

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E PARI OPPORTUNITÀ

L'impegno verso un luogo di lavoro in cui si promuovono i valori di diversità, equità e inclusione, con particolare riferimento alla parità di genere ed alle pari opportunità, riflette la visione e la missione per il Gruppo Marcegaglia¹. Tali valori sono integrati all'interno della strategia aziendale, con la consapevolezza che la promozione di una cultura inclusiva, diversificata e paritetica in base al genere consente il miglioramento del contesto lavorativo, della partecipazione e della collaborazione, contribuendo al nostro successo. Il nostro approccio si basa sull'imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione in relazione a genere, età, razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, disabilità, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato sociale, appartenenza sindacale, opinioni politiche, fede religiosa o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Inoltre, all'interno del Gruppo Marcegaglia vengono promosse condizioni che consentono di abbattere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano la piena espressione delle risorse e la loro completa valorizzazione.

Il nostro impegno

La presente politica mira a preservare il valore del proprio personale; a promuovere la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose sia della dignità individuale che delle regole comportamentali; a stimolare un ambiente di lavoro collaborativo e solidale; a favorire la diversità per coglierne le opportunità e generare valore, ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business. Inoltre, Marcegaglia riconosce l'empowerment femminile come pilastro strategico della propria crescita e si impegna a rimuovere ogni barriera culturale, organizzativa ed economica che possa limitare l'autonomia e l'affermazione professionale delle proprie collaboratrici.

Con questo documento si ribadisce la volontà a rispettare e a diffondere in modo proattivo i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard delle organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Linee Guida dell'Osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro;
- Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

¹ Per "Gruppo Marcegaglia" si intende Marcegaglia Holding Srl che comprende tutte le società dalla stessa, direttamente e indirettamente controllate:

- Marcegaglia Steel SpA, core business legato alla produzione e trasformazione dell'acciaio, che include Marcegaglia Buildtech Srl, Marcegaglia Carbon Steel SpA, Marcegaglia Gazoldo Inox SpA, Marcegaglia Plates SpA, Marcegaglia Ravenna SpA, Marcegaglia Specialties SpA, Marcegaglia Stainless Sheffield Ltd, Marcegaglia Fos sur Mer Sas e le loro partecipate;
- Marcegaglia Investments Srl che presidia e sviluppa le attività diversificate e include EuroEnergy Group Srl, CO.GE.AM Srl, Imat SpA, Oskar Srl, ELET.CA Srl, Made HSE Srl, Albarella Srl.

Selezione ed assunzione

Le attività di recruitment, selezione e assunzione del personale adottano pratiche neutre, basate sull'equità e sul merito secondo i seguenti principi:

- la selezione del personale non considera ammissibile alcuna forma di discriminazione sulla base di razza, ceto sociale, origine nazionale, religione, casta, nascita, invalidità, genere, sesso, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, tipologia contrattuale;
- la persona candidata viene selezionata attraverso un processo e pratiche imparziali e trasparenti in base alle competenze, alla preparazione tecnica, alla professionalità, alla specializzazione, all'esperienza, alle soft skill, alle capacità relazionali e di inserimento nella mansione per la quale si sta effettuando la ricerca;
- la selezione è effettuata in maniera da prevenire atti di disparità di genere, mantenendo un equilibrio in base all'effettiva disponibilità dei profili nel mercato del lavoro e utilizzando un linguaggio inclusivo di genere al fine di incentivare le candidature da parte del genere meno rappresentato;
- la retribuzione corrispondente alla posizione lavorativa prevista in fase di assunzione non è influenzata dal genere ma si riferisce soltanto alle mansioni e alle responsabilità.

Gestione del personale e delle carriere

Il Gruppo Marcegaglia si assicura che il raggiungimento dei risultati strategici aziendali sia dovuto al miglioramento delle prestazioni di tutto il personale attraverso l'accrescimento delle conoscenze, delle abilità e delle capacità. La nostra Organizzazione gestisce le carriere rispettando i seguenti criteri:

- si integra la dimensione DE&I, con particolare riferimento agli aspetti di parità di genere e pari opportunità, nei processi di orientamento e accoglienza di nuove persone, nella formazione continua, nella gestione delle performance e delle carriere, nei programmi di transizione o di ritiro;
- si procede regolarmente con iniziative di formazione aggiuntive a quelle obbligatorie per legge, quali ad esempio formazione professionale specialistica/avanzata, partecipazione a convegni/giornate studi, formazione linguistica, garantendo che ciascun dipendente abbia opportunità di crescita e progressione professionale;
- le figure apicali, di riporto al vertice e con delega al budget devono tendere quanto più possibile ad una distribuzione equilibrata tra generi;
- vengono promossi ed applicati criteri di valutazione obiettivi e basati sulle competenze, evitando pregiudizi o discriminazioni, promuovendo la creazione di percorsi di carriera e sviluppo professionale equi e accessibili ad ogni dipendente;
- viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità, anche con l'obiettivo di colmare eventuali gap di rappresentazione di genere fra le risorse con maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità;
- viene garantita parità di accesso alla formazione per tutta la forza lavoro, adeguandola alle esigenze individuali specifiche, secondo necessità;
- viene garantito il rispetto dei principi di parità di genere anche nella scelta di relatori, formatori che riflettono una gamma diversificata di esperienze, capacità, valori e approcci.

Equità remunerativa

La presente politica sottolinea l'importanza di garantire una compensazione e remunerazione equa per ogni dipendente, indipendentemente dalle caratteristiche personali. Il Gruppo Marcegaglia esclude ogni disparità di genere nella determinazione dei costi di remunerazione del personale, conformando il proprio operato ai seguenti principi:

- la retribuzione è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio sono da intendersi esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- le modalità di retribuzione, di erogazione di premi e di assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'interno dell'Organizzazione.

Tutela della genitorialità

Il Gruppo Marcegaglia supporta la maternità e la paternità attraverso iniziative atte a venire incontro alle esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra lavoro e genitorialità, sostenendo i seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono promosse e supportate sia a livello di organizzazione del lavoro che da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- il congedo di paternità è gestito in maniera paritaria a quello di maternità;
- viene incentivata l'informazione relativamente alle modalità di accesso alle forme di ausilio alla genitorialità, come per esempio, del congedo per paternità
- vengono poste in risalto iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento 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;
- possibilità di utilizzo di iniziative promosse dall'Organizzazione come l'accesso a borse di studio per studenti della scuola secondaria e università.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Il Gruppo Marcegaglia favorisce la conciliazione tra vita privata e professionale, consapevole che per perseguire questo scopo è necessario prendersi cura anche del benessere psicofisico del lavoratore. Per raggiungere tale obiettivo si rispettano i seguenti principi cardine:

- le misure di work life balance sono applicate a prescindere dal genere;
- sulla base di esigenze individuali, vengono garantite forme di lavoro flessibile (ove applicabile) in grado di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, favorendo l'incremento della produttività aziendale, senza discriminazione di genere;
- l'organizzazione prevede forme di lavoro part time, ove l'attività lavorativa lo consenta, venendo incontro a esigenze familiari e personali;
- l'organizzazione monitora le esigenze del personale garantendo che le riunioni/incontri professionali siano svolti in orari compatibili all'impegno lavorativo, in modo tale che siano accessibili a tutti senza discriminazione di genere.

Prevenzione abusi e molestie

Il Gruppo Marcegaglia, in accordo anche con le politiche ESG, ripudia ogni forma di abuso e di molestia, attivandosi per esercitare una accorta attività di prevenzione e repressione del fenomeno. Le attività di prevenzione si basano sui seguenti principi e azioni:

- individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e pianificazione delle azioni da intraprendere per prevenire tali fenomeni in ragione dei rischi individuati;
- individuazione di una figura di riferimento a cui rivolgersi in caso di episodi di abusi e molestie;
- implementazione di un sistema di monitoraggio e di gestione di casi relativi a tali tematiche, laddove il caso sia accertato, al fine di garantire la tutela della persona segnalante da eventuali ritorsioni, nonché l'individuazione di azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del fatto;
- la promozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità;
- la promozione di attività di sensibilizzazione a tutti i livelli in modo tale da promuovere il concetto di "tolleranza zero" relativamente a questi fenomeni.

Comunicazione aziendale

La comunicazione della presente politica è fondamentale per assicurarsi che i portatori di interesse siano consapevoli degli obiettivi, dei principi, dei vantaggi e delle aspettative correlate.

Per perseguire tale scopo vengono utilizzati diversi canali di comunicazione interna ed esterna in modo da divulgare le informazioni, renderle facilmente accessibili e fornire una formazione interattiva. Il coinvolgimento attivo costituisce un ingrediente chiave per promuovere una cultura inclusiva e incoraggiare a portare avanti l'agenda DE&I, con particolare riferimento alle tematiche di parità di genere e pari opportunità, nel proprio quotidiano.

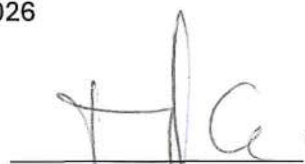
Il coinvolgimento degli stakeholder, anche esterni, garantisce di:

- promuovere una cultura inclusiva e paritetica di genere all'interno dei confini aziendali, orientando i propri obiettivi strategici al miglioramento del valore delle persone;
- influenzare positivamente la catena di fornitura dell'organizzazione, promuovendo la collaborazione con fornitori che condividono gli stessi principi di rispetto dei diritti umani, dell'equità e delle pari opportunità e valori di diversità, equità e inclusione;
- coinvolgere i consumatori e partner, promuovendo pratiche di marketing e di comunicazione che riflettano e rispettino i principi della presente politica.

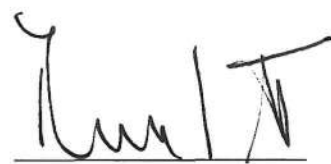
Il Gruppo si impegna a dare massima diffusione del presente documento attraverso la pubblicazione sul sito aziendale e a coinvolgere il proprio personale tramite attività di formazione e sensibilizzazione.

Per rafforzare il proprio impegno verso la parità di genere, l'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la parità di genere (ove presente), provvederà con cadenza almeno annuale a riesaminare la presente politica, considerando il proprio contesto di riferimento, l'evoluzione normativa e l'andamento degli indicatori.

Gazoldo degli Ippoliti, 13/04/2026



Chairman and CEO
Marcegaglia Holding Srl
Dott.ssa Emma Marcegaglia



Chairman and CEO
Marcegaglia Steel SpA
Dott. Antonio Marcegaglia