



POLITICA DI PARITÀ DI GENERE DI WINDTRE

Approvata dai Co-CEOs e Human Resources Director

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE DI WINDTRE

1. Introduzione

Il Gruppo WINDTRE (Wind Tre Italia S.p.A. e tutte le società partecipate direttamente e/o indirettamente al 100% da Wind Tre Italia S.p.A.) promuove l'inclusione lavorativa di tutte le sue persone, ne riconosce l'importanza e il valore, garantendo il rispetto dei loro diritti e della loro dignità. L'azienda si impegna da sempre a garantire pari opportunità professionali a tutte le sue persone e ad alimentare una cultura inclusiva che valorizza l'individualità, il rispetto, il senso di appartenenza, il dialogo, l'ascolto e l'equa partecipazione.

WINDTRE è attivamente impegnata nella promozione di una cultura aperta, rispettosa e inclusiva ispirata al Purpose Aziendale "Esistiamo per eliminare qualsiasi distanza tra le persone" e ai valori di Coraggio, Fiducia, Responsabilità e Inclusione. Inoltre, da anni si impegna nell'attuazione del piano ESG soprattutto nella declinazione del Goal #6 dedicato alla parità di genere.

2. Impegno e campo di applicazione

La presente Politica di Parità di Genere è stata elaborata dalla Direzione Human Resources di WINDTRE S.p.A. con la collaborazione del Comitato Guida istituito allo scopo, in armonia con il Codice Etico di WINDTRE ed in coerenza con i valori guida enunciati nella "CK Hutchison Human Rights Policy".

La politica di Parità di Genere definisce i principi, gli obiettivi e gli impegni di WINDTRE sui temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle differenze e l'empowerment femminile.

WINDTRE si impegna a:

- promuovere una cultura orientata alla diversità, all'equità e all'inclusione in un ambiente di lavoro libero da stereotipi, da discriminazioni e da ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, garantendo il rispetto del principio costituzionale di parità e uguaglianza all'interno dell'organizzazione e nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa;
- garantire che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita delle sue persone (selezione, formazione, percorsi di crescita e sviluppo, trattamento economico, benefit, piani di welfare) si fondino sui principi di pari opportunità, inclusione e meritocrazia;
- accrescere la consapevolezza sui temi della parità di genere, della diversità ed inclusione attraverso lo sviluppo di programmi di formazione, campagne di comunicazione e specifici progetti;
- garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione;
- formulare il Piano Strategico per la parità di genere, in linea con il purpose, i valori e i piani di sostenibilità e coerentemente con le linee guida definite dal Gruppo e con i principi di equità e pari opportunità.

- Garantire una collaborazione funzionale con le Associazioni di categoria e con le Organizzazioni Sindacali, al fine di prevedere e assicurare i diritti e le tutele verso i propri dipendenti contro ogni tipo di discriminazione.

La Politica per la Parità di Genere si applica al Gruppo Wind Tre (Wind Tre Italia S.p.A. e tutte le società partecipate direttamente e/o indirettamente al 100% da Wind Tre Italia S.p.A.) e agli stakeholder, orientando anche i rapporti commerciali con fornitori e partner.

3. Obiettivi e impegni per la parità di genere

WINDTRE promuove l'integrazione dei Principi di Gender Equality all'interno della propria struttura organizzativa a tutti i livelli e, con specifico riferimento alle sue persone, intende presidiare i seguenti ambiti di intervento:

- **Selezione e assunzione:** WINDTRE si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere attraverso l'individuazione di una rosa di candidati e candidate per quanto possibile bilanciata, valorizzando meritocrazia, esperienze, capacità e competenze. Inoltre, assicura un approccio equo nei confronti dei candidati/e, atto a prevenire qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo.
- **Gestione della carriera:** WINDTRE si impegna a sviluppare pari opportunità di crescita professionale e di promozioni, attraverso la creazione di pipeline bilanciate in termini di genere, capacità, competenze e aspirazioni della persona. Si impegna altresì, con il supporto dei/delle manager di linea, a creare dei piani di successione equi e un percorso virtuoso che possa portare nel tempo a bilanciare la presenza dei generi per dipartimento, per livello organizzativo e per specifica mansione. Viene inoltre garantita la partecipazione equa e paritaria al processo di performance appraisal e ai percorsi di formazione e di sviluppo dedicati alle persone di WINDTRE, inclusi quelli di tipo manageriale.
- **Equità retributiva:** WINDTRE si impegna nel perseguire l'equità retributiva a tutti i livelli, nel rispetto di quanto previsto dalle norme di legge edal CCNL di riferimento. A tal fine ha implementato politiche e procedure per garantire la parità salariale a persone che svolgono ruoli simili o equivalenti, indipendentemente dal loro genere, etnia o altre caratteristiche personali.
- **Genitorialità e cura:** nel rispetto della persona, WINDTRE tutela la genitorialità e il caregiving riconoscendo il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, supportando lo svolgimento delle attività di cura attraverso la promozione di iniziative di welfare mirate. Inoltre, anche in caso di lunga assenza per malattia e maternità, è garantito il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo la persona nella fase di reintegro.
- **Work-life balance:** WINDTRE sviluppa azioni concrete per assicurare l'equilibrio vita-lavoro delle sue persone, garantendo in maniera continuativa l'adozione di una modalità di lavoro flessibile, ibrida e fondata sulla responsabilità dei/delle singoli/e (Human Working) e la possibilità di usufruire di formule di flessibilità oraria (Time4Me).
- **Prevenzione abusi e molestie:** WINDTRE si impegna a prevenire abusi e molestie nei luoghi di lavoro attraverso la sensibilizzazione sulla violenza e le molestie di genere con il fine di creare consapevolezza tra le sue persone. È vietata ogni forma di discriminazione, abuso

fisico, verbale e psicologico nei luoghi di lavoro e qualsiasi tipo di molestia sessuale perpetrata nei confronti di entrambi i generi. Tutte le persone di WINDTRE sono tenute a segnalare ogni comportamento non conforme facendo riferimento alla procedura di segnalazione Whistleblowing.

- **Comunicazione:** WINDTRE presta attenzione e comunica internamente ed esternamente in maniera trasparente, utilizzando un linguaggio inclusivo e rispettoso e promuovendo un'immagine positiva di donne e giovani donne nel mondo del lavoro. Inoltre, si impegna ad evitare stereotipi di genere, tanto nelle comunicazioni interne, quanto nelle sue azioni pubblicitarie e di stampa.

Con riferimento agli ambiti sopra citati, WINDTRE adotta un sistema di gestione e monitoraggio per verificare che i diversi processi aziendali siano aderenti, in fase di progettazione e applicazione, alle prassi internazionali per la parità di genere, con indicatori chiave di performance (KPI) coerenti con la UNI/PdR 125:2022 e azioni collegate.

Per conseguire gli obiettivi di parità (raggiungibili, specifici e misurabili) indicati nel piano strategico viene istituito un Comitato Guida al quale spetta l'attuazione della presente politica e il riesame annuale, quando necessario.

Alle funzioni HR sono attribuiti mezzi adeguati, autorità e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire con le funzioni interessate, il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non parità.

4. Comunicazione e diffusione

WINDTRE si impegna a dare massima diffusione, sia interna che esterna, della presente Politica attraverso la comunicazione a tutta la popolazione Aziendale e agli stakeholders, prevedendo attività di informazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere.

5. Monitoraggio, reporting e aggiornamento della politica

WINDTRE si impegna a verificare periodicamente l'adeguatezza del presente documento e ad aggiornarlo in caso di rilevanti modifiche normative e ove ne ricorra la necessità.

Data 14/04/2025