POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Redazione:	Responsabile del Sistema Gestione Parità di Genere
Convalida:	Comitato Guida per la Parità di Genere
Approvazione:	Direttore Generale

Rev.	*Data*	*Descrizione Modifica*
01	01/12/2025	Prima versione.

Indice

1 CONTESTO DI RIFERIMENTO E IMPEGNO 3
2 RIFERIMENTI NORMATIVI 4
3 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA 5
4 RUOLI E RESPONSABILITÀ 5
4.1 Leadership e impegno 5
4.2 Comitato Guida per la Parità di Genere 6
4.3 Responsabile per la Parità di Genere (RPG) 7
5 OBIETTIVI 8
5.1 Ambito operativo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere 9
5.2 Aree di Valutazione della UNI/PDR 125 9
5.2.1 Principi guida per le Aree di Valutazione UNI/PdR 125 10
6 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI IN MATERIA DI DISCRIMINAZIONI O VIOLAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE 11
7 SISTEMA SANZIONATORIO 12

1 CONTESTO DI RIFERIMENTO E IMPEGNO

Tinexta Cyber S.p.A. (anche "*Tinexta Cyber*", "*Società*" o "*Organizzazione*") fa parte del Gruppo industriale Tinexta ed opera nel campo della digital e cybersecurity transformation, quale punto di riferimento italiano dell'innovazione digitale sicura.
La Politica per la Parità di Genere (di seguito anche "*Politica*") esprime la volontà della Società di dotarsi di uno strumento di indirizzo per la definizione degli obiettivi strategici in materia di uguaglianza di genere, in linea con i principi del Codice Etico e di Condotta del Gruppo Tinexta, con le Linee Guida Anticorruzione di Gruppo, con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 di Tinexta Cyber, con la Policy della Sostenibilità del Gruppo Tinexta, con particolare riferimento alla dimensione "Social" e agli impegni in materia di inclusione, tutela dei diritti e valorizzazione delle diversità, ed è sviluppata in continuità con gli impegni assunti dal Gruppo Tinexta nell'ambito degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030, in particolare l'SDG 5 – Parità di genere.

Tinexta Cyber riconosce che la promozione della parità di genere e la valorizzazione delle diversità costituiscono elementi essenziali per un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso. In coerenza con i principi e i requisiti della UNI/PdR 125, l'Organizzazione si impegna a:

- garantire **pari opportunità** nelle fasi di reclutamento, selezione e inserimento, attraverso procedure strutturate e trasparenti;
- assicurare **parità di accesso** a programmi formativi e iniziative per lo sviluppo delle competenze, mediante processi formalizzati;
- adottare **criteri oggettivi, tracciabili e coerenti** per la valutazione delle performance e per le progressioni di carriera;
- implementare **misure organizzative** a supporto dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, nel rispetto delle normative vigenti;
- prevenire e contrastare **comportamenti discriminatori**, molestie o violazioni della dignità tramite procedure dedicate e canali di segnalazione;
- individuare e rimuovere **barriere organizzative o procedurali** che possano ostacolare l'accesso paritario alle opportunità di crescita professionale;
- integrare i principi della parità di genere nei **processi aziendali** rilevanti, inclusi quelli afferenti alla governance e alla gestione del personale.

A tal fine, Tinexta Cyber adotta un principio di tolleranza zero verso qualsiasi comportamento, decisione o pratica che possa determinare disparità di trattamento o compromettere la parità di genere. In tale ambito, la Società rifiuta espressamente:

- discriminazioni di genere: ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, connessa al genere, allo stato di gravidanza, maternità, paternità, alle condizioni familiari o a situazioni correlate ai ruoli di cura;
- molestie e comportamenti lesivi della dignità: condotte indesiderate, verbali o fisiche, aventi lo scopo o l'effetto di creare un clima ostile, umiliante, degradante o comunque non rispettoso della dignità della persona, incluse le molestie sessuali;
- stereotipi, pregiudizi e bias di genere: decisioni, giudizi o valutazioni influenzate da convinzioni stereotipate, che possano ostacolare l'accesso equo alle opportunità professionali o incidere negativamente su assegnazioni, incarichi o progressioni;

- ostacoli o disparità nei processi aziendali: procedure, criteri o prassi che limitino o compromettano l'equità nei processi di selezione, formazione, valutazione delle performance, attribuzione di incarichi, percorsi di crescita professionale e politiche retributive;
- ritorsioni o penalizzazioni: qualsiasi forma di comportamento o misura punitiva adottata nei confronti di chi segnala, in buona fede, situazioni discriminatorie o violazioni della presente Politica, ovvero di chi esercita diritti legati alla maternità, paternità o alla conciliazione vita-lavoro;
- condotte contrarie ai principi di pari opportunità e inclusione: tutte le condotte, comunicazioni, atteggiamenti o decisioni non coerenti con i principi di parità di trattamento, rispetto della dignità, valorizzazione delle competenze e promozione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

Al riguardo, la normativa in materia di parità di trattamento tutela della dignità sul lavoro e contrasto alle discriminazioni e richiede alla Società di adottare misure idonee a prevenire condotte discriminatorie, garantire condizioni paritarie nei processi aziendali e promuovere un ambiente di lavoro improntato all'equità, al rispetto e all'inclusione.

La presente Politica si applica ai componenti degli Organi sociali, ai Dipendenti di ogni qualifica e livello, ai Procuratori, ai Collaboratori di Tinexta Cyber e, in ogni caso, alle terze parti con le quali la Società intrattiene rapporti commerciali e/o che operano nell'interesse e/o per conto della Società (anche "*Destinatari*").

La Società intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell'Organizzazione, che sono le reali parti interessate dei risultati che il Sistema di Gestione per la Parità di Genere di Tinexta Cyber si propone la finalità di produrre.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI

Nel contesto internazionale ed europeo sono state sancite diverse convenzioni e direttive volte alla tutela della parità di trattamento, alla promozione delle pari opportunità e alla prevenzione di comportamenti discriminatori. A livello nazionale, la parità di genere è disciplinata da specifiche disposizioni legislative che regolano l'accesso al lavoro, il trattamento economico, i percorsi di carriera e le condizioni di lavoro.
Si riportano di seguito i principali riferimenti normativi locali ed internazionali in materia di Parità di Genere, considerati dalla Società ai fini della promozione dell'uguaglianza di genere e della prevenzione delle discriminazioni, unitamente alle disposizioni interne e alla prassi UNI/PdR 125:

- <u>Convenzioni e Direttive Internazionali ed Europee sulla Parità di Genere</u>
  - Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione contro le donne (CEDAW, 1979);
  - Convenzione OIL n. 100 (1951) sulla parità di retribuzione per lavoro di pari valore;
  - Convenzione OIL n. 111 (1958) relativa alla discriminazione in materia di impiego e professione;

- Direttiva 2006/54/CE sull'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per genitori e prestatori di assistenza (Work–Life Balance);
- Direttiva (UE) 2022/2381 relativa al miglioramento dell'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate;
- Agenda 2030 delle Nazioni Unite – SDG 5: Parità di Genere.

- Normativa nazionale in materia di Parità di Genere
  - D.lgs. 198/2006 – Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna e successive modifiche (L. 162/2021 – certificazione della parità di genere);
  - D.lgs. 151/2001 – Testo unico sulla tutela della maternità e paternità;
  - Legge 120/2011 e s.m.i. – equilibrio tra generi negli organi di amministrazione e controllo;
  - D.lgs. 24/2023 relativo alla protezione delle persone che segnalano violazioni (rilevante ai fini di prevenire ritorsioni in caso di segnalazioni di comportamenti discriminatori).

È richiesto a tutti i Destinatari l'impegno al rispetto delle normative cogenti e della presente Politica in materia di parità di genere e non discriminazione applicabili alla Società.

3 DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA

La presente Politica è comunicata e diffusa internamente a tutto il personale attraverso il sistema documentale accessibile dalla rete intranet aziendale, ed esternamente a tutti gli Stakeholder tramite la pubblicazione sul sito internet di Tinexta Cyber (www.tinextacyber.com).
La Politica e le sue eventuali modifiche e/o integrazioni sono approvate dall'Alta Direzione.
Al contempo, (propone gli eventuali aggiornamenti e/o modifiche e monitora l'efficacia della stessa.

Tinexta Cyber riconosce che la parità di genere rappresenta un percorso progressivo e che il contributo di ogni persona è fondamentale per il suo consolidamento nel tempo. Per tale motivo, la Società si impegna a mantenere e riesaminare la presente Politica periodicamente, con cadenza annuale al netto di specifiche situazione che ne richiedano l'anticipo, garantendo che essa sia sempre attiva, applicata, efficace e appropriata alle finalità del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, nonché conforme alla normativa vigente in materia di parità di genere, non discriminazione e tutela delle pari opportunità.

4 RUOLI E RESPONSABILITÀ

4.1 Leadership e impegno

L'evidenza dell'impegno del Management di Tinexta Cyber nella promozione della parità di genere si manifesta attraverso l'attuazione, il mantenimento e la valutazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e l'adozione di misure volte a garantire equità, inclusività e pari

opportunità a tutti i livelli dell'Organizzazione. La Direzione assume un ruolo determinante nel promuovere una cultura aziendale inclusiva e nel sostenere un percorso di miglioramento continuo, in coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125.
La Direzione di Tinexta Cyber si impegna a:

- **applicare procedure e processi di gestione del personale equi e inclusivi**, assicurando che i processi HR — selezione, valutazione delle performance, formazione, sviluppo professionale, attribuzione degli incarichi e progressioni di carriera — siano strutturati, trasparenti e liberi da bias, sostenendo la rappresentanza femminile nei diversi livelli organizzativi (procedura formalizzata nel documento *PG04* "*Gestione e Formazione delle Risorse Umane*" del Sistema di Gestione per la Qualità di Tinexta Cyber);
- **comunicare in modo trasparente l'impegno verso la parità di genere**, diffondendo internamente ed esternamente, anche attraverso attività di comunicazione istituzionale, marketing e pubblicità, il costante impegno della Società nella parità di genere, nella valorizzazione delle diversità e nel supporto all'empowerment femminile;
- **promuovere formazione e sviluppo professionale senza discriminazioni**, garantendo pari accesso alle opportunità formative e ai percorsi di crescita, contrastando stereotipi e pregiudizi di genere e promuovendo la valorizzazione del talento femminile;
- **assicurare una Governance che integri stabilmente la dimensione di genere**, istituendo presidi organizzativi adeguati e favorendo un modello decisionale inclusivo, volto a sostenere la presenza femminile nei ruoli di leadership e nei livelli apicali;
- **creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso**;
- **favorire benessere e conciliazione Work-Life Balance**, attuando misure e strumenti che agevolino la conciliazione vita–lavoro, inclusi modelli di flessibilità compatibili con responsabilità familiari, genitorialità, responsabilità di cura;
- **prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, molestie e comportamenti lesivi della dignità sui luoghi di lavoro,** individuando potenziali rischi, attivando misure preventive e garantendo la presenza di procedure strutturate per la segnalazione, la gestione dei casi, la tutela della riservatezza e la protezione da ritorsioni, applicando il principio di tolleranza zero;
- **garantire equità retributiva di genere**, monitorando periodicamente le retribuzioni, individuando eventuali scostamenti e adottando misure correttive, assicurando una remunerazione equa per lavori ed occupazioni di pari valore e favorendo la partecipazione, la permanenza e la crescita delle donne nel contesto lavorativo.

4.2 Comitato Guida per la Parità di Genere

Per garantire l'efficace attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e assicurare un presidio costante sui principi previsti dalla UNI/PdR 125, l'Alta Direzione ha istituito il **Comitato Guida per la Parità di Genere**, nominato formalmente dal Consiglio di Amministrazione di Tienxta Cyber.

Il Comitato rappresenta il presidio organizzativo centrale, responsabile del coordinamento, della supervisione, del monitoraggio e del miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, nonché della promozione dei principi di **equità, inclusione, pari opportunità,**

valorizzazione delle diversità, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro all'interno dell'Organizzazione.

Il Comitato è composto da figure che rappresentano trasversalmente le aree aziendali maggiormente coinvolte nei processi oggetto della prassi, quali:

- Human Resources.
- Risk, Compliance, Quality & Anti-Corruption.
- Comunicazione Esterna.
- Environmental, Social and Governance.
- Legal & Privacy.

Il Comitato Guida definisce gli obiettivi e le azioni del Piano Strategico per la Parità di Genere e stabilisce, in conformità alla UNI/PdR 125, le frequenze e le responsabilità di monitoraggio dei KPI. Inoltre, promuove una cultura inclusiva, presidia i rischi, coordina le iniziative formative e informative, supervisiona le attività di comunicazione e supporta il Riesame della Direzione, operando come presidio permanente del miglioramento continuo del Sistema.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere è, inoltre, il presidio principale incaricato di ricevere e valutare le segnalazioni effettuate tramite il canale dedicato (cfr. cap. 6 del presente documento).

4.3 RESPONSABILE PER LA PARITA' DI GENERE

A supporto dell'attuazione efficace del Sistema, Tinexta Cyber ha individuato una specifica figura di **Responsabile per la Parità di Genere (RPG)**, nominata dal Responsabile della Funzione HR/BU Cybersecurity e formalmente approvata dall'Alta Direzione e dal Consiglio di Amministrazione.

L'**RPG** garantisce il coordinamento operativo del Sistema e, in coerenza con quanto previsto dalla prassi, presidia la raccolta, l'analisi e la rendicontazione dei KPI, collaborando con le funzioni competenti e assicurando la disponibilità delle evidenze necessarie al monitoraggio del Piano Strategico.

Il **Responsabile per la Parità di Genere**:

- Coordina la redazione e l'applicazione della Politica di Parità di Genere, assicurandone la coerenza con gli indirizzi del Comitato Guida;
- coordina la definizione, la redazione e l'aggiornamento del **Piano Strategico**;
- raccoglie e analizza i KPI e propone azioni correttive o migliorative;
- presidia il sistema documentale relativo alla parità di genere;
- contribuisce alle iniziative di sensibilizzazione, formazione e comunicazione;
- supporta gli audit interni ed esterni.

L'azione sinergica tra il Comitato Guida e il Responsabile per la Parità di Genere garantisce un presidio strutturato e continuativo su tutti gli ambiti previsti dalla UNI/PdR 125, favorendo un

miglioramento costante del Sistema di Gestione e una cultura aziendale orientata a **equità, inclusione, pari opportunità e valorizzazione delle persone**.

5 OBIETTIVI

Tinexta Cyber è cosciente che, per offrire servizi d'eccellenza, è necessario tutelare e valorizzare il personale, creando un ambiente di lavoro inclusivo che promuova e rafforzi una cultura basata sull'equità, sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità. L'Organizzazione riconosce l'unicità di ciascuna persona e sostiene percorsi di crescita professionale equi, a prescindere dal ruolo ricoperto all'interno della Società. Ciò favorisce la formazione di team più collaborativi, innovativi e performanti, con benefici sia sul piano organizzativo che sociale.
Pertanto, la presente Politica definisce i principi, gli obiettivi e le linee guida dell'impegno della Società nei confronti della parità di genere, della valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.

Tinexta Cyber ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125, avviando un percorso di evoluzione culturale interna fondato su azioni concrete e misurabili, integrate nel **Piano Strategico per la Parità di Genere** e supportate da un budget dedicato.

La Direzione ha affidato la responsabilità dell'adozione, diffusione e applicazione della Politica per la Parità di Genere al **Comitato Guida per la Parità di Genere.**

In coerenza con i requisiti e gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125, Tinexta Cyber declina i principi della parità di genere in un insieme di **ambiti operativi** e di **aree di valutazione** attraverso i quali la Società garantisce la piena integrazione dei valori di equità, inclusione e rispetto all'interno dei processi organizzativi.
Tali ambiti rappresentano le dimensioni lungo le quali l'Organizzazione agisce in modo sistematico e continuativo per:

- prevenire discriminazioni dirette e indirette;
- favorire pari opportunità di accesso, crescita e permanenza;
- garantire equità retributiva;
- sostenere la genitorialità e le responsabilità di cura;
- promuovere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo.

Tinexta Cyber orienta il Sistema di Gestione per la Parità di Genere verso azioni concrete, misurabili e di reale impatto, assicurando che ogni ambito sia presidiato attraverso processi strutturati, verificabili e monitorati in coerenza con il Piano Strategico per la Parità di Genere e con i KPI previsti dalla UNI/PdR 125.
I **KP**I sono **definiti, misurabili e soggetti a monitoraggio periodico**, e costituiscono parte integrante del **Piano Strategico**, all'interno del quale vengono stabilite le modalità, la frequenza e le responsabilità di valutazione dei progressi rispetto non solo agli obiettivi di parità di genere, ma anche ai principi di equità, inclusione, valorizzazione delle diversità, tutela della **genitorialità,**

conciliazione vita-lavoro, benessere organizzativo, pari opportunità e rispetto della dignità della persona, in coerenza con la UNI/PdR 125:2022.

5.1 Ambito operativo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

a) Selezione e assunzione (recruitment)
Tinexta Cyber garantisce processi di selezione equi, trasparenti e privi di bias di genere, assicurando pari opportunità di accesso ai ruoli, monitorando la rappresentanza femminile nelle candidature e applicando criteri oggettivi di valutazione.

b) Gestione della carriera e sviluppo professionale
La Società assicura criteri meritocratici e inclusivi nei percorsi di crescita, nell'attribuzione degli incarichi e nell'accesso alla formazione, promuovendo la presenza femminile nei ruoli di responsabilità e nella leadership tecnica e manageriale.

c) Equità salariale di genere
Tinexta Cyber monitora periodicamente la coerenza retributiva tra donne e uomini a parità di ruolo, competenze e responsabilità, applicando interventi correttivi in linea con la UNI/PdR 125 e con la normativa europea e nazionale sulla trasparenza retributiva.

d) Genitorialità e responsabilità di cura
La Società tutela la maternità, la paternità e i ruoli di cura, sostenendo il rientro al lavoro, la continuità professionale e l'assenza di penalizzazioni nelle carriere di chi assume responsabilità familiari.

e) Conciliazione vita–lavoro (work–life balance)
Tinexta Cyber promuove misure organizzative flessibili e iniziative di welfare orientate al benessere del personale, garantendo pari accesso e supporto all'equilibrio tra vita professionale e personale.

f) Prevenzione di abusi, molestie e discriminazioni
La Società adotta presidi e procedure per prevenire, contrastare e gestire molestie, discriminazioni e comportamenti lesivi della dignità, attraverso canali di segnalazione dedicati, misure tempestive e un principio di tolleranza zero.

5.2 Aree di Valutazione della UNI/PDR 125

Nel perseguire gli scopi della presente Politica e nel garantire la conformità alla UNI/PdR 125, Tinexta Cyber concentra la propria azione sulle **sei Aree di Valutazione** della prassi:

1. **Cultura e strategia**
2. **Governance**
3. **Processi HR**
4. **Opportunità di crescita e inclusione**
5. **Equità remunerativa**

6. **Genitorialità e conciliazione vita–lavoro**

Per ciascuna area, la Società ha definito principi guida che orientano lo sviluppo del Sistema di Gestione e costituiscono il quadro operativo per gli obiettivi, le misure e il miglioramento continuo.

5.2.1 Principi guida per le Aree di Valutazione UNI/PdR 125

Cultura e strategia
Tinexta Cyber si impegna a:

- promuovere una cultura inclusiva basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze;
- integrare la parità di genere nella strategia aziendale e nei documenti di governance;
- sensibilizzare il personale su stereotipi, bias e comportamenti inclusivi;
- attuare percorsi formativi mirati alla prevenzione delle discriminazioni e al rafforzamento dell'empowerment femminile;
- rendere trasparenti gli obiettivi e i risultati legati alla parità di genere.

Governance
Tinexta Cyber garantisce:

- una governance chiara, con ruoli e responsabilità formalmente definiti;
- l'istituzione del Comitato Guida per la Parità di Genere, responsabile del coordinamento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- il coinvolgimento attivo del Management aziendale nell'approvazione degli obiettivi e delle risorse;
- un sistema decisionale fondato su responsabilità, etica e trasparenza;
- coerenza con Codice Etico e di Condotta, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 e policy interne di Gruppo e aziendali.

Processi HR
Tinexta Cyber adotta processi HR equi e inclusivi, attraverso:

- procedure di selezione e valutazione prive di bias;
- criteri oggettivi per performance, avanzamenti e riconoscimenti;
- accesso equo a formazione, sviluppo, talent programs e opportunità di crescita;
- raccolta e analisi strutturate dei dati necessari al monitoraggio dei KPI;
- formazione dei Responsabili di Funzione sul riconoscimento dei bias inconsci e sul loro ruolo nel garantire equità, inclusione e parità di genere nei processi organizzativi;
- formazione rivolta a tutta la popolazione aziendale sui temi previsti dalla UNI/PdR 125:2022 (parità di genere, inclusione, prevenzione di stereotipi e pregiudizi), in coerenza con il Codice Etico e di Condotta del Gruppo Tinexta.

Opportunità di crescita e inclusione

Tinexta Cyber si impegna a:

- garantire pari accesso ai ruoli di responsabilità e leadership;
- promuovere iniziative di mentoring, coaching e leadership inclusiva;
- rendere visibile il talento femminile in tutte le funzioni, incluse quelle tecniche e STEM;
- individuare e rimuovere eventuali barriere che ostacolano la crescita professionale;
- monitorare sistematicamente la partecipazione femminile ai percorsi strategici di sviluppo.

Equità remunerativa
La Società presidia l'equità salariale attraverso:

- analisi periodiche dei livelli retributivi e dei gap di genere;
- politiche retributive trasparenti e basate su criteri oggettivi;
- misure correttive per affrontare scostamenti ingiustificati;
- comunicazione trasparente dei principi di equità;
- monitoraggio continuo dei KPI retributivi previsti dalla UNI/PdR 125.

Genitorialità e conciliazione vita–lavoro
Tinexta Cyber sostiene il benessere del personale attraverso:

- misure che tutelano maternità, paternità e responsabilità di cura;
- percorsi strutturati per il rientro e la continuità professionale;
- politiche flessibili e strumenti di welfare a supporto del work–life balance;
- pari accesso alle misure di conciliazione;
- valorizzazione delle competenze, indipendentemente dalle esigenze di cura.

6 GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI IN MATERIA DI DISCRIMINAZIONI O VIOLAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Tinexta Cyber mette a disposizione del personale un canale dedicato alla raccolta delle segnalazioni, coincidente con il canale di Whistleblowing previsto dal D.lgs. 24/2023, tramite il quale possono essere segnalate, oltre alle violazioni in materia di parità di genere, anche condotte o situazioni non conformi ai principi di equità, inclusione, pari opportunità, valorizzazione delle diversità, tutela della genitorialità, conciliazione vita-lavoro, benessere organizzativo previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

Il canale garantisce:

- riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e delle persone coinvolte;
- protezione da ritorsioni;
- tracciabilità delle segnalazioni;

- tempestiva gestione da parte dei presidi competenti.

Le segnalazioni pervenute tramite il canale Whistleblowing, quando attinenti ai temi sopra indicati, sono ricevute dall'Organismo di Vigilanza, che provvede a inoltrarle al **Comitato Guida per la Parità di Genere** e alla casella dedicata pariopportunita@tinextacyber.com per la presa in carico e la gestione di competenza.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere è il presidio principale incaricato di ricevere e valutare le segnalazioni ad esso inoltrate, con responsabilità di:

- analisi preliminare della segnalazione;
- apertura dell'istruttoria, ove necessario;
- raccolta delle evidenze e confronto con le funzioni interne competenti;
- valutazione finale e proposta di azioni correttive o migliorative;
- monitoraggio dell'efficacia delle misure adottate.

Tinexta Cyber garantisce la completa riservatezza sull'esistenza e sul contenuto delle segnalazioni, nonché sull'identità dei segnalanti e dei segnalati. Le tutele previste per il Segnalante sono assicurate nel pieno rispetto della normativa vigente, incluse le disposizioni del D.lgs. 24/2023.

Per maggiori informazioni e dettagli sul processo di gestione delle segnalazioni, si rimanda all'Istruzione Operativa n. 42 "*Whistleblowing - Gestione delle segnalazioni illeciti ex D.Lgs. 231/2001*" e al Manuale di Gruppo dedicato).

7 SISTEMA SANZIONATORIO

Le violazioni delle normative cogenti e della presente Politica saranno perseguite – nel rispetto delle procedure e modalità previste dalla relativa disciplina legale e/o contrattuale – con tempestività e immediatezza mediante l'applicazione di misure sanzionatorie.
I provvedimenti sanzionatori intrapresi da Tinexta Cyber saranno commisurati al tipo e alla gravità delle violazioni e alle loro conseguenze per la Società, in coerenza con quanto previsto dal *Codice Etico e di Condotta del Gruppo Tinexta, Sezione 4.4 "Sistema disciplinare e sanzionatorio"*.