Per perseguire la visione, la missione e i valori del Gruppo Dumarey, Dumarey Auto\motive Italia S.p.A. e Dumarey Softronix S.r.l. (in seguito “le Società” o “Dumarey”) si impegnano a definire i principi e gli obiettivi che stabiliscono il loro impegno nei confronti dei temi relativi alla Parità di Genere e all’empowerment femminile. Dumarey promuove una cultura fondata sul rispetto, sulle pari opportunità, sull’inclusione e sulla valorizzazione delle diversità, contrastando ogni forma di discriminazione, molestia, stereotipo o pregiudizio di genere.

Principi ispiratori

Le Società, tramite l’implementazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, hanno avviato un percorso interno alla propria organizzazione al fine di rafforzare i principi ispiratori della parità di genere e dell’inclusione.

Le Società credono in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità di ogni persona, siano esse inerenti a genere, età, origine, estrazione sociale, credo religioso, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Le Società si impegnano a:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale e trasparente, assicurando dignità e rispetto;
- garantire pari opportunità nei processi di selezione, sviluppo, formazione, valutazione, promozione e remunerazione;
- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali opportunità a tutto il personale e favorendo la valorizzazione delle diversità;
- promuovere la “tolleranza zero” verso qualsiasi forma di intimidazione, bullismo, molestie sessuali o maltrattamenti a danno di dipendenti sul posto di lavoro e sanzionare coloro che violano tale principio;
- adottare un approccio basato sul dialogo e confronto nei rapporti con il personale al fine di coinvolgere tutta la popolazione aziendale nell’impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarla sui principi della parità di genere;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità;
- diffondere la cultura dell’inclusione e della non-discriminazione attraverso l’informazione e la formazione.

Obiettivi della Politica per la Parità di Genere

Le Società definiscono e aggiornano annualmente nel Piano Strategico obiettivi misurabili, azioni, responsabilità, risorse, indicatori, target e tempistiche. Tali elementi sono periodicamente adeguati in funzione dei risultati raggiunti e dell’evoluzione del contesto e della maturità aziendale, al fine di assicurare un percorso concreto, progressivo e continuo verso la parità di genere.

L’attenzione e l’impegno di Dumarey Automotive Italia S.p.A. e Dumarey Softronix S.r.l.nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento dei principi sopra elencati, si focalizzano nelle aree previste dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, ovvero:

This document is intended for internal use only. Sharing is allowed only using authorized tools.

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

A tale scopo le Società hanno definito specifici processi che traggono ispirazione dai seguenti principi e obiettivi:

- **Cultura e strategia**: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo principi quali inclusione, parità di genere, valorizzazione della diversità di genere, lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio — anche inconsapevole (*unconscious bias*) — fondati su questioni di genere;
- **Governance**: attuazione di un modello di governance volto a definire adeguati presidi organizzativi di promozione dell'inclusione e di valorizzazione delle diversità, in grado di rafforzare la presenza del genere sottorappresentato negli organi di direzione, gestione e controllo, e nei ruoli di vertice, nonché di identificare qualsiasi evento di non inclusione, ponendovi rimedio ove possibile;
- **Gestione del personale (inclusione e meritocrazia)**: miglioramento della capacità di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni, promuovendo una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone, affinché donne e uomini siano equamente rappresentate/i a tutti i livelli;
- **Equità remunerativa per genere**: attuazione di politiche di remunerazione in grado di garantire che dipendenti di entrambi i generi ricevano un salario equo in base alla mansione svolta e all'anzianità aziendale maturata e applicazione di sistemi di incentivazione legati all'andamento dei risultati aziendali, basati su criteri trasparenti;
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**: attuazione di politiche finalizzate a supportare il personale nell'attività genitoriale e di assistenza a familiari "fragili".

L'Alta Direzione promuove la presente Politica e assicura le risorse necessarie alla sua attuazione. Il Comitato Guida monitora l'avanzamento degli obiettivi e promuove le azioni di miglioramento. La Politica e i risultati del Sistema sono riesaminati periodicamente sulla base dei KPI, degli audit e degli esiti del Riesame della Direzione, al fine di assicurarne l'adeguatezza e il miglioramento continuo.

La presente Politica è comunicata a tutto il personale delle due Società mediante i canali aziendali, resa disponibile alle parti interessate e pubblicata attraverso i canali esterni definiti dalle Società. A tutto il personale viene richiesto di rispettare quanto previsto dal Sistema di Gestione della Parità di Genere nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

Il Legale Rappresentante
Pierpaolo Antonioli

Pierpaolo Antonioli (Oct 22, 2026 16:40:35 GMT+2)

This document is intended for internal use only. Sharing is allowed only using authorized tools.