



POLITICA INTEGRATA PER LA DIVERSITÀ, LA PARITÀ DI GENERE E LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

(Sistemi di gestione UNI/PdR 125 e PAS 24000)

TM.E. S.p.A- Termomeccanica Ecologia è società attiva nel campo dell'ingegneria ambientale e la realizzazione di impianti nel campo del trattamento dei rifiuti e delle acque. La società è attiva in Italia ed in Europa da molti decenni.

TM.E. S.P.A. - TERMOMECCANICA ECOLOGIA si impegna ad attuare, mantenere e migliorare continuamente un sistema di gestione integrato per la parità di genere e la responsabilità sociale, conforme ai requisiti applicabili della UNI/PdR 125 e della PAS 24000. La presente Politica costituisce il quadro di riferimento per la definizione, il monitoraggio e il riesame periodico degli obiettivi di parità di genere e di responsabilità sociale.

TM.E. S.P.A. - TERMOMECCANICA ECOLOGIA riconosce e accoglie i benefici della diversità a tutti i livelli del e in tutti i suoi aspetti, inclusi il genere, l'età, l'etnia, l'origine geografica, l'identità culturale, le qualifiche, le competenze, il percorso formativo e professionale, l'anzianità di servizio, la disabilità e l'orientamento sessuale.

TM.E. S.P.A. - TERMOMECCANICA ECOLOGIA crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere, della dignità della persona, della non discriminazione e dell'integrazione nei contesti aziendali e sociali.

PRINCIPI FONDAMENTALI DI CONDOTTA E RESPONSABILITÀ SOCIALE

L'Organizzazione riconosce che il rispetto dei diritti umani, la tutela della dignità delle persone e l'adozione di comportamenti etici costituiscono presupposti essenziali per uno sviluppo sostenibile e responsabile delle proprie attività. Tali principi orientano le decisioni strategiche e operative, i rapporti di lavoro e le relazioni con fornitori, appaltatori, partner commerciali e altre parti interessate.

L'Organizzazione si impegna pertanto a integrare i principi di responsabilità sociale in tutti i propri processi, adottando un approccio preventivo e basato sul rischio, finalizzato a individuare tempestivamente eventuali impatti negativi, effettivi o potenziali, sulle persone e sulle condizioni di lavoro. Tale impegno comprende la definizione di adeguate misure di prevenzione, mitigazione, monitoraggio e, ove necessario, rimedio, commisurate alla natura delle attività svolte, al contesto operativo e alla significatività dei rischi individuati.

I principi descritti si applicano a tutte le persone che operano all'interno dell'Organizzazione o per suo conto e costituiscono un riferimento per la selezione, la valutazione e il coinvolgimento dei soggetti appartenenti alla catena del valore. La loro attuazione è sostenuta attraverso l'assegnazione di responsabilità, la formazione e sensibilizzazione del personale, la consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori, la disponibilità di canali di segnalazione e il monitoraggio periodico delle prestazioni sociali.

In questo quadro, i valori fondamentali e i principi di condotta che guidano l'Organizzazione nella gestione delle proprie responsabilità sociali si traducono nei seguenti impegni:

- **Rispetto dei diritti umani fondamentali e due diligence:** tutelare e promuovere i diritti umani, contrastare con fermezza ogni forma di lavoro forzato, obbligato o minorile e attuare un processo di due diligence volto a identificare, prevenire, mitigare e rendicontare gli impatti negativi effettivi o potenziali causati dall'Organizzazione o connessi alle sue relazioni commerciali.



- **Dignità, equità e non discriminazione:** trattare tutte le persone con dignità e rispetto, promuovere pari opportunità e adottare tolleranza zero verso discriminazioni, coercizioni, violenze, abusi, molestie e comportamenti eticamente scorretti o lesivi della dignità, predisponendo misure di prevenzione, sensibilizzazione, segnalazione, protezione e gestione degli eventi.
- **Libertà di associazione e contrattazione collettiva:** rispettare il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di associarsi liberamente, aderire alle organizzazioni sindacali e beneficiare della contrattazione collettiva, senza discriminazioni o ritorsioni.
- **Salute e sicurezza:** considerare prioritaria la tutela della salute e della sicurezza, garantendo ambienti, infrastrutture e condizioni di lavoro sicure.
- **Equità contrattuale e retributiva:** garantire rapporti di lavoro formalizzati e verificabili, retribuzioni conformi ai requisiti legali e alla contrattazione collettiva applicabile, pari retribuzione per lo stesso lavoro o per lavori di pari valore, nonché il rispetto degli orari di lavoro, del lavoro straordinario e dei periodi di riposo. L'Organizzazione promuove inoltre il progressivo conseguimento di livelli retributivi adeguati e dignitosi.
- **Integrità ed etica aziendale:** condurre le attività con integrità e trasparenza, adottando un approccio di tolleranza zero verso la corruzione, le pratiche fraudolente e ogni comportamento contrario ai principi etici dell'Organizzazione.

PARITÀ DI GENERE, INCLUSIONE E GESTIONE DELLE PERSONE

TM.E. S.P.A. - TERMOMECCANICA ECOLOGIA è consapevole del valore di un pieno *empowerment femminile*. Le donne e gli uomini offrono risorse essenziali per costruire un contesto aziendale sostenibile, inclusivo, giusto ed equo e per contribuire pienamente al benessere e allo sviluppo dell'Organizzazione.

A tale scopo, **TM.E. S.P.A. - TERMOMECCANICA ECOLOGIA** garantisce che tutte le fasi del ciclo di vita delle persone nell'Organizzazione - selezione, assunzione, onboarding, accesso alla formazione, valutazione, sviluppo professionale e retributivo, mobilità e cessazione del rapporto - siano improntate a pari opportunità, inclusione, meritocrazia, dignità e trattamento equo.

L'Organizzazione assicura canali di segnalazione e reclamo accessibili anche alle parti esterne, che consentono l'invio di segnalazioni anche in forma anonima e garantiscono, in ogni caso, la riservatezza delle informazioni e dell'identità delle persone coinvolte. L'Organizzazione tutela da ogni forma di ritorsione chi effettua in buona fede segnalazioni relative a discriminazioni, molestie, abusi, incidenti, pericoli o non conformità. Ogni segnalazione è presa in carico e trattata in modo tempestivo, equo, imparziale e riservato. Quando la segnalazione non è anonima oppure il canale utilizzato consente una comunicazione protetta con il segnalante, viene fornito un riscontro in merito alla sua presa in carico e gestione.

TM.E. S.P.A. - TERMOMECCANICA ECOLOGIA adotta una politica aziendale orientata alla riduzione del *gender gap* nelle aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale, equità retributiva, gestione delle differenze di genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

L'Organizzazione misura gli stati di avanzamento attraverso specifici KPI (Key Performance Indicator) nelle sei dimensioni previste dal sistema di gestione per la parità di genere:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutrali per genere;



- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

TM.E. S.P.A. - TERMOMECCANICA ECOLOGIA è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per sviluppare un'autentica cultura della parità di genere, l'Alta Direzione si pone i seguenti obiettivi:

- creare un ambiente di lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, partecipazione, valorizzazione delle competenze e flessibilità;
- sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- garantire equità retributiva di genere, valorizzando le competenze e assicurando pari retribuzione per lavori di pari valore;
- favorire la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, anche mediante il sostegno agli oneri di cura e la promozione dell'indipendenza economica;
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, con accesso equo e paritario ai percorsi di formazione, valorizzazione e leadership.

Per raggiungere tali obiettivi, **TM.E. S.P.A. - TERMOMECCANICA ECOLOGIA** si impegna a:

- garantire flessibilità aggiuntiva per lavoratrici e lavoratori con impegni genitoriali e/o di cura;
- implementare la governance e il monitoraggio della diversità e della parità di genere;
- divulgare la Politica all'interno dell'Organizzazione e comunicare in modo trasparente le informazioni relative alla parità di genere;
- supportare madri e padri lavoratori mediante politiche, benefit e servizi, anche ulteriori rispetto al CCNL di riferimento, che favoriscano la tutela della maternità e della paternità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere trasversalmente il principio di parità di genere a ogni livello di inquadramento e diffondere nozioni di gender mainstreaming;
- utilizzare un linguaggio inclusivo, rispettoso delle differenze e orientato al dialogo, superando espressioni o manifestazioni sessiste.

PRESTAZIONI DEL SISTEMA DI GESTIONE SOCIALE

L'Organizzazione considera la misurazione e la valutazione delle prestazioni sociali elementi essenziali per verificare l'efficacia del Sistema di Gestione Sociale e orientarne il miglioramento continuo. A tale scopo definisce obiettivi, indicatori, responsabilità e modalità di monitoraggio coerenti con il proprio contesto operativo, con la natura e la significatività dei rischi sociali individuati e con le aspettative delle lavoratrici, dei lavoratori e delle altre parti interessate pertinenti.

Le informazioni raccolte attraverso il monitoraggio dei processi, la consultazione del personale, le segnalazioni e i reclami, le attività di verifica, la valutazione della catena del valore e l'analisi degli eventuali incidenti o non conformità sono esaminate periodicamente per individuare criticità, opportunità di miglioramento e necessità di intervento. I risultati sono utilizzati per verificare il raggiungimento degli obiettivi sociali, valutare l'efficacia delle



misure adottate, definire eventuali azioni correttive o di miglioramento e fornire elementi utili al Riesame della Direzione.

In tale quadro, l'Organizzazione concentra il proprio impegno sulle seguenti priorità:

- **Tutela della salute e della sicurezza:** monitorare e ridurre attivamente i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- **Catena del valore responsabile:** estendere il rispetto dei diritti umani, l'integrità e i principi di responsabilità sociale lungo la catena del valore, valutando e qualificando le prestazioni sociali di fornitori, partner commerciali e appaltatori;
- **Valutazione e gestione dei rischi sociali:** individuare preventivamente gli impatti e i rischi sociali connessi ai processi, ai siti operativi e alle relazioni commerciali; definire misure di prevenzione e mitigazione, obiettivi e piani di trattamento; monitorarne periodicamente e sistematicamente l'attuazione e l'efficacia;
- **Benessere e trattamento equo:** verificare che i principi di dignità e trattamento equo siano concretamente vissuti e percepiti, misurando periodicamente la percezione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori;
- **Partecipazione e dialogo:** favorire l'ascolto, la consultazione e la partecipazione attiva delle lavoratrici, dei lavoratori e delle parti interessate alla gestione degli aspetti sociali, assicurando una gestione riservata, imparziale e tempestiva delle segnalazioni e dei reclami;
- **Competenza e consapevolezza:** garantire istruzione, formazione e coaching adeguati e continui affinché il personale di tutte le funzioni comprenda i diritti umani, i rischi sociali, la due diligence, i meccanismi di segnalazione e le implicazioni del Sistema di Gestione Sociale;

ATTUAZIONE, COMUNICAZIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUO

L'efficace attuazione della presente Politica richiede un impegno concreto e continuativo dell'Alta Direzione, nonché il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti e di tutte le persone che operano nell'Organizzazione o per suo conto. A tal fine, i principi e gli impegni definiti nella Politica sono tradotti in obiettivi, programmi, responsabilità e azioni operative coerenti con il contesto aziendale, con i rischi e gli impatti sociali individuati e con le esigenze delle parti interessate pertinenti.

L'Organizzazione assicura che il Sistema di Gestione Sociale e il Sistema di Gestione per la Parità di Genere siano adeguatamente sostenuti mediante risorse, competenze, strumenti di monitoraggio e meccanismi di comunicazione idonei. L'efficacia delle azioni intraprese è verificata periodicamente attraverso l'analisi dei risultati conseguiti, degli indicatori di prestazione, degli esiti delle attività di controllo, delle segnalazioni e dei reclami, nonché delle informazioni provenienti dalla consultazione delle lavoratrici, dei lavoratori e delle altre parti interessate.

Gli esiti di tali attività sono utilizzati per individuare eventuali scostamenti, definire azioni correttive e di miglioramento, aggiornare gli obiettivi e verificare nel tempo l'adeguatezza della Politica e dei sistemi di gestione adottati.

In tale prospettiva, l'Alta Direzione si impegna formalmente a:

- fornire le risorse umane, tecniche ed economiche necessarie per l'attuazione della Politica e per il raggiungimento degli obiettivi definiti;
- garantire la conformità ai requisiti legali, contrattuali, normativi e agli altri requisiti applicabili sottoscritti dall'Organizzazione;



- definire obiettivi misurabili, individuando responsabilità, risorse, tempi di attuazione e indicatori di monitoraggio nell'ambito dei piani strategici e operativi;
- considerare gli esiti della due diligence, del monitoraggio delle prestazioni sociali, delle segnalazioni e dei reclami, delle attività di verifica e della consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori quali elementi in ingresso per il Riesame della Direzione e per la definizione degli obiettivi di miglioramento;
- adottare azioni correttive e di miglioramento proporzionate alla natura e alla significatività delle criticità e dei rischi individuati, verificandone l'attuazione e l'efficacia;
- perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni in materia di parità di genere, diritti umani e responsabilità sociale;
- comunicare la Politica a tutti i livelli dell'Organizzazione, assicurarne la conoscenza, la comprensione e l'applicazione, comunicarla ai partner commerciali pertinenti, compresi fornitori e appaltatori, e renderla disponibile alle altre parti interessate, secondo pertinenza;
- riesaminare periodicamente la Politica, al fine di verificarne la perdurante coerenza con il contesto, gli indirizzi strategici, i rischi sociali e gli obiettivi dell'Organizzazione.

TM.E. S.P.A. - TERMOMECCANICA ECOLOGIA predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione coerente con i principi della presente Politica e con gli obiettivi stabiliti. Nelle attività di comunicazione e marketing evita stereotipi di genere, riesamina periodicamente materiali e strategie e utilizza un linguaggio rispettoso delle differenze.

Gli obiettivi sono definiti e riesaminati dall'Alta Direzione, con il supporto del Comitato Guida per la Parità di Genere e delle funzioni aziendali competenti per il Sistema di Gestione Sociale. L'Alta Direzione mantiene la responsabilità complessiva dell'attuazione della Politica; il Comitato Guida presidia gli impegni e gli obiettivi relativi alla UNI/PdR 125, mentre le responsabilità connesse alla PAS 24000 sono attribuite secondo ruoli e deleghe aziendali.

L'idoneità e l'efficacia della presente Politica sono riesaminate almeno annualmente nell'ambito del riesame del Sistema di Gestione Aziendale e ogniqualvolta intervengano cambiamenti rilevanti nel contesto, nei requisiti applicabili o nelle aspettative delle parti interessate. Il riesame considera i risultati delle prestazioni sociali, gli esiti della due diligence e dei controlli, le segnalazioni e i reclami, nonché gli elementi emersi dalla consultazione e partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

La Spezia, 27/02/2026

La Direzione