SOKFÉLESÉG, MÉLTÁNYOSSÁG ÉS BEFOGADÁS GLOBÁLIS IRÁNYELVEI

A PIRELLI CSOPORT ELKÖTELEZETTSÉGE

A Pirelli csoport (az alábbiakban „Pirelli”) mindig is elkötelezett volt a munkakörnyezetben való **egyenlő lehetőségek** tiszteletben tartása mellett. Ezt az elkötelezettséget már 2006-ban explicit módon kijelentettük a „Csoport nyilatkozata az egyenlő lehetőségekről” dokumentumunkban, amely a jelen Irányelvekben bontakozik ki.

A Pirelli aktívan tevékenykedik a **sokféleség, méltányosság és befogadás** értékeinek terjesztése érdekében, és a jelen Irányelvekben foglalt elvek és szándékok fejlesztésének aktív támogatására szólít fel minden olyan alkalmazottat és személyt, akik Csoport nevében és/vagy részére és/vagy érdekében dolgoznak, vagy akik valamilyen más üzleti kapcsolatban vagy együttműködésben állnak vele (a jelen dokumentumban együttesen a „Címzettek” fogalommal utalunk rájuk).

A Pirelli nemzetközi kontextusban tevékenykedik, amelyben az egyének hatalmas **sokféleségi örökséget** fejeznek ki, akiknek értékelése ugyanakkor kompetitív előnyt, valamint lehetőségeket jelent a vállalat növekedésére és gazdagítására, abban a hitben, hogy a leginnovatívabb ötletek és a legjobb megoldások a munkakörnyezetből érkeznek, amelyben az egyének kifejezhetik egyediségüket.

A Pirelli a munkahelyen töltött idő minden egyes vonatkozásában **ugyanazokat a lehetőségeket** kínálja úgy a kiválasztási szakaszban, mint a fizetéssel, a szakmai besorolással, a feladatok kirendelésével, a képzéssel és a karrier előrehaladásával kapcsolatos döntésekben egyaránt.

Ezeket a döntéseket kizárólag az egyéneket jellemző képességek, a tapasztalat és a szakmai potenciál alapján hozzák meg, valamint az általuk elért eredmények figyelembevételével, a nemre, nemi identitásra és kifejezésre, szexuális irányultságra, családi állapotra, szülői vagy gondozói helyzetre, vallásos hitre, politikai, szakszervezeti vagy más véleményre, bőrszínre, társadalmi-gazdasági és/vagy kulturális háttérre, etnikai hovatartozásra, nemzetiségre, korra és mentális vagy fizikai fogyatékosságra vonatkozó **semmiféle megkülönböztetés** nélkül.

A Pirelli mindig is elkötelezett volt egy olyan **munkakörnyezet** biztosítása mellett, amelyben minden egyes személy méltóságteljes és tiszteletteljes bánásmódban részesül, illetve részesít másokat, és amely mentes bármiféle zaklatástól, erőszaktól, pszichológiai és/vagy fizikai kényszertől, egyének vagy csoportok megkülönböztetésétől más egyének vagy csoportok részéről, és vállalja, hogy megelőzi az ilyen viselkedést, illetve közbelépik annak megállításáért, ha ilyen viselkedésre sor kerülne.

A Pirelli mindig is a **befogadás kultúráját** foganatosította, amely az egyéniséget és a vállalati közösséghez való tartozás érzését, a párbeszédet, a bizalmat és a részvételt tartja értékesnek, amelyeket a szervezési jólét nélkülözhetetlen elemeinek tartunk, és ellenezzük a kulturális és szervezeti gátak létrehozását, mert ezek korlátozzák az egyének bevonását és potenciálját.

A vezetési modelleket, az eljárásokat és a programokat úgy terveztük, hogy támogassák az egyéneket, így minden egyes egyénnek ugyanazok a lehetőségek adatnak meg, hogy legjobb képességei szerint fejlődhessen.

A jelen Irányelvek kivitelezéséhez a Csoport alkalmazottainak aktív támogatására van szükségünk, a belső irányelveknek való megfeleléssel és a Pirelli által elérhetővé tett eszközökkel együttesen, azért, hogy meggyőződhessünk a következőkről:

- az egyének munkavállalására és fejlődésére vonatkozó döntések mentesek a diszkrimináció minden formájától;

- a szervezetnek a sokféleség, méltányosság és befogadás kérdésével kapcsolatos szervezési érzékenysége és tudatossága továbbra is magasan kell hogy maradjon, és figyelni kell az esetleges tudatalatti előítéletek (tudatalatti elfogultság) megelőzésére;
- befogadó és tiszteletteljes munkakörnyezetet kell fenntartanunk úgy a Pirellin belül, mint más külső érintettekkel szemben, amely mentes a diszkrimináció és a zaklatás bármilyen formájától;
- a nemek közötti bérezési egyenlőség egyenlő érdemalapú feltételek mellett garantált, és bármilyen rést (ha ilyet fedezünk fel) azonosítani fogunk, és fokozatosan áthidaljuk, továbbá ezzel kapcsolatban átlátható jelentéseket alkalmazunk;
- odafigyelünk az egyének motivációjára a párbeszéden, részvételen, szolgáltatásokon és kezdeményezéseken keresztül, hogy támogassuk a szellemi és fizikai jólétet, és meggyőződjünk a magánéletük és szakmai életük közötti egyensúly fennállásáról úgy, hogy például rugalmas munkaformákat biztosítunk, terjesztjük a családi felelősségek megosztásának kultúráját, egészségtámogató programokat alkalmazunk és támogatást nyújtunk a szülők számára.

BEJELENTÉS, BIZALMASSÁG, A MEGTORLÁS MEGAKADÁLYOZÁSA ÉS KÖVETKEZMÉNYEK A MEGSZEGÉS ESETÉN

A Pirelli csoport arra bátorítja a jelen dokumentum Címzettjeit, hogy jóhiszeműen jelentsenek, akár névtelenül is, bármilyen cselekedetet vagy mulasztást bárki részéről (vele kapcsolatban vagy a részéről történt) a Pirellin belül, amely megszegésnek minősül vagy minősülhet, vagy a jelen Irányelvekben leírt elvek megszegésére buzdít. A Csoport bejelentési irányelvei, amely a www.pirelli.com webhelyen több nyelven is olvasható, részletezi a bejelentési eljárást, hogy hogyan kezeljük azt, és hogyan garantáljuk a bizalmasságot és a megtorlás megakadályozását. Amennyiben a bejelentés megalapozott, a Pirelli alkalmazza a hatályos szabályozási, szerződési és fegyelmi rendszer által előírt szankciókat.

KORMÁNYZÁS

A Pirelli kinevezett egy sokféleségért, méltányosságért és befogadásért felelős igazgatót, aki a különböző vállalati részlegekkel összhangban fog dolgozni azok illető felelősségeinek megfelelően.

A sokféleség, méltányosság és befogadás területére vonatkozó terveket és eredményeket a Fenntarthatósági Stratégiai Bizottság (a vezérigazgató által elnökölt testület) beszéli meg és hagyja jóvá, ezek a Fenntarthatósági Tervek részét képezik, és az eredményeket a megfelelő Testületi Bizottság fogja bemutatni és megbeszélni, majd további bemutatásra, megbeszélésre és jóváhagyásra kerülnek az Igazgatói Testület által.

BEJELENTÉS

A Pirelli jelentést tesz a sokféleség, méltányosság és befogadás terén elért teljesítményéről a Csoport Éves jelentésében.

A JELEN IRÁNYELVEKHEZ KAPCSOLÓDÓ DOKUMENTUMOK

- ETIKAI KÓDEX és MAGATARTÁSI KÓDEX
- AZ EMBERI JOGOKRA VONATKOZÓ GLOBÁLIS IRÁNYELVEK
- TÁRSADALMI FELELŐSSÉGRE VONATKOZÓ IRÁNYELVEK A MUNKAVÁLLALÓI EGÉSZSÉG, BIZTONSÁG ÉS JOGOK, VALAMINT A KÖRNYEZET VÉDELMÉRE
- AZ IGAZGATÓI TESTÜLET SOKFÉLESÉGRE ÉS FÜGGETLENSÉGRE VONATKOZÓ NYILATKOZATA
- BEJELENTÉSI IRÁNYELVEK – BEJELENTÉSI ELJÁRÁS

2022. június

VEZETŐ ALELNÖK ÉS VEZÉRIGAZGATÓ

Marco Tronchetti Provera