

GTT sostiene i valori di equità, trasparenza e centralità della persona, che implicano un impegno concreto a evitare ogni discriminazione, a offrire pari opportunità di trattamento a tutti i portatori di interesse, interni ed esterni, a prevenire comportamenti discriminatori di qualsiasi tipo, anche attraverso il rafforzamento di meccanismi societari, organizzativi e gestionali.

Con il fine di garantire il raggiungimento di tali obiettivi è stato implementato un sistema di gestione per la parità di genere secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, che promuove le condizioni utili a rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione, nel rispetto dei principi previsti dagli standard internazionali e dalle normative nazionali vigenti.

GTT si impegna pertanto a:

- ✓ perseguire la parità di genere
- ✓ valorizzare le diversità
- ✓ supportare l'*empowerment* femminile

attraverso l'adozione di una strategia di selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva, per rispettare l'unicità delle persone e garantire le medesime possibilità di accesso lavorativo e di crescita professionale a prescindere dal genere.

La presente Politica definisce gli impegni e le azioni da attuare nei seguenti ambiti:



CULTURA E STRATEGIA

Miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione e la parità di genere e valorizzando le diversità.



GOVERNANCE

Definizione di strumenti organizzativi, processi gestionali e budget per contrastare qualsiasi forma di non inclusione e supportare la parità di genere, a partire dagli organi di indirizzo e controllo.



PROCESSI HR

Attuazione di processi di gestione e sviluppo del personale basati sui principi della parità di genere e del rispetto delle diversità, agevolando, anche con azioni positive, l'accesso femminile a tutti i ruoli lavorativi, sia in fase di assunzione sia nella gestione della mobilità interna.



OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

Attuazione di accessi neutrali ai percorsi di carriera e di sviluppo professionale interni favorendo l'equa distribuzione fra i dipendenti di entrambi i sessi in tutte le aree lavorative.



EQUITA' REMUNERATIVA

Attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione attraverso l'analisi e la valutazione di genere dei possibili impatti salariali degli istituti contrattuali di secondo livello.



TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di *caregiver*, favorendo la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari.

La Politica è stata definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida. Quest'ultimo ha predisposto il Piano strategico della parità di genere in cui, per ogni ambito in essa definito, sono stati identificati gli obiettivi di miglioramento con le relative azioni e gli indicatori specifici e misurabili attraverso cui monitorarne il raggiungimento.

AGOSTO 2025

L'AMMINISTRATORE DELEGATO

GUIDO MULÈ