

POLITICA DELLE RISORSE UMANE E PARI OPPORTUNITA'

FiberCop

Definita dalla Direzione e approvata dallo Steering Committee Gender Equality  
in data 18 giugno 2026

In un contesto in rapida evoluzione, le aziende del settore ICT assumono un ruolo centrale nell'abilitare la trasformazione digitale. Questo processo richiede che le aziende sostengano un forte investimento nel capitale umano: un patrimonio unico di competenze e professionalità. È proprio questo capitale intellettuale, fatto di esperienza, motivazione e creatività, a determinare il successo sostenibile di un'impresa.

La trasformazione deve essere vista non solo come un progresso tecnologico, ma come uno strumento per affrontare le grandi questioni del presente, diventando parte integrante di un'economia orientata al benessere collettivo e richiede un approccio che rispetti i diritti fondamentali e i valori europei, integrando l'innovazione tecnologica con le sfide sociali e ambientali del nostro tempo.

La funzione Human Resources svolge un ruolo strategico, con l'obiettivo di creare un ambiente in cui ogni persona possa esprimere al massimo competenza, potenziale, contribuendo a migliorare la performance aziendale.

Per FiberCop, leader nel settore ICT, l'importanza di valorizzare il proprio capitale umano è cruciale: le competenze, la capacità di innovare e il lavoro di squadra delle persone rappresentano il vero motore del successo. Identificare, trattenere e far crescere i talenti, garantendo condizioni di lavoro favorevoli e sostenibili, è fondamentale per affrontare le sfide future.

L'impegno di FiberCop per il rispetto e la tutela dei Diritti Umani e degli standard di lavoro, ribadito nel Modello Organizzativo 231, si ispira ai dieci Principi del Global Compact dell'ONU in materia di Diritti Umani, standard di lavoro, tutela ambientale e lotta alla corruzione. La Policy per il rispetto dei diritti umani di FiberCop sarà basata sulla direttiva (UE) 2024/1760 del 13 giugno 2024 attualmente in consultazione.

FiberCop promuove e tutela, unitamente alla crescita professionale, la salute, il benessere, il giusto bilanciamento lavoro-vita privata, la non discriminazione delle proprie persone, la valorizzazione delle diversità, l'inclusione, le pari opportunità con particolare attenzione all'empowerment femminile.

Questa politica è stata redatta ed approvata in raccordo con la Direzione e lo Steering Committee Gender Equality.

## **Scopi della Policy**

Questa policy stabilisce le linee guida per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane in FiberCop, fornendo principi validi internamente e di applicazione anche verso i fornitori e stakeholder esterni. La responsabilità della policy è del Chief Human Resources Officer, che riferisce all'Amministratore Delegato: allo stesso tempo è responsabilità di tutto il management creare un ambiente in cui le persone possano esprimere al meglio le loro capacità professionali e personali, assicurando il successo di FiberCop.

## **Inclusione, Rispetto e Partecipazione**

FiberCop si impegna a creare un ambiente inclusivo e rispettoso, in cui le persone possano lavorare in armonia e soddisfazione. L'inclusione è considerata fondamentale per favorire il loro benessere e, di conseguenza, migliorare la performance aziendale. L'azienda adotta una politica di non discriminazione su base etnica, di genere, religiosa o di orientamento sessuale, garantendo pari opportunità nell'assunzione, formazione e progressione di carriera. Inoltre, FiberCop si oppone fermamente a qualsiasi forma di molestia o comportamento discriminatorio anche attraverso il canale accessibile a tutti e a tutte del whistleblowing e garantisce l'accessibilità ai luoghi di lavoro per le persone con disabilità.

Le politiche di FiberCop in materia di disabilità si fondano su un approccio strutturato e integrato, orientato alla piena inclusione delle persone lungo tutto il loro percorso professionale. In particolare, l'azienda promuove azioni di sensibilizzazione per contrastare bias culturali e favorire un contesto inclusivo, affiancate da interventi concreti di adattamento del lavoro attraverso logiche di workability e job crafting, con l'obiettivo di allineare mansioni e condizioni operative nei casi in cui sussistano esigenze speciali. A ciò si aggiungono l'adeguamento delle postazioni e degli spazi di lavoro, l'adozione di strumenti tecnologici e servizi dedicati (anche per specifiche esigenze come la disabilità sensoriale) e l'implementazione di un design accessibile per strumenti e piattaforme digitali. Le policy prevedono inoltre processi strutturati per la dichiarazione della disabilità e la gestione delle richieste tramite sistemi HR dedicati, garantendo supporto continuo e personalizzato. Questo impianto è rafforzato da una governance dedicata, con il ruolo del Responsabile DEI & Belonging che supervisiona le iniziative e rappresenta un punto di riferimento per le persone con disabilità, contribuendo a promuovere un modello di inclusione basato su pari opportunità, partecipazione attiva e rimozione delle barriere fisiche, digitali e culturali.

L'azienda garantisce condizioni di lavoro conformi alla normativa vigente e non utilizza lavoro minorile. FiberCop non permette alcun comportamento coercitivo o offensivo e si impegna a proteggere i diritti delle proprie persone nel rispetto delle normative vigenti.

## **Equilibrio Vita-Lavoro e Benessere del Personale**

FiberCop promuove un bilanciamento sostenibile tra vita personale e lavorativa, integrando modelli di lavoro agile e digitalizzazione dei processi. Attraverso iniziative di welfare aziendale, mira a semplificare la gestione della vita quotidiana, compresi gli spostamenti casa-lavoro. L'azienda si

impegna inoltre a tutelare i diritti legati al lavoro da remoto, come il diritto alla disconnessione e la tutela sindacale, garantendo partecipazione e benefici equi per tutte le persone.

### **Formazione e Sviluppo**

FiberCop offre opportunità di crescita con percorsi dedicati alle persone, basati sulla crescita delle competenze in funzione dei ruoli professionali. La formazione è uno strumento chiave per consolidare competenze tecniche, trasversali e di leadership, stimolando la responsabilità personale nel processo di apprendimento continuo, essenziale per mantenere la propria employability.

Un driver del piano di formazione è dato dalla volontà di diffondere la cultura del rispetto dell'inclusione, della diversità e delle pari opportunità in coerenza con gli obiettivi di sostenibilità.

### **Salute, Sicurezza e Prevenzione**

FiberCop garantisce il rispetto delle normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di ridurre al minimo i rischi di incidenti e malattie professionali. L'azienda adotta le migliori procedure, pratiche e standard per prevenire infortuni e migliorare la qualità degli ambienti di lavoro. Un sistema di gestione conforme agli standard ISO 45001 è stato implementato per monitorare la sicurezza nei luoghi di lavoro, assicurando un ambiente lavorativo sicuro e salubre.

### **Diritto alla Libertà di Associazione e Contrattazione Collettiva**

FiberCop intrattiene relazioni aperte e trasparenti con le organizzazioni sindacali, favorendo il dialogo costruttivo per trovare soluzioni condivise. Tutte le Persone in FiberCop hanno il diritto di aderire a sindacati e di partecipare a trattative collettive senza interferenze aziendali. FiberCop rispetta pienamente i diritti sindacali e offre il necessario supporto per l'esercizio di queste attività.

### **Politiche Retributive**

La politica retributiva di FiberCop mira ad attrarre, motivare e trattenere i talenti, assicurando equità interna, inclusa l'equità di genere, e sostenibilità a lungo termine. Il sistema di remunerazione è bilanciato, includendo componenti fisse e variabili, con obiettivi legati a criteri di Environmental, Social, and Governance (ESG) che garantiscono sia il successo aziendale che il benessere del personale. La politica retributiva di FiberCop assicura il rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 96/2026, in vigore dal 7 giugno 2026 in materia di gender pay transparency.

### **Campo di applicazione del sistema di gestione per la parità di genere**

L'Organizzazione promuove e tutela la parità di genere all'interno del proprio contesto lavorativo, con riferimento alle attività di progettazione, costruzione, gestione, esercizio e manutenzione di reti e sistemi di telecomunicazioni.

La presente politica, unitamente allo Steering Committee Gender Equality, definisce gli indirizzi e i principi guida finalizzati a garantire l'effettiva integrazione della parità di genere nei processi aziendali e nelle pratiche organizzative.

A tal fine, l'Organizzazione si impegna ad adottare, attuare e mantenere un Sistema di Gestione per la Parità di Genere che consideri:

- fattori interni ed esterni che possono influenzare il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere;
- requisiti e aspettative rilevanti delle parti interessate (Stakeholders) interne ed esterne;
- processi organizzativi coinvolti nell'attuazione, nel monitoraggio e nel miglioramento continuo del sistema di gestione per la parità di genere.

L'organizzazione si è poi dotata dei seguenti processi HRO a presidio delle politiche specifiche, relative ai temi del Piano Strategico:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work life balance)
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro
- Gestione delle azioni non inclusive o che violino norme di riferimento

### **Monitoraggio e attuazione della Politica**

La presente politica, così come quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente allo Steering Committee Gender Equality, la definizione e il riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

### **Diffusione della politica**

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante attività di comunicazione interna e tramite la pubblicazione sul sito istituzionale.

### **Protezione dei Dati Personali**

FiberCop ha implementato un solido sistema di gestione per la protezione dei dati personali, conforme alle normative vigenti. L'azienda adotta misure organizzative e tecniche per garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati, informando il personale sulle modalità di trattamento e sui loro diritti in materia di privacy. FiberCop prevede anche un sistema per rispondere tempestivamente a eventuali violazioni dei dati e promuove una formazione continua per garantire l'aggiornamento sui temi di protezione dei dati.

Tutte le Persone che lavorano in FiberCop sono state nominate "persone autorizzate al trattamento dei dati personali" e sono state informate, circa i trattamenti svolti dalla Società sui propri dati personali, le misure adottate per proteggerli, i propri diritti e le modalità per esercitarli.