POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La crescita di Medilife si fonda sull'open innovation, sullo sviluppo sostenibile e sull'attenzione al benessere delle dipendenti e dei dipendenti, delle collaboratrici e dei collaboratori. 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 a evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela e all'integrazione della "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e rimuovere 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 definisce un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive, al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte le persone che vi lavorano, per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile. L'obiettivo è favorire la diversità in tutte le sue dimensioni, per coglierne al massimo le opportunità e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro, ottenendo anche un vantaggio competitivo.

La Politica è redatta in linea con quanto già affermato nel Codice Etico aziendale, che riconosce il valore di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia, e in coerenza con i valori guida aziendali. Essa ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali di riferimento (es. Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e 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 Unite e dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro).

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 a tutte le persone presenti in azienda siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale, assumendo formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversità, 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 per la parità di genere, offre linee guida alle prassi organizzative e, in particolare, ai processi di seguito descritti.

1. SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di culture, generazioni, religioni ed etnie diverse facilita la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa composizione dell'organizzazione non solo favorisce la crescita di ogni persona – dipendente, collaboratrice o collaboratore, amministratrice o amministratore – ma aiuta anche le prestazioni dei gruppi 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, sottolineando l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta delle candidate e dei candidati migliori. Gli annunci di lavoro e i colloqui utilizzano un linguaggio neutro e inclusivo; alle candidate e ai candidati è fornita un'informazione trasparente sulla retribuzione iniziale e non vengono richieste informazioni sulle retribuzioni percepite nei precedenti rapporti di lavoro.

L'azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e manager (interni ed esterni), ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e sugli stereotipi che possono incidere negativamente sui processi di selezione.

2. RETRIBUZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI (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 di non 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 adotta criteri di determinazione e di progressione della retribuzione oggettivi e neutri rispetto al genere, in coerenza con i contratti collettivi applicati, e garantisce la trasparenza retributiva: ogni lavoratrice e ogni lavoratore può richiedere informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli retributivi medi, distinti per sesso, delle categorie che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, secondo le modalità comunicate dall'azienda. Il differenziale retributivo di genere è monitorato almeno una volta l'anno.

Medilife garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e il medesimo livello retributivo dopo la maternità e a fronte della fruizione dei congedi parentali. L'azienda lavora 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 a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di valutazione delle prestazioni (performance management) e con i piani di sviluppo.

L'azienda sviluppa processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivano il dialogo costante tra responsabili, collaboratrici e collaboratori, e piani di sviluppo basati sul merito, senza alcuna discriminazione di genere.

Medilife promuove una cultura basata sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere e assicura che nei processi di sviluppo professionale sia garantita un'adeguata presenza di candidate e candidati del

genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità. L'azienda si impegna affinché donne e uomini siano rappresentati in egual misura nei processi di nomina interni e nelle rose di candidature (short list) per le posizioni manageriali.

Sono previsti momenti formativi rivolti a tutto il personale, comprese le persone neoassunte, per sensibilizzare l'organizzazione sulla valorizzazione delle differenze, sulla parità di genere, sull'inclusione e sull'impatto che tali temi hanno sul business. In particolare, tutte le persone con responsabilità di gestione di risorse sono sensibilizzate sui pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias), sugli stereotipi di genere e sulla capacità di comunicare in maniera inclusiva. Medilife coinvolge in modo equo donne e uomini in tutte le iniziative e i percorsi formativi, con almeno un corso di formazione all'anno.

4. WELFARE AZIENDALE, GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Medilife si impegna a strutturare un piano di welfare aziendale con un'attenzione specifica alle pari opportunità di genere, in particolare per:

- consolidare servizi di welfare familiare e di valorizzazione della genitorialità;
- consolidare e mantenere politiche di equilibrio tra vita privata e lavoro (work-life balance) e di lavoro flessibile;
- informare le persone in congedo di maternità, di paternità o parentale, che lo desiderino, sui cambiamenti organizzativi rilevanti che avvengono durante l'assenza;
- accompagnare il rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia) con un percorso di affiancamento e di aggiornamento;
- promuovere tra i padri la fruizione del congedo di paternità obbligatorio e del congedo parentale;
- prevenire le molestie sui luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

5. EVENTI E COMUNICAZIONE ESTERNA (ACADEMY & EVENTS)

- garantire che i generi siano equamente rappresentati in eventi, convegni o altre iniziative, interne ed esterne;
- promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione, anche mediante post e pubblicazioni sul sito internet aziendale e sui social media.

6. MONITORAGGIO E REPORTING

Medilife verifica l'efficacia dell'approccio adottato attraverso la misura del differenziale retributivo di genere (gender pay gap), il monitoraggio degli indicatori (KPI) del sistema di gestione per la parità di genere, i risultati delle survey interne sulla percezione di questi temi e altri strumenti dedicati: la valutazione periodica dei rischi, il sistema di segnalazione, il sistema sanzionatorio e il dialogo con le parti interessate.

Chiunque – personale, collaboratrici e collaboratori, fornitori, clienti e altre parti interessate – può segnalare, anche in forma anonima, discriminazioni, molestie, linguaggi o comportamenti non inclusivi e ogni altra situazione contraria alla presente Politica, utilizzando il Modulo Segnalazioni e Reclami (cassetta presso la sede, posta ordinaria all'attenzione del Comitato Guida in Via Bruno Pontecorvo 14, 00012 Guidonia Montecelio – RM) oppure l'indirizzo e-mail segnalazioni@medilifegroup.com. Le modalità di segnalazione e di gestione, i tempi di riscontro e le tutele per chi segnala sono descritti sul sito internet aziendale

www.medilifegroup.com. Medilife garantisce la riservatezza di chi segnala e vieta qualsiasi forma di ritorsione.

Gli esiti del monitoraggio sono analizzati almeno una volta l'anno dal Comitato Guida e dalla Direzione in sede di revisione periodica, per definire le azioni di miglioramento del Piano Strategico. L'azienda si impegna inoltre a promuovere iniziative di ascolto rivolte a tutto il personale, che permettano di formulare proposte condivise a sostegno di una cultura inclusiva.

7. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente Politica è comunicata a tutto il personale, anche mediante specifiche sessioni formative, è esposta nella bacheca aziendale ed è pubblicata sul sito internet aziendale, a disposizione di tutte le parti interessate – collaboratrici e collaboratori, fornitori, clienti e partner – affinché vi sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante dei valori di Medilife.

La Politica è riesaminata almeno una volta l'anno, alla luce delle evidenze emerse dalle valutazioni e dal monitoraggio dei KPI interni, nonché delle tendenze nazionali e internazionali. È rivolta a tutte le persone che lavorano in Medilife ed è condivisa con i principali stakeholder – consulenti, fornitori e clienti – con l'obiettivo di avere un impatto significativo lungo la catena di fornitura.

Guidonia, 04.11.2026

La Direzione

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