POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE

La presente Politica per la Parità di Genere definita dall' Alta Direzione di TRA.MA. S.r.l. in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La Politica e tutta la documentazione dell'impegno sociale dell'azienda è resa disponibile anche a tutti gli stakeholder sul sito Internet aziendale

PRINCIPI E IMPEGNI

TRA.MA. s.r.l. valuta le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, tuttavia, con l'implementazione del proprio sistema di gestione della Parità di Genere ha avviato un percorso ancora più strutturato, concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e che miri alla valorizzazione di tutte le risorse presenti in azienda senza distinzione di genere. TRA.MA. s.r.l. tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere. Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda. TRA.MA. s.r.l., attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

TRA.MA. s.r.l. si impegna:

- ad 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 possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;

- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;

- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;

- a garantire l'implementazione di iniziative e di benefits finalizzati alla valorizzazione della genitorialità, in particolare in tema di maternità e paternità;

• a garantire la parità di genere anche tra relatori e docenti nei corsi e negli eventi esterni di formazione, informazione, comunicazioni.

OBIETTIVI

TRA.MA. s.r.l., definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

• Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole, fondato su questioni di genere.

• Governo: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

• Gestione del Personale: attuazione di processi in ambito della Gestione del Personale, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione (selezione, assunzione, inquadramento, orario di lavoro, avanzamento di carriera, sanzioni disciplinari, welfare, esercizio diritti genitoriali, cessazione rapporto di lavoro) basati su principi di parità di genere, inclusione e rispetto delle diversità.

• Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

• Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e benessere.

• Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di assistenza familiare.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali, e la responsabilità della sua attuazione è affidata al Comitato Guida. Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate, nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere. L' Alta

Direzione chiede il contributo personale di ognuno all'interno della propria specifica funzione al fine di assicurare il successo degli obiettivi contenuti nella Politica aziendale.

Torino, 01/10/2026

Rev. 01

Amministratore Unico

Comitato Guida: