

SISTEMA DI GESTIONE POLITICA AZIENDALE

Umbria Energy SpA, azienda leader nel settore della vendita dell'Energia Elettrica e del Gas Naturale, della mobilità elettrica e dell'erogazione dei Servizi di Efficienza Energetica e dei prodotti ad essa correlati, riconosce nella **Parità di Genere** e nella **Qualità** elementi strategici per consolidare la propria posizione nei mercati di riferimento e garantire la soddisfazione dei Clienti, in un contesto energetico e normativo in continua evoluzione.

La politica per la Qualità e la Parità di Genere, esplica il nostro impegno al miglioramento continuo sia negli obiettivi aziendali, stabiliti dalla Direzione, che nella costruzione di un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutti i lavoratori e lavoratrici, promuovendo fiducia tra i Clienti, i Fornitori e tutti gli Stakeholder.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE - UNI/PdR 125:2022 -

I nostri valori

Umbria Energy è un'azienda fatta di persone, per questo ne riconosciamo il valore e le loro differenze. Perseguiamo gli obiettivi di business e mission sociale in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità.

Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscano pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi HR di Onboarding, Job Rotations, Training e Career Development.

Da sempre, Umbria Energy ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. Con questo percorso concreto Umbria Energy vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. Creare una cultura di parità di genere, infatti, è un elemento fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

A chi ci rivolgiamo

La presente politica si rivolge a tutti i dipendenti, soci e soggetti accolti con progetti in Umbria Energy ed è condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore ed essere un punto di riferimento per le altre realtà aziendali. Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia di gestione del capitale umano, fondamentale per garantire una performance fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo. Questo documento rappresenta le linee guida da implementare attraverso i processi HR per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Parità di genere e inclusione

La qualità delle prestazioni raggiunta da Umbria Energy, frutto della solidità aziendale e di modelli di processo innovativi, deriva principalmente dalla professionalità delle proprie risorse che svolgono il loro lavoro in un contesto che li incentiva ad esprimere tutto il loro potenziale.

Umbria Energy si impegna affinché ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta.



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE UNI/PdR 125:2022

Per questo Umbria Energy promuove e incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie, in particolare attraverso:

- la costruzione di un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing;
- la diffusione di una cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
- l'adozione di procedure di Recruitment, Job Rotation, Training e Career Development non discriminatorie;
- lo sviluppo di un contesto equilibrato fra lavoro e vita privata;
- la definizione di KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione;
- la possibilità di segnalazione di qualsiasi evento avverso rispetto al sistema impostato.

Tutela e promozione dei congedi di maternità/paternità

La tutela della maternità è un principio fondamentale sancito dall'art. 37 della Costituzione della Repubblica Italiana che recita: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione".

Umbria Energy promuove i congedi di maternità/paternità in conformità alla normativa nazionale e favorisce accordi di secondo livello a beneficio della genitorialità. In particolare, al rientro al lavoro, in seguito ai periodi di congedo, la lavoratrice e il lavoratore vedono tutelato il loro diritto alla conservazione del posto di lavoro e hanno il diritto di rientrare nella stessa unità produttiva, con le stesse mansioni o mansioni equivalenti, nonché possono beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro che gli sarebbero spettati durante l'assenza.

Umbria Energy ha introdotto il giorno dedicato alla famiglia, coincidente con il compleanno di ciascun figlio, come spettanza ulteriore rispetto a quelle previste dal CCNL e una maggiore flessibilità lavorativa dedicata alla pre e post maternità. Di seguito gli impegni formali della Umbria Energy SpA nei diversi processi/fasi:

1. Recruitment

- valuta pariteticamente curricula femminili e maschili, allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia;
- prevede le medesime retribuzioni a parità di inquadramento, mansioni e responsabilità.

2. Job Rotations e Career Development

Valuta equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.

3. Work Organization

Si adopera per migliorare il Work life balance, dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso:

- pianificazione delle riunioni nella fascia oraria centrale della giornata lavorativa;
- orario flessibile in ingresso e in uscita;
- smart working soggetti fragili e su richiesta.



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE UNI/PdR 125:2022

4. People Development

- a. garantire un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza;
- b. permettere un adeguato onboarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
- c. assicurare il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione;
- d. assicurare il rispetto del Disciplinary PdR 125:2022, nonché delle norme di anticorruzione presenti all'interno dell'organizzazione.

5. Performance management

Processo di condivisione degli obiettivi, misurazione e sviluppo delle performance, messo in atto al fine di:

- a. creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e scevra da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse;
- b. assicurare la parità di trattamento attraverso la definizione degli MBO, LTI e degli incentivi ad essi collegati;
- c. garantire equità di trattamento nelle valutazioni attraverso la definizione di obiettivi SMART (Specifici, Misurabili, Attuabili, Remunerativi, Temporalmente).

6. Misurazione KPI

Adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente. La dashboard (piano di miglioramento) contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale.

POLITICA PER LA QUALITÀ - UNI EN ISO 9001:2015 -

La nostra **Politica per la Qualità** si fonda sull'impegno della Direzione e di tutto il personale nel mantenere un **Sistema di Gestione della Qualità** conforme alla norma internazionale **UNI EN ISO 9001:2015**, capace di:

- adattarsi a scenari in mutamento;
- rispondere efficientemente ai bisogni delle parti interessate;
- promuovere il miglioramento continuo.

A tale scopo **Umbria Energy SpA** predispone il seguente **QUADRO DI RIFERIMENTO** per la successiva definizione degli Obiettivi ANNUALI:

QUADRO DI RIFERIMENTO
A. Garantire una costante soddisfazione del Cliente, nel rispetto della normativa di riferimento
B. Garantire che tutti i Processi aziendali definiti raggiungano gli obiettivi prefissati
C. Garantire un adeguato livello delle prestazioni dei Fornitori
D. Promuovere la cultura della sicurezza, dell'ambiente e della parità di genere sui luoghi di lavoro



POLITICA PER LA QUALITÀ - UNI EN ISO 9001:2015 -

Gli OBIETTIVI ANNUALI vengono decisi e formalizzati in sede di Riesame dalla Direzione, su proposta dell'RQ, con la definizione di: Livelli di Qualità, Indicatori, Risorse coinvolte e Tempistiche necessarie per il loro concreto raggiungimento.

A sua volta il RQ si impegna ad incontrare i Responsabili di funzione almeno due volte l'anno per acquisire informazioni e proposte da parte degli stessi.

I Responsabili di funzione sono tenuti a sensibilizzare i propri collaboratori in merito al SQQ e ad espletare puntualmente e tempestivamente le richieste dell'RQ.

Allo scopo di attuare in maniera efficace ed efficiente il QUADRO DI RIFERIMENTO di cui sopra, la Direzione si impegna a:

1. predisporre canali di comunicazione adeguati ad assicurare che la Politica per la Qualità sia compresa all'interno dell'Azienda a tutti i livelli;
2. individuare e mettere a disposizione le risorse necessarie per l'attuazione degli obiettivi prefissati;
3. riesaminare almeno una volta l'anno:
 - la Politica per la Qualità per accertarne la continua idoneità agli scopi dell'Azienda;
 - gli OBIETTIVI ANNUALI per verificare il loro grado di attuazione e di efficacia, nonché la loro coerenza con la Politica per la Qualità.

La presente politica è diffusa internamente a tutti i lavoratori ed è altresì resa disponibile a tutte le parti interessate sul sito web: www.umbriaenergy.it.

Tutti i Responsabili aziendali sono tenuti a divulgare ed attivare quanto previsto dalla presente Politica Aziendale, impegnandosi a renderla comprensibile a tutti i collaboratori e sostenendone con il massimo impegno l'applicazione attraverso adeguati momenti formativi, informativi e di coinvolgimento.

Terni, li 30 Settembre 2025

Amministratore Delegato

Dott.ssa Laura Caparvi

