

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE PDR125:2022	Rev 01 del 24.11.2025
--	---	------------------------------

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La crescita di Medilife si fonda sull'open innovation, sullo sviluppo sostenibile e sull'attenzione al benessere dei/delle dipendenti e collaboratori/collaboratrici. L'obiettivo è ambizioso: costruire un futuro migliore grazie all'innovazione e all'utilizzo di tecnologie utili a migliorare la qualità del lavoro e della vita delle persone.

Medilife è impegnata nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone. In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa.

L'azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove inoltre 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.

In tale quadro, il presente documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile. L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business.

Il documento è redatto in linea con quanto già affermato nel Codice Etico Aziendale che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia ed in coerenza con i valori guida aziendali. Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento (es. Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs-; Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, Convenzioni delle Nazioni).

La società Medilife vuole essere un attore attivo nel campo dell'uguaglianza di genere perché la corporate gender equality and inclusion non è solo una scelta etica, ma anche un asset strategico vincente sia per il business aziendale sia per il consolidamento della brand identity interna ed esterna.

Medilife crede nel valore delle persone e delle loro differenze e vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversity, alla parità di genere (tutti i generi), all'inclusione, all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

Con la **Corporate gender equality and inclusion policy**, la Direzione, con il supporto del Comitato Guida sulle pari opportunità e inclusione, offre dunque linee guida alle prassi organizzative e, in particolare, all'approccio ai processi.

1. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING): La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa composizione del corpus aziendale non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente/collaboratore o amministratore, ma aiuta anche le prestazioni dei team di lavoro e, di conseguenza, è un volano di crescita aziendale.

Medilife vuole, dunque, consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità impegnandosi a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e manager (sia interni che esterni), ricevano un'adeguata formazione legata alla parità di genere e agli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

2. COMPENSATION E PERFORMANCE EVALUATION: La politica di remunerazione di Medilife contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non di discriminazione.

Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

Medilife garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali. L'azienda desidera lavorare alla creazione di una Leadership equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di tutti i generi sono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

3. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE: Medilife si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Piani di Sviluppo.

L'azienda sviluppa dunque processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino Piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia.

Medilife promuove una cultura basata sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Sviluppo Professionale avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

Medilife si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

Sono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, Medilife si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi

formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

WELFARE AZIENDALE: Medilife si prodigherà nello strutturare un piano di welfare aziendale con un'attenzione specifica alle politiche di Pari Opportunità di genere. In particolare, per:

- consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità;

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE PDR125:2022	Rev 01
		del 24.11.2025

- consolidare e mantenere politiche di work life balance e di lavoro flessibile;
- favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
- prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

4. ACADEMY & EVENTS:

- garantire che i generi siano equamente rappresentati in eventi, convegni o altro evento sia interno che esterno;
- promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

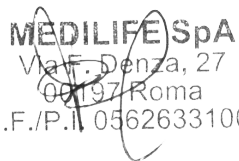
MONITORAGGIO E REPORTING: Medilife verifica l'efficacia dell'approccio adottato principalmente attraverso la misura del gender pay gap, i risultati della percezione di questi aspetti nell'engagement survey annuale e attraverso altri strumenti dedicati, che consistono in procedure di identificazione e valutazione periodica dei rischi all'interno e all'esterno dell'Azienda, un sistema di segnalazione delle violazioni, un sistema sanzionatorio e attività di dialogo con gli stakeholder. L'Azienda, in conformità alla linea guida in materia di sostenibilità, integra le politiche di Diversity and Inclusion nel proprio modello di gestione dei rischi, grazie al quale provvede alla loro valutazione periodica (almeno annuale) con metriche specifiche e definisce piani di azione, integrati a tutti gli effetti nella più ampia strategia di sostenibilità aziendale, in grado di rafforzare gli strumenti previsti dal sistema di controllo interno e assicurare il più alto livello di attuazione delle politiche Diversity and Inclusion. I programmi di Diversity and Inclusion saranno monitorati mediante indicatori elaborati annualmente in coerenza con il piano di sostenibilità aziendale. Inoltre, l'azienda si impegna a verificare l'efficacia dell'approccio adottato attraverso l'introduzione di specifiche iniziative di ascolto rivolte alla popolazione aziendale che permetteranno di formulare proposte di innovazione condivise a sostegno di una cultura inclusiva.

DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO: Questa politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative ed è resa disponibile sul sito internet aziendale a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei Valori di Medilife.

La presente Politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli assesment e dal monitoraggio sia dei KPI interni che delle tendenze nazionali e internazionali. La presente Policy è rivolta a tutti e tutte i/le dipendenti di Medilife e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, consulenti, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria supply chain.

Guidonia

La Direzione


MEDILIFE SpA
 Via F. Denza, 27
 00197 Roma
 C.F./P.I. 05626331002