Sede legale Terna SpA - Viale Egidio Galbani, 70 - 00156 Roma - Italia
Tel. +39 0683138111 - www.terna.it
Reg. Imprese di Roma, C.F. e P.I. 05779661007 R.E.A. 922416
Cap. Soc. 442.198.240 Euro interamente versato

Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di TERNA S.p.A. nella seduta del 24 gennaio 2024

Approvazione
Consiglio di Amministrazione

CERTIFICAZIONI,
ACCREDITAMENTI
E ATTESTAZIONI SOA

Sistemi di gestione e/o modelli organizzativi di riferimento:

X	Sistema di Gestione per la Qualità
	Sistema di Gestione Ambientale
	Sistema di Gestione per la sicurezza e la tutela della salute sui luoghi di lavoro
	Sistema di Gestione degli Incidenti Rilevanti - Seveso
	Sistema di Gestione per la sicurezza delle informazioni
	Sistema di Gestione dell'energia consumata per usi propri
	Sistema di Gestione per il Laboratorio LST
	Sistema di Gestione per il Centro di Taratura
	Sistema di Gestione Anticorruzione
	Sistema di Gestione degli Asset
	Sistema di Gestione della Prevenzione e Controllo delle Infezioni
X	Sistema di Gestione della Compliance
	Business Continuity Management
	Tax Control Model
	Modello Privacy
	Modello 262
X	Modello 231

(Apporre una "X" nella colonna di sinistra in riferimento alla riga interessata)

Sommario

1. Generalità 3
1.1 Scopo del documento 3
1.2 Ambito di applicazione 3
2. Riferimenti 3
2.1 Riferimenti interni 3
3. Il Nostro impegno 4
3.1 Diversità di Genere 4
3.1.1 Comitato Guida sulla Parità di Genere 5
3.2 Generazioni 5
3.3 Orientamento affettivo e identità di genere 5
3.4 Disabilità 6
3.5 Interculturalità 6
4. Applicazione e Responsabilità 6
5. Sistema di segnalazione e sistema sanzionatorio 7
6. Approvazione, diffusione e aggiornamento 7

1. Generalità

Nel Gruppo Terna (di seguito anche semplicemente "Terna") le persone sono al centro, risorse indispensabili e in continua evoluzione e rinnovamento: saranno infatti le persone a guidare le sfide della transizione energetica e l'impatto delle nuove tecnologie sui processi aziendali e sull'organizzazione del lavoro.

Per questa ragione Terna attribuisce loro vitale importanza, impegnandosi a garantirne una gestione basata sui principi etici generali di legalità, onestà e responsabilità, oltre che di buona gestione, rispetto, equità e trasparenza.

Terna sostiene il valore della diversità, dell'equità e valorizza l'unicità delle persone, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro inclusivo che incoraggia la collaborazione e la creatività e nel quale le persone possano sviluppare il loro potenziale e la loro umanità.

1.1 Scopo del documento

In Terna, ogni persona è unica: portatrice di un valore di umanità, competenze ed esperienze che arricchiscono il capitale umano dell'azienda e generano un vantaggio competitivo sul business.

La presente Politica nasce con l'obiettivo di formalizzare l'impegno di Terna di valorizzare e tutelare la diversità, nonché di prevenire e sanzionare ogni discriminazione e molestia in base al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla nazionalità, alla disabilità, alle opinioni politiche, alle confessioni religiose e a qualsiasi altra caratteristica personale dei propri interlocutori, nel rispetto di tutte le leggi e le norme internazionali e nazionali applicabili per il rispetto della diversità e la promozione dell'inclusione.

La presente Politica rafforza l'impegno di Terna volto a promuovere le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione, per valorizzarne le unicità e le competenze distintive.

Il Gruppo, inoltre, vantando una presenza su tutto il territorio nazionale nonché a livello internazionale, riconosce l'importanza di accogliere il patrimonio di storia e di esperienze provenienti dalle diverse realtà locali in cui opera, sviluppando un'identità comune condivisa e attenta alle rispettive esigenze delle comunità.

1.2 Ambito di applicazione

La presente Politica si applica:

- a "dipendenti" da intendersi come dipendenti a tempo determinato/a tempo indeterminato/in periodo di prova ed anche a persone con contratto di lavoro somministrato e stage;
- a tutte le Società del Gruppo Terna, comprese le società con sede all'estero.

2. Riferimenti

La presente Politica formalizza i principi di Terna in materia di diversità, equità e inclusione che fanno propri e applicano i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni e Raccomandazioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO), della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea e delle disposizioni legislative in tema di diversità, equità e inclusione.

2.1 Riferimenti interni

- LG054 Whistleblowing;
- LG014 Regolamento Comitato Etico;
- LG083 Gestione del processo Risorse Umane nel Gruppo Terna;
- LG077 Politica di Sostenibilità;
- LG057 Il rispetto dei "Diritti Umani" nel Gruppo Terna;
- LG051 Modello di Gestione degli Stakeholder

- PL02 Politica del Sistema di Gestione Integrato del Gruppo Terna

3. Il Nostro impegno

Sulla base di quanto affermato, Terna si impegna a:

- promuovere l'uguaglianza, contrastando qualsiasi tipo di discriminazione - diretta o indiretta - basata su genere, età, orientamento sessuale, nazionalità, abilità/disabilità, opinioni politiche, confessioni religiose e qualsiasi altra caratteristica personale;
- garantire che tutte le risorse che operano all'interno del Gruppo indipendentemente dalla tipologia contrattuale, abbiano all'interno dell'ambiente lavorativo e nei confronti di soggetti terzi una condotta rispettosa che rifletta l'inclusione, il Codice Etico e i valori di Terna;
- promuovere e garantire il rispetto delle pari opportunità - in tutte le fasi del rapporto di lavoro - favorendo, in particolare, il bilanciamento tra generi e le diverse generazioni di azienda supportando il pieno sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità delle singole persone;
- riconoscere il valore del bilanciamento tra vita professionale e vita privata, sviluppando specifici programmi ed iniziative a supporto della conciliazione;
- sviluppare campagne mirate di sensibilizzazione e formazione sui temi di Diversity, Equity & Inclusion;
- contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro e di una cultura aziendale in cui l'unicità di ogni persona sia considerata un valore e dove possa sentirsi libera di essere sé stessa e venga valorizzato il contributo all'interno del team;
- misurare il livello di inclusività, ascoltando la percezione delle proprie persone al fine di attivare iniziative e misure coerenti.

Una particolare responsabilità è affidata quindi a responsabili e a coloro che gestiscono persone, ne hanno la supervisione o sono coinvolti nei processi di selezione, onboarding, promozione e formazione del personale.

Terna conferma costantemente il suo impegno ad una cultura inclusiva attraverso la sensibilizzazione e la promozione di comportamenti consapevoli del rispetto e della valorizzazione delle diversità, degli stereotipi e uso di un linguaggio quotidiano inclusivo e rispettoso di ogni persona.

3.1 Diversità di Genere

Terna è impegnata nel promuovere l'equità di genere attraverso diverse iniziative che hanno obiettivi, monitorati nel tempo attraverso specifici Key Performance Indicator (di seguito "KPI").

Sul piano culturale, Terna è impegnata in attività di sensibilizzazione a tutti i livelli, mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias) e promuove politiche e azioni di welfare volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della genitorialità, la condivisione delle responsabilità familiari e assistenziali (caregiving) e la rimozione di potenziali ostacoli alla parità salariale. Per ridurre il divario di genere, Terna adotta percorsi di selezione equi basati sulle competenze e sull'adeguatezza al ruolo, programmi di sviluppo e politiche retributive basate su equità e performance, misurandone periodicamente i risultati.

In particolare, al fine di sviluppare la managerialità e la leadership del genere femminile, Terna promuove specifici percorsi formativi, anche attraverso la testimonianza di role model e la partecipazione ad attività interaziendali di associazioni con cui collabora, al fine di sostenere l'empowerment femminile e garantire sempre di più un equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità all'interno delle diverse strutture, anche nelle posizioni manageriali e di direzione aziendale. Questi temi sono promossi con un piano di comunicazione integrata che prevede contenuti multimediali, articoli di approfondimento, interviste, video explainer e campagne social su tutti i canali di comunicazione interna ed esterna del Gruppo. Oltre a questa attività di comunicazione, a livello di relazioni esterne, Terna realizza inoltre progetti per sponsorizzare l'equità di genere anche esternamente, sostenendo alcune associazioni e proponendo attività di

sensibilizzazione all'interno delle scuole per favorire l'orientamento e la formazione in particolare di studentesse e giovani professioniste, con focalizzazione sulle discipline digitali e tecnico scientifiche, cosiddette STEM (science, technology, engineering and mathematics) e in generale in ambiti in cui le donne sono sottorappresentate o assenti e che rappresentano le principali opportunità lavorative di oggi e del futuro.

Terna si impegna inoltre, quanto più possibile, a garantire una rappresentanza equilibrata dei generi tra chi partecipa e facilita tavole rotonde ed eventi, contrastando la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione e garantendo, grazie alla Politica Whistleblowing, la possibilità di segnalare attraverso canali e strumenti che tutelano la riservatezza, molestie e violenze nei luoghi di lavoro.

3.1.1 Comitato Guida sulla Parità di Genere

Per confermare costantemente il suo impegno rispetto alla Parità di Genere, Terna ha deciso di ottenere e mantenere la Certificazione della Parità di Genere ai sensi della Norma UNI/PdR 125:2022, costituendo il "Comitato Guida per la Parità di Genere" (di seguito anche "Comitato Guida") deputato a garantire nel Gruppo Terna l'adozione e continua applicazione della politica per la parità di genere e a definire il "Piano Strategico per la Parità di Genere", stabilendo obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo e assegnati come responsabilità di attuazione.

In particolare, il suddetto Comitato Guida, per il puntuale perseguimento dei principi della presente Politica e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali ha la responsabilità di:

a) verificare la conformità aziendale alla Norma UNI/PdR 125:2022;

b) mantenere le registrazioni che comprendano la sequenza temporale dell'elenco delle non conformità relative alla UNI/PdR 125, delle loro cause e delle azioni correttive e preventive applicate;

c) identificare e valutare periodicamente i rischi aziendali, monitorando l'attuazione delle azioni pianificate per affrontare i rischi identificati;

d) garantire che le azioni correttive e preventive impostate siano realmente applicate, valutando l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione e i requisiti della Norma UNI/PdR 125:2022 e suggerendo azioni migliorative necessarie, nonché l'idoneità delle risorse rese disponibili;

e) facilitare la conduzione di controlli e verifiche interni, predisponendo opportuna documentazione nei confronti del Vertice aziendale di sintesi delle risultanze.

Per l'espletamento delle sue funzioni, il Comitato Guida può avvalersi del supporto delle strutture aziendali specializzate nei diversi temi di interesse mediante figure trasversali coinvolte nella gestione delle tematiche sopracitate.

Il Comitato Guida per l'espletamento delle sue responsabilità e delle sue funzioni si riunisce almeno due volte all'anno.

3.2 Generazioni

Terna riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione.

In tale ottica, in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turnover aziendale, le iniziative puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale delle persone, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse competenze tipiche di ciascuna generazione.

3.3 Orientamento affettivo e identità di genere

L'impegno di Terna è altresì focalizzato a far sentire ogni persona rispettata e apprezzata, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo, promuovendo una cultura aziendale che favorisca comportamenti, processi e pratiche che accolgano e valorizzino le caratteristiche personali e combattano ogni forma di discriminazione.

Per raggiungere gli obiettivi sopra fissati, Terna promuove una serie di iniziative volte a sensibilizzare e promuovere comportamenti e linguaggio rispettosi e inclusivi di ogni identità di genere e orientamento affettivo e a segnalare eventuali comportamenti discriminatori.

3.4 Disabilità

Terna riconosce pari opportunità a tutte le sue persone indipendentemente da eventuali disabilità sensoriali, cognitive e motorie permanenti o temporanee. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda.

Promuove altresì la realizzazione di strumenti e spazi lavorativi privi di barriere culturali, fisiche e sensoriali, che possano garantire un'accessibilità totale a tutte le persone e quindi agevolarne l'accesso ai luoghi fisici, agli strumenti informativi (es. applicativi aziendali), alle opportunità di ingaggio e sviluppo e alle attività formative, mettendo tutte le persone nelle condizioni di raggiungere i propri obiettivi e contribuire nel proprio ruolo al raggiungimento di quelli aziendali.

3.5 Interculturalità

Terna sostiene e incoraggia l'apertura al confronto e all'integrazione anche relativamente al tema della multiculturalità, impegnandosi sia al proprio interno che rispetto alle aree territoriali in cui opera per favorire la consapevolezza, il rispetto e la promozione di una visione interculturale e aperta al confronto, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

L'obiettivo è quello di valorizzare le persone nel rispetto delle proprie specificità culturali per sostenere la trasformazione, accelerare la crescita e condurre a decisioni più innovative e solide, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurali.

4. Applicazione e Responsabilità

Le strategie e politiche di valorizzazione della diversità, equità e inclusione sono allineate e sinergiche con quelle relative alla sostenibilità di Terna, attraverso l'assunzione di impegni e la definizione di obiettivi e target, il monitoraggio e la rendicontazione trasparente e costante di tali attività.

In linea con l'impegno volto ad aumentare il livello di consapevolezza sui temi legati alla diversità e creare un ambiente di lavoro inclusivo, Terna ha costituito una struttura aziendale, denominata "Diversity, Equity and Inclusion", focalizzata alla realizzazione di azioni concrete e al relativo monitoraggio sulle tematiche di diversità, equità e inclusione anche attraverso la raccolta di proposte e suggerimenti per iniziative su tali tematiche.

L'impegno di tutta l'organizzazione, infatti, è fondamentale per la costruzione di una cultura aziendale inclusiva e capace di valorizzare le diversità; per questo motivo Terna:

- definisce ed attua politiche aziendali inclusive che coinvolgono tutti i livelli dell'organizzazione;
- adotta politiche di selezione, di assunzione e di inserimento del personale basate su processi e pratiche neutrali rispetto a tutte le diversità e incentrate sul riconoscimento di caratteristiche personali e competenze professionali in funzione delle esigenze aziendali;
- adotta misure a sostegno della conciliazione dei tempi vita-lavoro e di miglioramento del welfare aziendale;
- si impegna ad attuare politiche di valutazione, avanzamento di carriera e premialità del personale che siano eque, con una formazione specifica per evitare pregiudizi in fase valutativa e un'attenzione ai percorsi di sviluppo delle diverse popolazioni aziendali;
- adotta un sistema di monitoraggio e rendicontazione annuale dei risultati e dei progressi effettivamente conseguiti nella gestione della diversità e dell'inclusione;
- comunica i progressi raggiunti in tema di valorizzazione e gestione della diversità e adotta politiche di sensibilizzazione interne ed esterne sul valore delle misure di inclusione adottate.

Terna ritiene fondamentale il ruolo dei responsabili di team che devono essere d'esempio e:

- assicurare che non si verifichino atti di discriminazione;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo o relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adoperarsi per superarli;
- creare un clima aperto all'espressione di tutte le persone;
- sensibilizzare il proprio team al rispetto dei principi contenuti nella presente Politica.

Fondamentale è, inoltre, nella gestione del processo delle Risorse Umane, assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali di ingresso, valutazione, crescita e sviluppo delle persone, con l'obiettivo di garantire la massima equità ed inclusione.

5. Sistema di segnalazione e sistema sanzionatorio

Tutte le persone destinatarie della presente Politica sono tenute a segnalare al Comitato Etico di Terna eventuali comportamenti non conformi ai principi ivi contenuti, comprese le molestie o qualsiasi forma di violenza fisica e/o psicologica, facendo riferimento – come da Politica Whistleblowing – al canale di segnalazione informatico cui è possibile accedere o il seguente link: https://whistleblowing.terna.it/Segnalazioni/InvioSegnalazione.

In via alternativa, è sempre possibile inviare segnalazioni attraverso i seguenti canali:

- con e-mail all'indirizzo whistleblowing@terna.it.;
- a mezzo posta ordinaria con raccomandata all'indirizzo Responsabile Audit di Terna S.p.A. c/o TERNA S.p.A., Viale Egidio Galbani, 70 – 00156 Roma, recante la specifica locuzione "Riservato – whistleblowing".

Terna garantisce alle persone segnalanti la massima tutela di riservatezza; non tollera gli atti di ritorsione e sanziona chi li commette.

Violazioni della presente Politica rendono applicabili sanzioni disciplinari o provvedimenti modulati in relazione alla loro gravità.

A seconda del tipo di segnalazione sono attivati gli Organi aziendali competenti, responsabili aziendali e strutture coinvolte, al fine di attuare tempestivamente le azioni necessarie per il superamento delle situazioni che hanno determinato la segnalazione.

Il monitoraggio dell'attuazione della presente Politica è effettuato sia attraverso la verifica dell'andamento degli specifici obiettivi in materia, sia attraverso l'esame delle suddette segnalazioni e la verifica delle azioni correttive attuate.

6. Approvazione, diffusione e aggiornamento

La presente Politica è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Terna SpA.

Terna promuove l'adozione della presente Politica da parte di tutte le Società del Gruppo e la sua diffusione a tutte le persone destinatarie, anche mediante apposite sessioni formative e di induction che coinvolgono altresì il Consiglio di Amministrazione.

La presente Politica è inoltre resa disponibile sul sito internet aziendale, nell'ottica di diffondere e promuovere ulteriormente la cultura di diversità, equità e inclusione di Terna.

La presente Politica sarà oggetto di aggiornamento periodico, anche sulla base dei risultati di assesment interni e azioni di monitoraggio intraprese.