



POLICY PARITÀ DI GENERE

GENDER EQUALITY POLICY

Codice documento
Document code

PH11-7 G

Ed. A - Rev. 1

Data / *date*: 06/11/2023

Preparata da / prepared by
RSGPG- MAGROUP

Corporate, Brand & Internal Communication,
Employer Branding & CSR Manager -
MAGROUP

A.FRASCARO / C. SALLUSTIO

Controllata da / checked by
Organization, Governance & Compensation
Benefits - MAGROUP

S. CONGEDO

Approvata da / approved by
Chief Organization Transformation and People
Officer - MAGROUP

A. ILLIANO

AVVISO DI RISERVATEZZA / CONFIDENTIALITY NOTICE

Questo documento è proprietà di MA Group; esso non può essere diffuso o riprodotto senza esplicita autorizzazione scritta /
This document is the property of Magnaghi Aeronautica SpA; it cannot be shared or reproduced without explicit written authorization.



DISTRIBUZIONE / DISTRIBUTION

INTERNA / INTERNAL		ESTERNA / EXTERNAL	
NUMERO DI COPIE / NO. COPIES	RICEVENTE / TO	NUMERO DI COPIE / NO. COPIES	RICEVENTE / TO
1	All employee MAGROUP		

INDICE / INDEX

VERSIONE ITALIANA.....	4
1. PREMESSA.....	5
2. GOVERNANCE	5
3. PROCESSO DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE	5
4. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	5
5. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE	5
6. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA	6
7. DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE	6
8. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, TUTELA GENITORIALITÀ, PREVENZIONE MOLESTIE SUL LAVORO.	6
9. RAPPRESENTATIVITÀ DI MAGROUP IN EVENTI.....	6
10. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE.....	7
11. CONFORMITÀ E CERTIFICAZIONE ALLA UNI PDR 125:22	7
<i>ENGLISH VERSION</i>	8
1.FOREWORD	9
2. GOVERNANCE	9
3. SELECTION AND RECRUITMENT PROCESS	9
4.ANNUAL PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM.....	9
5.TRAINING, PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND COMMUNICATION.....	9
6. ENHANCEMENT OF POTENTIAL AND CAREER PATHS.....	10
7. DEFINITION OF REMUNERATION POLICIES.....	10
8. MANAGEMENT ASPECTS RELATED TO WORK ORGANISATION: WORK-LIFE BALANCE, PARENTAL PROTECTION, HARASSMENT PREVENTION AT WORK	10
9. MAGROUP'S REPRESENTATIVENESS AT EVENTS	10
10.HOW TO REPORT.....	10
11.COMPLIANCE AND CERTIFICATION TO UNI PDR 125:22	11

VERSIONE ITALIANA
ITALIAN VERSION

1. PREMESSA

MAGROUP riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato ed inclusivo alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Creare una cultura di parità di genere è alla base della people strategy aziendale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

2. GOVERNANCE

MAGROUP ha definito, a tal fine, una struttura organizzativa dedicata alla promozione di valori di equità e inclusione, istituendo un Comitato per la Parità di genere.

Il compito del Comitato è garantire, in coordinamento con la Direzione Generale, la Politica per la parità di genere; redigere il Piano strategico per la parità di genere che definisce per ogni tema identificato dalla Politica per la parità di genere con obiettivi semplici misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione; supportare l'applicazione di tutti i KPI relativi all'Inclusione, alla Parità di genere e Integrazione;

Attraverso il Comitato, viene monitorata l'implementazione della strategia di diversità, equità e Inclusione, presentandosi come punto di riferimento per recepire e risolvere eventuali segnalazioni inerenti al rispetto e all'inclusione.

3. PROCESSO DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE

MAGROUP si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background ed abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione ed assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, MAGROUP si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

L'azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possano impattare negativamente i processi di selezione.

4. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Nel corso del processo, si promuove, inoltre, la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione, grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

5. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

MAGROUP si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli stereotipi di genere, alla capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, MAGROUP si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e

percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership, sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

6. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA

MAGROUP promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. MAGROUP si impegna, quindi, a far sì che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni.

7. DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE

La politica di remunerazione di MAGROUP contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura aziendale, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. MAGROUP si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

8. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, TUTELA GENITORIALITÀ, PREVENZIONE MOLESTIE SUL LAVORO

MAGROUP si impegna a migliorare la conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati.


Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

MAGROUP ritiene la genitorialità e il caregiver due fattori distintivi della società. Pertanto, oltre i CCNL di riferimento, si attiva in servizi e modalità gestionali per tutelare la maternità/paternità e l'assistenza attraverso il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità e dell'assistenza come momenti di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità e l'assistenza.

Infine, MAGROUP si impegna a prevenire le molestie nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

9. RAPPRESENTATIVITÀ DI MAGROUP IN EVENTI

MAGROUP si impegna affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico per sottolineare la

	PH11-7G	Ed. A - Rev. 1
	POLICY PARITÀ DI GENERE / GENDER EQUALITY POLICY	Pag. 7 di 11

propria immagine di equal employer e dichiarare in modo trasparente la volontà di MAGROUP di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

10. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

MAGROUP consente alle persone di segnalare eventuali eventi di criticità per la parità di genere/diversità e inclusione grazie ai referenti del Comitato Guida di Parità di Genere e/o in modo anonimo attraverso la piattaforma M@ Governance Whistleblowing MAGROUP, accedendo al seguente link: <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Magnaghi-Aeronautica/>

11. CONFORMITÀ E CERTIFICAZIONE ALLA UNI PDR 125:22

MAGROUP si è dotata di un sistema di gestione della parità di genere e di inclusione secondo la UNI/PdR 125:22 al fine di ottenere la certificazione entro l'anno 2023.

Tale politica viene diffusa e compresa dal personale e rivista periodicamente, in occasione dei riesami della direzione ed è esplicitata nel Piano Strategico di Genere.

ENGLISH VERSION
VERSIONE INGLESE

NOTE

This is the English version of the original document, in Italian language.
In case of conflict between English and Italian versions, the Italian version take precedence.

1.FOREWORD

MAGROUP recognises the value of people and their differences through a diversified and inclusive approach to Human Resources management that ensures the same opportunities for professional growth to all people in the company.

Creating a culture of gender equality underpins the company's people strategy to ensure excellent performance based on talent and long-term sustainability.

2. GOVERNANCE

MAGROUP has defined an organisational structure dedicated to promoting values of equity and inclusion by establishing a Gender Equality Committee.

The Committee's task is to guarantee, in coordination with the Executive Board, the Gender Equality Policy; to draw up the Gender Equality Strategic Plan that defines for each topic identified by the Gender Equality Policy simple, measurable, achievable, realistic, time-planned objectives and assigned responsibilities for implementation; to support the implementation of all KPIs related to Inclusion, Gender Equality and Inclusion;

Through the Committee, the implementation of the Diversity, Equity and Inclusion strategy is monitored, acting as a point of reference to acknowledge and address any concerns regarding respect and inclusion.

3. SELECTION AND RECRUITMENT PROCESS

MAGROUP is committed to attracting and hiring people with different backgrounds and skills, pursuing gender equality in the selection and hiring process by identifying a shortlist of candidates that tends to be equal male-female. At the same time, MAGROUP is committed to emphasising the importance of meritocracy: experience, skills and competences guide the selection of the best candidates. The selection process is strengthened by adopting a standardised methodology to ensure equal opportunities at every stage.

The company also ensures that people involved in recruitment processes receive adequate training on gender equality and cognitive biases that may negatively impact selection processes.

4.ANNUAL PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM

The performance appraisal system encourages constant dialogue between Managers and Collaborators, reinforcing each one's commitment to the company's objectives and challenges.

In the process, it also promotes the creation of Development Plans without any gender discrimination, fostering a constructive confrontation aimed at empowerment, thanks to the use of feedback understood as continuous improvement.

5.TRAINING, PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND COMMUNICATION

MAGROUP is committed to offering equal development opportunities without any gender discrimination. Training sessions are provided for all employees aimed at raising awareness within the organisation on the theme of valuing differences, gender equality, inclusion and the impact on business that these issues have. Specifically, all resource managers are made aware of issues related to gender stereotypes and the ability to communicate in an inclusive manner. Finally, MAGROUP is committed to involving both women and men equally in all training initiatives and courses, including leadership courses, in at least one training course per year.

6. ENHANCEMENT OF POTENTIAL AND CAREER PATHS

MAGROUP promotes a culture based on meritocracy and respect for people regardless of gender. It ensures that in the processes of professional growth, internal mobility and succession to managerial positions, an adequate selection of candidates of the less represented gender takes place, with the aim of achieving gender balance in managerial positions, in line with the principles of an inclusive organisation that respects gender equality. MAGROUP is therefore committed to ensuring that women and men are equally represented in internal appointment processes.

7. DEFINITION OF REMUNERATION POLICIES

MAGROUP's remuneration policy contributes to the achievement of the Company's mission, values and strategies, through the promotion of actions and behaviours in line with the corporate culture, in compliance with the principles of plurality, equal opportunities, enhancement of people's knowledge and professionalism, fairness and non-discrimination. The periodic remuneration interventions, processes and short and long-term incentive systems are anchored to principles of recognition of the responsibilities assigned, the results achieved and the quality of the professional contribution made, taking into account the context and the market references applicable for similar positions or for roles with a similar level of responsibility and complexity. MAGROUP is committed to guaranteeing fairness and opportunities of access to the same remuneration to all its employees, regardless of gender.

8. MANAGEMENT ASPECTS RELATED TO WORK ORGANISATION: WORK-LIFE BALANCE, PARENTAL PROTECTION, HARASSMENT PREVENTION AT WORK

MAGROUP is committed to improving the work-life balance of its employees at all stages of their personal and professional lives, through the adoption of flexible working arrangements that are non-penalising and time compatible with the assigned objectives.

In addition, it supports employees during and after periods of long absence from work, avoiding any discrimination during and after the leave, allowing them to remain in contact with the Company during the same and facilitating reintegration at the end.

MAGROUP considers parenthood and the caregiver to be two distinctive factors in society. Therefore, in addition to the relevant collective bargaining agreements, it is active in services and management methods to protect maternity/paternity and caregiving through the maintenance of benefits and initiatives that enhance the experience of parenthood and caregiving as moments of acquiring new skills in favour of the person and the organisation and that protect the relationship between the person and the company before, during and after maternity/paternity and caregiving. Lastly, MAGROUP is committed to preventing harassment in the workplace through a dedicated gender harassment awareness programme that creates awareness in people and guides them in their daily behaviour.

9. MAGROUP'S REPRESENTATIVENESS AT EVENTS

MAGROUP undertakes to ensure that genders are equally represented among the speakers of panels at round tables, events, conventions or other events, including scientific ones, in order to emphasise its image as an equal employer and to transparently declare MAGROUP's willingness to pursue gender equality, enhance diversity and support women's empowerment.

10. HOW TO REPORT

MAGROUP allows people to report any critical events for gender equality/diversity and inclusion through the contact persons of the Gender Equality Steering Committee and/or anonymously through M@Governance Whistleblowing MAGROUP Tool <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/Magnaghi-Aeronautica/>

11.COMPLIANCE AND CERTIFICATION TO UNI PDR 125:22

MAGROUP has adopted a gender equality and inclusion management system in accordance with UNI/PdR 125:22 in order to obtain certification by the year 2023.

This policy is disseminated and understood by the staff and reviewed periodically during management reviews and is made explicit in the Gender Strategic Plan.