



Politica DIVERSITY & INCLUSION

Impegno per la Diversità, l'Inclusione e i Diritti delle Persone

TAVI S.p.A. riconosce che il rispetto delle persone, nella loro unicità e nella loro diversità, non sia soltanto un obbligo giuridico ma una condizione fondamentale per costruire un'organizzazione sana, capace e durevole nel tempo. Fondata a Genova nel 1897, con una storia lunga quasi un secolo e trent'anni che si intreccia con quella del territorio e delle comunità in cui opera, TAVI riconosce nella propria forza lavoro — eterogenea per provenienza, cultura, età e vissuto — una risorsa preziosa che va valorizzata, non omologata.

La presente Politica formalizza l'impegno della Direzione nei confronti della Diversità e dell'Inclusione (D&I), intendendo con questi termini non solo l'assenza di discriminazione, ma la creazione attiva di un ambiente di lavoro in cui ogni persona — indipendentemente da genere, età, origine, religione, orientamento sessuale, disabilità o qualsiasi altra caratteristica individuale — possa esprimere pienamente le proprie competenze, contribuire agli obiettivi aziendali e crescere professionalmente.

Questa Politica si inserisce nel più ampio sistema di gestione integrata di TAVI, in coerenza con il Codice Etico aziendale e con la Politica Integrata Qualità, Ambiente e BRC GSSD. Essa adotta come quadro concettuale i principi dello standard internazionale ISO 30415:2021 (Human Resource Management – Diversity and Inclusion).

1-Principi fondamentali

La Diversity & Inclusion è per TAVI un principio di governance: non riguarda solo la funzione HR o le relazioni sindacali, ma attraversa ogni decisione organizzativa, ogni processo gestionale e ogni comportamento individuale. La Direzione è il primo soggetto responsabile di questa cultura e il principale modello di riferimento per tutto il personale.

TAVI riconosce la Diversità come la varietà di caratteristiche che rendono ogni persona unica: l'età, il genere, la nazionalità, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, le abilità fisiche e cognitive, il contesto socioeconomico, le esperienze professionali e i percorsi di vita. L'Inclusione è il processo attraverso cui queste differenze vengono riconosciute, rispettate e valorizzate, anziché appiattite o ignorate.

I principi che guidano l'approccio D&I di TAVI sono i seguenti. Il primo è il rispetto incondizionato della dignità di ogni persona, in ogni contesto lavorativo e in ogni relazione professionale. Il secondo è la parità di trattamento e di opportunità, che impone di valutare le persone sulla base delle loro competenze e delle loro prestazioni, eliminando qualsiasi forma di pregiudizio o discriminazione. Il terzo è la responsabilità della leadership: chi ricopre ruoli di responsabilità in TAVI ha il dovere — non la facoltà — di promuovere comportamenti inclusivi e di intervenire tempestivamente quando vengono violati i principi della presente Politica. Il quarto è la trasparenza: le regole che disciplinano l'accesso alle opportunità aziendali sono esplicite, accessibili a tutti e applicate in modo uniforme. Il quinto è la misurazione: ciò che non viene misurato non può essere migliorato, e TAVI si impegna a raccogliere i dati necessari per valutare l'efficacia concreta del proprio sistema D&I.

2-Rispetto dei diritti umani e dei diritti del lavoro

TAVI garantisce il pieno rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori riconosciuti dalla legislazione italiana, dai principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e dall'Ethical Trading Initiative (ETI), già richiamati nel Codice Etico aziendale. L'occupazione in TAVI è frutto di una scelta libera: nessuna forma di lavoro forzato, coercitivo o non regolare è ammessa. Tutti i rapporti di lavoro sono regolari, trasparenti e conformi al CCNL applicabile. I salari e le condizioni contrattuali rispettano i minimi legali e contrattuali. Il lavoro straordinario non è imposto oltre limiti ragionevoli ed è sempre remunerato secondo le previsioni contrattuali. TAVI contrasta ogni forma di lavoro minorile e verifica sistematicamente il rispetto di questo impegno anche nei confronti di agenzie di somministrazione e fornitori.

3-Non discriminazione e parità di opportunità

TAVI si impegna a garantire pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro — dall'assunzione alla retribuzione, dalla formazione alla promozione, fino alla gestione delle uscite — senza discriminazioni fondate su genere, età, origine etnica o nazionale, religione o convinzioni personali, orientamento sessuale, disabilità, stato civile o appartenenza sindacale.



Politica DIVERSITY & INCLUSION

Impegno per la Diversità, l'Inclusione e i Diritti delle Persone

Le decisioni che riguardano il percorso professionale di un dipendente sono basate esclusivamente su criteri oggettivi, pertinenti alla prestazione lavorativa e alle esigenze organizzative. La discriminazione indiretta — ovvero quella che deriva da prassi apparentemente neutre ma che producono uno svantaggio sistematico per determinati gruppi — è ugualmente vietata e attivamente contrastata attraverso il riesame periodico dei processi HR.

4-Parità di genere e conciliazione vita-lavoro

TAVI riconosce la parità di genere come un valore strategico e non solo come un obbligo normativo. L'azienda si impegna a garantire l'equivalenza retributiva tra uomini e donne a parità di mansione e livello contrattuale, a monitorarne l'andamento nel tempo e a intervenire per correggere eventuali scostamenti non giustificati da fattori oggettivi. Le lavoratrici e i lavoratori che hanno usufruito di congedi di maternità, paternità o parentale non sono penalizzati nelle valutazioni di carriera o nell'accesso alla formazione. TAVI promuove la conciliazione tra vita professionale e vita privata attraverso misure concrete: applicazione integrale dei congedi previsti dalla legge, valutazione positiva delle richieste di flessibilità organizzativa, supporto nelle fasi della genitorialità e cura.

5-Formazione e sviluppo professionale

L'accesso alla formazione è un diritto di tutti i dipendenti di TAVI, indipendentemente dalla mansione, dall'anzianità, dal genere o dall'origine. TAVI pianifica annualmente le attività di formazione e addestramento garantendo che le opportunità di sviluppo professionale siano distribuite in modo equo e proporzionato tra tutte le categorie del personale. Nel piano formativo annuale è incluso un modulo specifico sui temi D&I, obbligatorio per tutti i dipendenti. La formazione D&I è inserita nel percorso di inserimento di ogni neoassunto, al fine di trasmettere i valori aziendali fin dal primo momento del rapporto di lavoro. TAVI assicura l'accessibilità linguistica dei contenuti formativi essenziali per i dipendenti di origine straniera, in coerenza con il principio di inclusione.

6-Gestione della carriera e crescita professionale

I criteri che guidano le decisioni di assunzione, valutazione, promozione e mobilità interna sono definiti in forma scritta, accessibili a tutti i dipendenti e applicati in modo uniforme e coerente. TAVI si impegna a valutare le candidature per posizioni aperte — sia interne che esterne — con criteri oggettivi e pertinenti alla mansione, senza che caratteristiche personali non rilevanti possano influenzare le decisioni. L'azienda favorisce la valorizzazione delle risorse interne, pubblicando le posizioni disponibili internamente prima di ricorrere alla selezione esterna, e garantisce a ogni candidato non selezionato un feedback motivato che orienti il suo percorso di sviluppo. La retribuzione variabile, i premi e qualsiasi altro riconoscimento economico sono assegnati sulla base di criteri misurabili e oggettivi, uguali per tutti.

7-Prevenzione delle molestie e tutela della dignità

TAVI promuove un ambiente di lavoro in cui la dignità di ogni persona è rispettata in modo assoluto. Qualsiasi comportamento che integri una forma di molestia — verbale, fisica, non verbale, sessuale — o che crei un clima intimidatorio, ostile o degradante è espressamente vietato e costituisce violazione grave del Codice Etico e della presente Politica, oltre che delle disposizioni di legge (D.Lgs. 198/2006, art. 26; D.Lgs. 81/2008; art. 2087 c.c.). Ogni forma di discriminazione, inclusa quella indiretta e il mobbing, è ugualmente vietata. TAVI garantisce canali di segnalazione riservati e accessibili a tutti i dipendenti, l'anonimato del segnalante ove richiesto, la tutela da qualsiasi ritorsione per chi segnala in buona fede (D.Lgs. 24/2023) e una risposta organizzativa tempestiva, equa e documentata. Le sanzioni disciplinari, proporzionate alla gravità del comportamento, sono applicate nel rispetto dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL applicabile.

8-Dialogo sociale e comunicazione

TAVI riconosce il diritto di tutti i propri dipendenti di associarsi liberamente, di aderire a un sindacato di propria scelta e di beneficiare della contrattazione collettiva, in conformità con l'art. 39 della Costituzione e con lo Statuto dei Lavoratori. I rappresentanti dei lavoratori — e in particolare il RLS — hanno pieno accesso ai luoghi di lavoro per esercitare le proprie



Politica DIVERSITY & INCLUSION

Impegno per la Diversità, l'Inclusione e i Diritti delle Persone

funzioni e non sono soggetti ad alcuna forma di discriminazione o penalizzazione legata al ruolo ricoperto. La comunicazione interna è un asse fondamentale della Politica D&I: TAVI si impegna a garantire che tutti i dipendenti siano informati in modo accessibile e tempestivo sui propri diritti, sulle policy aziendali e sui canali di segnalazione disponibili. Il dialogo è bidirezionale: oltre a comunicare verso il personale, TAVI predispone strumenti strutturati per raccogliere le istanze, le proposte e le preoccupazioni dei dipendenti, garantendo risposte motivate entro tempi definiti.

9-Monitoraggio, riesame e miglioramento continuo

L'efficacia della presente Politica è verificata annualmente attraverso un insieme di indicatori (KPI) che misurano l'andamento delle principali dimensioni D&I: equità retributiva per genere, distribuzione delle opportunità formative, copertura della formazione D&I, gestione delle segnalazioni, partecipazione al dialogo sociale. I risultati sono raccolti dal Responsabile Gestione Integrata (RGI) in un Report D&I annuale, presentato alla Direzione in occasione del Riesame del Sistema di Gestione. Le evidenze emerse dal monitoraggio orientano la definizione degli obiettivi D&I per il ciclo successivo, in una logica di miglioramento continuo coerente con l'impostazione sistemica ISO 30415:2021. Ogni revisione sostanziale della presente Politica è comunicata a tutti i dipendenti entro quindici giorni lavorativi dall'approvazione.

Data 15.05.2026

La Direzione