

3TI

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria
Integrata S.p.A.

Rome
Headquarters
Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518
Fax: +39 0655301522

CF/PIVA ed Iscr. R.I. Roma
07025291001
R.E.A. di Roma n. 1005043
C.s. 3.000.000,00 euro i.v.
pec:3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of



SISTEMA DI GESTIONE PARITÀ DI GENERE UNI/PdR 125

All. 01 Politica del sistema di gestione parità di genere

00	13/07/2022	Prima Emissione		Paola Gentilini Kuhn srl	Lavinia Forte CG	Alfredo Ingletti AD	
01	10/02/2023	Revisione	Integrazione con le politiche specifiche	Paola Gentilini Kuhn srl	Lavinia Forte CG	Alfredo Ingletti AD	
02	29/09/2023	Revisione	Presentazione e KPI	Kuhn srl	Lavinia Forte CG	Alfredo Ingletti	
03	18/01/2024	Revisione	Whistleblowing	Kuhn srl	Lavinia Forte CG	Alfredo Ingletti	
04	17/07/2025	Revisione	Welfare Aggiornamento Partner	Kuhn s.r.l.	Lavinia Forte CG	Alfredo Ingletti	
REV	DATA	OGGETTO	MODIFICHE	REDATTO	CONTROLL	APPROV	C.C.

3TI PROGETTI ITALIA Ingegneria Integrata S.P.A. – di seguito altresì 3TI- è stata fondata nel 1997 da tre ingegneri specializzati nella progettazione. Il loro obiettivo era creare un'organizzazione multidisciplinare guidata da passione ed eccellenza, che offrisse competenze ingegneristiche e gestionali adeguate a progetti complessi.

3TI ad oggi è una società di ingegneria **employee owned**, classificata fin dal 2015 nella ENR 225 INTERNATIONAL DESIGN FIRMS che, da oltre 25 anni, offre servizi di consulenza nella pianificazione, progettazione e project & construction management di infrastrutture per il trasporto, infrastrutture sociali e infrastrutture per il territorio (energia, acqua e ambiente), **con più di 3000 progetti** realizzati.

Da sempre 3TI valuta le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. La struttura adotta, prima in Italia, il **principio di ownership**, riconoscendo il valore della meritocrazia e valorizzando la competenza e la passione per il lavoro di squadra, a prescindere dal genere.

3TI fonda la propria crescita sui principi **di indipendenza e senso di appartenenza a prescindere dal genere**, garantiti dal modello di partecipazione azionaria dei dipendenti, nonché sulle opportunità di sviluppare continui trasferimenti di conoscenze alle nuove generazioni.

Dal 2018 a oggi, il numero dei partner è cresciuto costantemente, raggiungendo un totale di 26 soci, di cui 17 donne e 9 uomini.

L'obiettivo della scelta del principio di ownership è rafforzare l'applicazione dei principi dell'azionariato dei dipendenti e collaboratori in 3TI, attraverso il possesso di azioni aziendali riconosciute alle persone che contribuiscono attivamente alla vita produttiva dell'azienda **e le nomine degli ultimi anni dimostrano in maniera tangibile l'attitudine all'eguaglianza nei generi ed alla valorizzazione delle competenze in maniera neutrale, caratteristiche insite della nostra struttura.**

Con la decisione di iniziare l'iter di certificazione della parità di genere, conforme alla **UNI PDR 125/2022**, si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto a tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, una cultura inclusiva, che vede le lauree STEM ampiamente rappresentate dal genere femminile, e priva di bias (pregiudizi) anche inconsci, che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La presente politica sancisce e diffonde i principi sui temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Essa è l'apice dal quale scaturiscono i valori sul tema, nonché il nostro sistema di gestione per la parità di genere, **il sistema fonda le proprie basi su specifici KPI**, che spaziano dalla governance, alla genitorialità, dall'equo compenso tra generi alla leadership femminile ecc. e sono fondamentali per poter accedere alla certificazione.

Infatti, in assenza di un minimo del 60% di tali indicatori ogni società non potrebbe essere certificata su tale tematica perché carente.

3TI nella propria iniziale auto valutazione di assesment, confermata anche in occasione della verifica di certificazione del 2022, ha riportato dei valori **superiori al 90% e il sesto certificato nazionale accreditato emesso sul tema.**

Il Sistema, oltre ad una valutazione serrata dei KPI, prevede e contiene un **Manuale PDR 125 con procedure significative**, un definito e calendarizzato **piano strategico** che tende al costante miglioramento o, come nel nostro caso, a mantenere costantemente i valori iniziali, migliorandoli, ed a sviluppare approcci innovativi su alcuni temi specifici.

A corredo integrante del sistema, oltre la presente politica e politiche specifiche, di seguito espresse, vige un Codice Antimolestie e delle puntuali **mappature**, atte a controllare e migliorare i nostri parametri in tema di parità di genere, dettagliate in varie declinazioni (remunerazione, accesso allo smart working, accesso alla formazione post gravidanza o accessi ai congedi parentali ecc.).

L'organo aziendale deputato alla gestione strategica, di controllo e di attuazione dei principi e del sistema per la parità di genere è definito **Comitato Guida**.

In 3TI il suddetto comitato è stato eletto in numero paritario ed equamente distribuito, con budget dedicato e con potere sanzionatorio.

Esso è l'organo strategico, attuativo e di controllo nonché l'organo destinatario di eventuali segnalazioni o eventi avversi rispetto al tema.

3TI inoltre,

- si impegna concretamente nel welfare dei propri dipendenti, sia in termini economici che in termini di orari di lavoro flessibile e agile, al fine di favorire un migliore equilibrio vita-lavoro;
- sostiene quando possibile attività sportive ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.
- partecipa attivamente attraverso webinar ed incontri nelle università e nelle sedi maggiormente rappresentative della propria professione a diffondere un messaggio che enfatizzi la leadership femminile della propria struttura e le tematiche collegate alla parità di genere.

In 3TI vige la politica a tolleranza zero nel vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso, tali aspetti vengono gestiti attuati e monitorizzati attraverso il proprio sistema di gestione per la parità di genere e dal codice per il contrasto delle molestie costantemente divulgato.

La presente politica e i principi in essa contenuti si applicano a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.

Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che in 3TI esiste una politica a tolleranza zero, un sistema e delle procedure, atte a garantire protezione ed attuazione immediata di azioni di rimedio, ed il Comitato Guida pronto a supportare, le procedure sono disponibili e devono essere utilizzate.

Qualsiasi dipendente, **può e deve segnalare immediatamente tutte le questioni direttamente al Comitato Guida.**

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- 1) utilizzando il Modulo sul sito internet www.3tiprogetti.it/whistleblowing dell'azienda;
- 2) con consegna mano al Comitato Guida (CG);
- 3) mediante e-mail a odv@3tiprogetti.it;
- 4) per posta ordinaria all'indirizzo:

3TI PROGETTI ITALIA Ingegneria Integrata S.p.A.

Via delle Sette Chiese 142, 00145 – ROMA – ITALIA

Il Comitato guida intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami registrati.

Se viene stabilito che un dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, **l'azienda intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del reato determinato.**

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

strutturando delle politiche specifiche.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

POLITICHE SPECIFICHE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

3TI nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti ove possibile;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata ove possibile;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate ove possibile.

GESTIONE DELLA CARRIERA

3TI è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono soprattutto dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi ove possibile:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere;
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti

alla parità di genere;

- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere ove possibile;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale ove possibile.

EQUITÀ SALARIALE

3TI, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità;

GENITORIALITÀ, CURA

3TI intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;

- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di prendersi cura del nascituro/a.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

3TI intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

3TI ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

3TI da sempre attenta all'evoluzione nei temi di sostenibilità della propria Governance sia nel proprio lavoro che nelle proprie interazioni, attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, **ma anche privilegiando relazioni commerciali con stakeholder** altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, nonché nelle tematiche di Governance sostenibile ove possibile.

Roma, 17/07/2025

Il Comitato Guida

Firma _____

Firma _____

Firma _____

Firma _____

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

3TI

3TI PROGETTI ITALIA
Ingegneria
Integrata S.p.A.

Rome
Headquarters
Via delle Sette Chiese, 142
00145 - ITALY
Tel: +39 0655301518
Fax: +39 0655301522

CF/PIVA ed Iscr. R.I. Roma
07025291001
R.E.A. di Roma n. 1005043
C.s. 3.000.000,00 euro i.v.
pec:3tiprogetti@legalmail.it

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it

Member of



GENDER EQUALITY MANAGEMENT SYSTEM

UNI/PdR 125

Annex 01: Gender Equality Management System Policy

00	13.07.2022	First Issue		Paola Gentilini Kuhn srl	Lavinia Forte CG	Alfredo Ingletti AD	
01	10.02.2023	Revision	Integration with specific policies	Paola Gentilini Kuhn srl	Lavinia Forte CG	Alfredo Ingletti AD	
02	29.09.2023	Revision	Presentation and KPI	Kuhn srl	Lavinia Forte CG	Alfredo Ingletti	
03	18.01.2024	Revision	Whistleblowing	Kuhn srl	Lavinia Forte CG	Alfredo Ingletti	
04	17.07.2025	Revision	Welfare Update Partner	Kuhn s.r.l.	Lavinia Forte CG	Alfredo Ingletti	
REV	DATE	SUBJECT	CHANGES	EDITED	CONTROL	APPROVED	C.C.

3TI PROGETTI ITALIA Ingegneria Integrata S.p.A. – hereinafter also referred to as 3TI – was founded in 1997 by three engineers specialising in design. They aimed to create a multidisciplinary organisation driven by passion and excellence, offering the engineering and management expertise required for complex projects.

Today, **3TI** is an **employee-owned** engineering firm, ranked since 2015 in the ENR 225 INTERNATIONAL DESIGN FIRMS, which, for over 25 years, has been providing consultancy services in the planning, design and project & construction management of transport infrastructure, social infrastructure and regional infrastructure (energy, water and the environment), **with more than 3,000 projects** completed.

3TI has always assessed the skills and abilities of its staff whilst striving to avoid prejudice and stereotypes. The organisation was the first in Italy to adopt the **principle of ownership**, recognising the value of meritocracy and valuing competence and a passion for teamwork, regardless of gender.

3TI bases its growth on the principles **of independence and a sense of belonging regardless of gender**, guaranteed by the employee share ownership model, as well as on opportunities to foster continuous knowledge transfer to the next generation.

Since 2018, the number of partners has grown steadily, reaching a total of 26 partners, of whom 17 are women and 9 are men.

The aim of adopting the principle of ownership is to strengthen the application of employee and collaborator shareholding principles at 3TI, through the allocation of company shares to those who actively contribute to the company's operations; **appointments in recent years provide tangible evidence of our commitment to gender equality and the neutral recognition of skills and characteristics inherent to our organisation.**

With the decision to begin the gender equality certification process, in accordance with **UNI PDR 125/2022**, we have embarked on a concrete and systematic journey aimed at identifying and emphasising elements that have long been inherent in our corporate culture: an inclusive culture in which STEM degrees are widely represented by women, and which is free from bias—even unconscious bias—and values all people within the company equally.

This policy sets out and promotes principles relating to gender equality, the celebration of diversity and the empowerment of women.

It serves as the cornerstone from which our values on these issues stem, as well as our gender equality management system; **the system is based on specific KPIs**, ranging from governance to parenthood, from gender pay equity to women's leadership, etc., and these are essential for achieving certification.

In fact, without a minimum of 60% of these indicators, no company could be certified in this area as it would be deemed deficient.

In its initial self-assessment, which was also confirmed during the 2022 certification audit, **3TI** achieved scores of **over 90% and was awarded the sixth accredited national certificate issued in this field.**

In addition to a rigorous assessment of KPIs, the System includes a **PDR 125 Manual containing key procedures**, a clearly defined and scheduled **strategic plan** aimed at continuous improvement or, as in our case, at consistently maintaining and enhancing the initial standards, and at developing innovative approaches to specific issues.

As an integral part of the system, in addition to this policy and the specific policies set out below, there is an Anti-Harassment Code and detailed **mapping tools** designed to monitor and improve our gender equality parameters, broken down into various categories (remuneration, access to remote working, access to post-pregnancy training or parental leave, etc.).

The corporate body responsible for the strategic management, monitoring and implementation of the principles and system for gender equality is known as the **Steering Committee.**

At 3TI, this committee has been elected with equal representation and an even distribution of members, with a dedicated budget and the power to impose sanctions.

It is the body responsible for strategy, implementation and oversight, as well as the body to which any reports or adverse events relating to this matter should be addressed.

Furthermore 3TI,

- is actively committed to the welfare of its employees, both in financial terms and through flexible and agile working hours, with a view to promoting a better work-life balance;
- supports, where possible, sporting activities and events aimed at promoting gender equality and inclusion;
- promotes active policies on gender equality and inclusion through posts and publications on its website and social media.
- actively participates, through webinars and meetings at universities and key professional bodies, in promoting a message that highlights the role of women in leadership within its organisation and issues relating to gender equality.

3TI operates a zero-tolerance policy prohibiting any form of harassment or discriminatory treatment of employees on the grounds of their gender; these matters are managed, implemented and monitored through the company's gender

equality management system and the anti-harassment code, which is regularly communicated.

This policy and the principles contained therein apply to all aspects of the employment relationship, including recruitment, training, promotion, remuneration, discipline and dismissal.

Any employee who believes they are a victim of workplace harassment on the grounds of their gender, or who believes they are a victim of sexual discrimination, should be aware that 3TI has a zero-tolerance policy, a system and procedures in place to ensure protection and the immediate implementation of remedial action, and a Steering Committee ready to provide support; these procedures are available and must be used.

Any employee **can and must report all matters immediately and directly to the Steering Committee.**

Reports can be made in the following ways:

- 1) by using the form on the company's website at www.3tiprogetti.it/whistleblowing;
- 2) to be handed over in person to the Steering Committee (SC);
- 3) by email to odv@3tiprogetti.it;
- 4) by post to the following address:

*3TI PROGETTI ITALIA Ingegneria Integrata S.p.A.
Via delle Sette Chiese 142, 00145 – ROME - ITALY*

The Steering Committee will take immediate action to investigate all complaints received.

If it is established that an employee has committed harassment or discrimination, **the company will take immediate and appropriate corrective action, the nature of which will depend on the seriousness of the offence in question.**

Following a review of its business processes, the organisation has identified and established the principles to be observed in relation to each of the following points **by drawing up specific policies.**

These principles form the basis for the processes designed to address:

- The gaps that exist in relation to the indicators set out in the UNI PdR 125:2022 standard;
- The needs of the women within the organisation, viewed as the key stakeholders in the system's tangible outcomes.

SPECIFIC POLICIES

SELECTION AND RECRUITMENT

In its recruitment and selection of staff for its business operations, **3TI** adheres to the following principles, with a view to continuous improvement:

- The selection of candidates must be carried out in a gender-neutral manner;
- Selection criteria must take into account requirements relating to personal qualities such as professionalism, competence, specialisation and experience;
- The selection process must not include questions relating to marriage, pregnancy or family responsibilities;
- The selection process must ensure that the representation of women and men within the workforce is balanced in relation to the total number of staff wherever possible;
- Positions relating to senior management, business unit managers, those reporting to senior management and those with budgetary authority must be distributed in a balanced manner wherever possible;
- The salary for the position, as agreed at the time of recruitment, must be based on the duties and responsibilities and must not be influenced by gender;
- The selection process must ensure that the proportions of women and men whose contracts include variable remuneration are balanced wherever possible.

CAREER MANAGEMENT

3TI recognises that its financial performance depends above all on the people who work there, and it intends to base all career development opportunities solely on an individual's performance and merit, regardless of gender.

With a view to continuous improvement, our organisation manages the careers of its staff in accordance with the following principles wherever possible:

- The allocation of roles and responsibilities must take into account a balance of gender representation in leadership;
- The design and presentation of career paths must be gender-neutral;
- Staff career paths must be accessible to all individuals who can verify, in a transparent manner, that gender balance is maintained;
- The working environment in which most of the day is spent must ensure that all individuals have the opportunity (both technological and physical) to express themselves, and that well-being is ensured in terms of safety and comfort;

- Training aimed at developing skills and awareness is a fundamental process designed to remove any career barriers and restore gender balance in leadership roles;
- The procedures for staff leaving the organisation following redundancy are closely scrutinised, with staff turnover analysed by gender where possible;
- Promotions always take gender balance into account at the functional level where possible.

EQUAL PAY

3TI is committed to ensuring pay equity regardless of gender, both during the recruitment process and throughout employees' careers. The organisation does not treat the costs associated with remunerating people of different genders differently. When determining, paying and adjusting remuneration, the organisation adheres to the following principles:

- Staff remuneration is determined in accordance with their role and responsibilities, and any additional benefits or bonuses are based solely on recognised performance outcomes;
- All staff members have the right to report any instances of inequality;

PARENTING, CARE

3TI is committed to removing all barriers to parenthood, supporting mothers and fathers through initiatives designed to meet the needs of those who, due to their parental status, must balance their work commitments with the new demands of parenthood. The organisation upholds this commitment in accordance with the following principles:

- Maternity and paternity leave are supported by training, information and reintegration programmes;
- Maternity care is provided before, during and after childbirth;
- Paternity leave must be promoted so that all potential beneficiaries can take full advantage of it for the entire period provided for by law;
- Returns from leave are supported by specific re-orientation initiatives;
- The organisation takes an active role in supporting, through concrete initiatives, activities related to caring for the unborn child.

WORK-LIFE BALANCE

3TI aims to provide its staff with the opportunity to manage the time they devote to their personal and professional lives by striking a balance that takes into account both the company's business objectives and the physical and mental well-being of employees, which stems from greater freedom of self-determination. The principles underpinning work-life balance are as follows:

- Work-life balance measures are aimed at all staff, regardless of gender;
- The organisation offers part-time work, flexible working hours and remote working;
- The organisation enables remote access for all staff working from home (regardless of their contract) for work-related tasks and to attend meetings.

PREVENTION OF ABUSE AND HARASSMENT

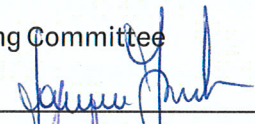
3TI condemns all forms of abuse and harassment and, to this end, pursues a zero-tolerance policy aimed at preventing and combating such behaviour. The organisation implements its prevention strategy through concrete measures based on the following principles:

- That risks relating to abuse and harassment are identified;
- That the organisation plans preventive measures in relation to such risks;
- The possibility of reporting suspicions and/or incidents relating to abuse and harassment;
- The organisation must provide full protection for whistleblowers against any subsequent retaliation;
- That the organisation analyses and understands any incidents of abuse and harassment;
- The development of polite and gender-neutral communication.

3TI has always been attentive to developments in sustainability and corporate governance, both in its own operations and in its interactions with others. It implements a policy designed to promote gender equality not only within the organisation, **but also by prioritising business relationships with stakeholders** who are equally committed to issues of inclusion and gender equality, as well as to sustainable governance wherever possible.

Rome, 17/07/2025

The Steering Committee

Signature  _____

Signature  _____

Signature  _____

Signature  _____

www.3tiprogetti.it
info@3tiprogetti.it