostri obiettivi aziendali generali.

## **2 ORGANIZZAZIONI INTERESSATE**

## **3 ESCLUSIONI**

Si prega di identificare qui le esclusioni specifiche pertinenti includendo i tempi di implementazione e prodotti specifici ove appropriato.

## **4 DESCRIZIONE**

### **4. DESCRIZIONE**

In Magna PT S.p.A. (di seguito "Magna") agiamo onestamente, in trasparenza e ci impegniamo a rispettare i più elevati standard etici come contemplato dal nostro Codice etico e di condotta, che si intende integralmente richiamato.

Ci impegniamo costantemente per creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui le diversità siano percepite come un valore, attraverso l'attuazione di un sistema di gestione che promuova la parità di genere e supporti l'empowerment femminile, creando pari opportunità di crescita professionale e retributiva, politiche a supporto della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro, politiche di welfare a sostegno del cd. "lavoro silenzioso" ovvero di chi si dedica alla cura della famiglia e condizioni di lavoro sempre migliori ed eque.

Al fine di favorire la diffusione di tale politica, Magna garantisce un'adeguata formazione e informazione, a tutti i livelli aziendali, in materia di diversità e inclusione, incoraggiando un continuo dialogo e confronto con i dipendenti e coinvolgendo attivamente i propri stakeholder, preferendo fornitori che rispettino i diritti umani e valorizzino gli stessi principi di uguaglianza e inclusione.

In un'ottica di miglioramento continuo Magna si impegna ad aggiornare la presente Politica in funzione dei cambiamenti derivanti da fattori esterni o interni.

### SELEZIONE E ASSUNZIONE

Magna punta ad incrementare la presenza di donne sul luogo di lavoro per specifica mansione e si impegna a perseguire la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso la descrizione delle mansioni in modo neutro rispetto al genere e perseguendo processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne, attraverso l'individuazione di un gruppo di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando, nel processo di assunzione, meritocrazia, esperienze e competenze e garantendo un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a e respingendo qualsiasi condotta discriminatoria e offensiva.

### GESTIONE DELLA CARRIERA

Magna pone particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle competenze professionali e capacità personali che caratterizzano i dipendenti.

Tutto il personale riceve una specifica formazione sul miglioramento delle proprie competenze professionali e personali, garantendo una partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

Inoltre, durante gli eventi, convegni, anche di carattere scientifico, organizzati da Magna o ai quali la Società è invitata, la stessa garantisce e si fa promotrice che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori.

#### EQUITÀ SALARIALE

Sulla base di competenze, anzianità di servizio ed esperienza professionale, Magna garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dal genere, conformemente a quanto previsto dalla normativa e dalla contrattazione collettiva di settore. In linea con le procedure, Magna si è dotata di un proprio mansionario, che richiama quanto previsto dal CCNL di settore, dalle politiche di merito e valutazione delle performance della Società, in modo da rendere facilmente accessibili ai propri dipendenti i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica, compresi benefit, bonus, programmi di welfare.

#### GENITORIALITÀ, CURA

Magna si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo. Ai dipendenti è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità, nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata. In linea con quanto previsto dalla normativa, Magna garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, supportando la fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

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

Magna è costantemente impegnata nella ricerca di azioni concrete per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti, come l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. orari flessibili, part-time, telelavoro, etc.), compatibilmente con le mansioni svolte, l'assegnazione di obiettivi bilanciati e con contributi economici alle famiglie dei propri dipendenti. Le attività lavorative si svolgono durante l'orario previsto da contratto, in modo da garantire la partecipazione di tutti i dipendenti coinvolti e la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale.

#### ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E GESTIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) E COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI SUI LUOGHI DI LAVORO

Magna condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale, promuovendo l'inclusione attraverso continue attività di sensibilizzazione, volte a prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e di molestia e di discriminazione sui luoghi di lavoro.

A tal proposito è stato inserito nel Documento di Valutazione dei Rischi di Magna (**DVR**) uno specifico Piano per la prevenzione e gestione di ogni forma di abuso fisico e verbale.

Eventuali casi possono essere segnalati attraverso la comunicazione diretta ai propri responsabili (cd. "**principio della porta aperta**") o, in formato anche anonimo, tramite lo strumento della "**Linea Diretta**" (anche "**Hotline Magna**"). Le denunce dirette alla Linea Diretta sono gestite da una società terza indipendente che coinvolge un primo di team di riferimento, a livello di gruppo, per poi investire del caso, a livello locale, il **General Manager**, il **Direttore del Personale** e l'**Internal control e Compliance**.

*Al fine di garantire il continuo miglioramento dei processi aziendali adottiamo un sistema di gestione per la Parità di Genere, approvato dal Comitato e dalla Direzione, in linea con le migliori prassi internazionali per la parità di genere con indicatori chiave di performance sviluppati sulla base della UNI/PdR 125:2022.*

## 5 REFERIMENTI

### Documento No.

|           |                                              |
|-----------|----------------------------------------------|
| MSD008637 | Politica di sostenibilità                    |
|           | Piano Strategico                             |
| MSD013960 | Gestione delle Segnalazioni "Whistleblowing" |

BIC: <https://bpm.magna.com>

## 6 REGISTRAZIONE DELLE REVISIONI

| Valid from/<br>Valido a<br>decorrenza da | Description/Descrizione | Rilasciato da<br>Responsabile |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| 2024-06-01                               | Prima edizione          | Cirilli, Aldo                 |