

POLITICA PARITÀ DI GENERE



La *DMA* ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi di Riferimento UNI 125:2022; attraverso l'adozione e l'efficace attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere *la DMA* intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'Organizzazione e si impegna a:

- ***Diffondere la cultura della diversità*** e delle pari opportunità tra i dipendenti e i collaboratori assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- ***Creare un ambiente di lavoro accogliente***, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità personale, sociale, politica e culturale;
- ***Monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità*** di genere al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati;
- ***Applicare specifiche politiche per la gestione del personale*** finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo;
- ***Applicare politiche di comunicazione interna ed esterna*** volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità;
- ***Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata*** sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vitalavoro;
- ***Applicare rigide politiche di prevenzione*** di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

La DMA riconosce il valore e le differenze e assicura le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità. Perseguiamo gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità.

L'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti della *DMA* ed è condivisa con i propri Stakeholder, Fornitori e Clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

A tale scopo, *la DMA* intende assicurare la Parità di Genere attraverso la definizione di un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI nelle singole aree.

La DMA, per ciascuna fase del Ciclo di Vita delle Risorse Umane, ha stabilito delle Politiche specifiche, al fine di riporre attenzione alla parità di genere in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione. In particolare:

Processo di Selezione e Assunzione (Recruitment)

Il processo di selezione si basa sull'approvazione di un piano di inserimento delle risorse coerente con il budget annuale, la definizione dei profili oggetto di ricerca, l'effettuazione di una pluralità di colloqui da parte sia della funzione risorse umane che da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte dall'assunzione.

Ogni processo di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste e viene effettuato esclusivamente sulla base del merito.

La DMA nelle attività di selezione ed assunzione del personale si impegna a rispettare i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata è esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non prevede questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione considera che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione considera che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

Gestione della Carriera

La DMA promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con

l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali. *La DMA* si impegna quindi affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

La DMA si impegna a gestire le carriere del personale interno e si impegna a rispettare i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni con bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento saranno strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni terranno sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale
- La garanzia che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento

Equità Salariale

La politica di remunerazione della *DMA* contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico della società. *La DMA* si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione si impegna a rispettare i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, documentate
- I criteri di retribuzione, premi e benefit documentati
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

Genitorialità, Cura

La DMA intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse; *la DMA* si impegna a sostenere tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento
- La maternità assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'organizzazione assumerà un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

Conciliazione dei tempi Vita-Lavoro (Work-Life Balance)

La DMA si impegna a fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione si impegna a adottare il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Inoltre, si impegna a supportare 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 *la DMA* durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Attività di Prevenzione di ogni Forma di Abuso Fisico e Verbale (Molestia) sui Luoghi di Lavoro.

La DMA ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero e 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.

La DMA attua la prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione neutrale rispetto al genere

Misurazione KPI

La DMA adotta un sistema di monitoraggio, attraverso la sistematica raccolta di dati, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La Dashboard contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Questa dashboard viene aggiornata periodicamente e condivisa con il Comitato per la Parità di Genere.

La presente Politica è stata predisposta dal CEO della **DMA**, in coordinamento con il Comitato Guida e il Responsabile dell'attuazione della Politica per la Parità di Genere ed entra in vigore dalla data di approvazione del presente documento e sarà oggetto di valutazione di adeguatezza annualmente e può essere modificata e integrata sulla scorta delle evidenze emerse nel corso delle attività di monitoraggio, degli accadimenti, dei cambiamenti, delle verifiche e delle indicazioni normative nazionali e internazionali in materia nonché dei suggerimenti provenienti dalle Funzioni/Unità aziendali della Società.

Ogni variazione o integrazione è approvata dal CEO di **DMA** successivamente comunicata a tutti i Destinatari.

Qualsiasi irregolarità sospetta o rilevata deve essere segnalata immediatamente al Comitato Guida per la parità di genere

La DMA ha attivato i seguenti canali di comunicazione:



A MANO: attraverso segnalazione al Comitato Guida/ Responsabile Attuazione della Politica.



PER POSTA: le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo della **DMA** – Via Andorno 22, 10153 Torino (TO) ITALY, all'attenzione del Comitato Guida per la Parità di Genere. A garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in una busta chiusa e rechi la dicitura “riservata personale” al soggetto destinatario della stessa



COMUNICAZIONI VERBALI: nel caso di segnalazioni verbali, il Comitato Guida per la Parità di Genere, ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.




E-MAIL: tramite l'indirizzo <https://dmatorino.trusty.report/> nella sezione WHISTLEBLOWING del sito WEB aziendale da inviare all'attenzione del Comitato Guida per la Parità di Genere;

La **DMA** si impegna alla promozione e divulgazione della presente Politica per la Parità di Genere a tutto il personale dipendente, anche mediante la previsione di sessioni formative differenziate in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità. Il documento sarà reso disponibile anche a tutti i Portatori di interessi sul sito internet aziendale della **DMA** affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori che la **DMA** riconosce e rispetta

Torino, 19/09/2025

Chief Executive Officer



DMA S.p.A. - A Socio Unico
Sede Leg. e Sede Oper.:
Via Andorno, 22 - 10157 TORINO
P.I. e P.IVA IT 073 761 800 19