

Politica di Parità di Genere

Redazione / Verifica / Approvazione	Data	Firma
Redatto da: • RAD • Human Resources - Culture, People Inclusion & Communicatione Wind Tre	28/08/2026	
Verificato da: • Direttore Human Resources Wind Tre	28/08/2026	<i>Romellofaj</i>
Approvato da: • Andrea Andrenacci AD RAD • Benoit Hanssen (Presidente CDA RAD)	28/08/2026	

Rev. n.	Oggetto della revisione	Data
1.0	prima emissione	28/08/2026

SOMMARIO

1.	Introduzione.....	3
2.	Impegno e campo di applicazione.....	3
3.	Obiettivi e impegni per la parità di genere	3
4.	Comunicazione e diffusione	4
5.	Monitoraggio, reporting e aggiornamento della politica	5

1. Introduzione

RAD S.r.l., parte del 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.

2. Impegno e campo di applicazione

La presente Politica di Parità di Genere è stata elaborata da RAD con la collaborazione del Comitato Guida di WIND TRE istituito allo scopo, in armonia con il Codice Etico di RAD. La politica di Parità di Genere definisce i principi, gli obiettivi e gli impegni di RAD sui temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle differenze e l'empowerment femminile.

RAD 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 ed organizzazione preposti, 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 a RAD e agli stakeholder, orientando anche i rapporti commerciali con fornitori e partner.

3. Obiettivi e impegni per la parità di genere

RAD 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:** 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:** 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, inclusi quelli di tipo manageriale.

- **Equità retributiva:** si impegna nel perseguire l'equità retributiva a tutti i livelli, nel rispetto di quanto previsto dalle norme di legge e dal 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, 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:** 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.
- **Prevenzione abusi e molestie:** 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 RAD sono tenute a segnalare ogni comportamento non conforme facendo riferimento alla procedura di segnalazione Whistleblowing.
- **Comunicazione:** 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, RAD 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, RAD si avvale del supporto del Comitato Guida di Wind Tre, che agisce per tutte le controllate e al quale spetta l'attuazione della presente politica e il riesame annuale, quando necessario.

A RAD 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

RAD 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

RAD 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.