

## Policy per la promozione della parità di genere, della pari opportunità, della diversità e inclusione

### Premessa

Adottando questa policy, TPER intende contribuire attivamente alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro – siano esse di genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e altre forme che potrebbero nascere nel tempo – impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale.

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce infatti al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

### Ambito di applicazione

Questa Policy si applica a tutti i collaboratori, dipendenti, dirigenti, fornitori e partner di TPER, nonché alle relazioni con i clienti e con le comunità. Si estende all'intero ciclo di vita del rapporto di lavoro: reclutamento, selezione, formazione, sviluppo professionale, promozione, welfare, collaborazione e relazioni con i clienti e le comunità.

Gli obblighi previsti da questa Policy si applicano nei limiti delle normative vigenti.

### Valori

Di seguito sono richiamati i principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di TPER. A tali principi si richiamano operazioni, comportamenti e rapporti interni ed esterni.

- **Principio di imparzialità e inclusività**: TPER si assicura che i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità e attenzione nei confronti di tutte le organizzazioni a cui fornisce i propri servizi. TPER si impegna, nei confronti del personale, a promuovere un trattamento equo e a favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed handicap.
- **Principio di correttezza e trasparenza**: TPER si impegna a vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto. In tal senso, tutte le attività devono essere svolte con impegno e correttezza in conformità alle norme vigenti e alle procedure interne. Si impegna, inoltre ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.
- **Principio di valorizzazione del personale**: La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia. TPER contrasta ogni discriminazione basata su razza, genere, nazionalità, origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico, orientamento sessuale e ogni altra caratteristica culturale o personale.
- **Principio della tutela della persona**: TPER svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro. I rapporti tra dipendenti devono essere improntati su principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, per mantenere un ambiente di lavoro con un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.
- **Principio del contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione**: TPER vigila che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni. Chiunque ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo ha facoltà di segnalare l'accaduto con le modalità indicate nella Procedura PPG01 "Procedura per la gestione delle segnalazioni in ambito Parità di Genere".

### Impegni

In virtù di questa Policy, TPER si impegna a contribuire al raggiungimento dei propri obiettivi attraverso alcune azioni concrete, quali:

- Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione, garantendo parità di trattamento ed equità sul lavoro fra uomini e donne;
- Individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- Superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali e iniziative di formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;
- Integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza e al potenziale professionale delle persone;
- Sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- Monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche;
- Individuare e fornire al personale gli strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;
- Garantire una partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e di valorizzazione del personale aziendale nel rispetto dei fabbisogni formativi rilevati e nel rispetto delle esigenze e della sostenibilità economica aziendale;
- Assicurare, al rientro dei congedi parentali, affiancamento per il ri-allineamento alle attività svolte, formazione adeguata e la disponibilità ad un ascolto attivo e attento ad ogni necessità;

- Comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti;
- Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile. Tale impegno si palesa anche assicurandosi che entrambi i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o qualsiasi altro evento organizzato dall'Azienda, nel rispetto delle competenze personali dei relatori e tenendo conto del contesto di settore.
- Prevedere una politica di tolleranza zero nei confronti di comportamenti discriminatori, molestie, esclusione o barriere ingiustificate all'inclusione. In tal caso, si attivano le procedure disciplinari previste dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicabile e dalle normative aziendali.

Con specifico riferimento al tema della parità di genere, Tper s'impegna a recepire i principi di *gender equality*, articolati sull'intero percorso professionale e sulle fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del proprio organico, ma anche di garantire equità di accesso ai corsi di formazione, pari opportunità di carriera, condizioni di *work-life balance* proattive nella ricerca di equilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione, come stabilito anche nelle specifiche policy aziendali vigenti.

Tper inoltre esprime il proprio sostegno alla promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini anche adottando le disposizioni dei Women's Empowerment Principles (WEP) – Equality Means Business, i Principi prodotti e diffusi dall'Ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile (UN Women) e dal Global Compact delle Nazioni Unite. Tali principi illustrano sette passi che le imprese e altri settori possono intraprendere per la promozione e l'empowerment delle donne.

Nello specifico Tper sostiene i seguenti Empowerment Principles dell'ONU:

- 1: stabilire una leadership aziendale di alto livello per l'uguaglianza di genere;
- 2: Trattare equamente tutte le donne e gli uomini sul lavoro – rispettare e sostenere i diritti umani e la non discriminazione;
- 3: Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori, donne e uomini;
- 4: Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne;
- 5: Implementare lo sviluppo dell'impresa, la catena di approvvigionamento e le pratiche di marketing che conferiscono potere alle donne;
- 6: Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e advocacy;
- 7: Misurare e riferire sui progressi compiuti per raggiungere l'uguaglianza di genere.

## Governance e responsabilità

La presente politica per la Parità di genere aziendale è definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida. Il Consiglio di Amministrazione approva la presente Policy e ne supervisiona l'attuazione.

Il comitato guida per la parità di genere è impegnato per l'implementazione, monitoraggio e aggiornamento della Policy.

Tutti i dirigenti e i manager sono responsabili dell'integrazione dei principi di parità di genere e D&I nei propri ambiti di competenza. Tutte le persone di TPER sono chiamate ad agire secondo i valori della diversità, equità e inclusione, segnalando eventuali situazioni di discriminazione o esclusione.

## Comunicazione e cultura aziendale

La presente Policy sarà comunicata a tutto il personale TPER, ai partner, ai fornitori e sarà resa disponibile nella intranet aziendale e nelle piattaforme interne.

Bologna, 24 novembre 2025

Presidente e Amministratore Delegato

Tper S.p.A.

Giuseppina Gualtieri