

IMPEGNO PER LA PARITA' DI GENERE, DIVERSITA' ED INCLUSIONE

Ascensia Diabetes Care Italy Srl.

Data di entrata in vigore: 15 ottobre 2025

SOMMARIO

1. PRINCIPI GENERALI	pag. 3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	pag. 3
3. DEFINIZIONI	pag. 3
4. COSA RIGUARDA	pag. 3
5. IMPEGNI E LINEE GUIDA STRATEGICHE	pag. 3
6. APPLICAZIONE	pag. 4
7. ATTUAZIONE	pag. 4
8. PUBBLICAZIONE	pag. 4

1. PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ

La presente sull'IMPEGNO PER PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE (di seguito "**Impegno**"); implementato da Ascensia Diabetes Care Italy Srl (di seguito "**Ascensia**") e in linea con il Codice di Condotta PHC, definisce obiettivi e strategie in materia di inclusione e diversità, promuovendo un ambiente collaborativo, equo e inclusivo per i dipendenti Ascensia sul posto di lavoro.

Ascensia promuove una cultura basata sul rispetto e l'inclusione, riconoscendo e celebrando la diversità in tutte le sue forme, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, origine, status sociale, credo religioso, opinioni politiche, genere, età, abilità fisiche e mentali, identità e orientamento sessuale. Questo approccio è un pilastro fondamentale della nostra cultura aziendale.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Impegno si applica ai dipendenti di Ascensia ***che** lavorano presso Ascensia Diabetes Care Italy Srl.

3. DEFINIZIONI:

** Tutte le parole contrassegnate con **un** * avranno il significato definito nella UNI/PdR 125:2022 e dovranno essere contrassegnate con un * una sola volta.*

Comitato Guida: indica l'organo responsabile dell'applicazione e del controllo del Sistema di **Gestione** e del **Piano Strategico** in stretta collaborazione e allineamento con gli stakeholder rilevanti, quali **le risorse umane** e l'ufficio legale.

Reclamo o segnalazione: indica una segnalazione di **whistleblowing** presentata da un dipendente in merito a qualsiasi questione relativa a **molestie** e/o **discriminazione**. Tale segnalazione sarà gestita in conformità con le leggi e i regolamenti applicabili seguendo i processi di segnalazione delle società del gruppo applicabili.

4. COSA RIGUARDA

L'Impegno fornisce un quadro di riferimento per l'adozione e l'attuazione di misure e processi interni volti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per i dipendenti, coprendo i seguenti punti:

1. lo ***sviluppo** di relazioni professionali basate sulla trasparenza, il rispetto reciproco e la fiducia a tutti i livelli dell'organizzazione;
2. la prevenzione di ogni forma di ***discriminazione** e l'adeguata valorizzazione di tutti i dipendenti
3. lo sviluppo professionale dei lavoratori basato sui principi delle pari opportunità.

5. IMPEGNI E LINEE GUIDA STRATEGICHE

Ascensia, al fine di promuovere una cultura dell'inclusione, della diversità, delle pari opportunità e di sostenere il potenziale delle donne, ritiene opportuno istituire e perseguire all'interno della propria organizzazione, al fine di migliorare le proprie performance e favorire la competitività e la crescita, un'adeguata politica per la parità di genere, diversità e inclusione che sviluppi e promuova l'applicazione di un Sistema di Gestione conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.

La ***Direzione** assegna le risorse necessarie e agisce in collaborazione con il Comitato Guida e gli stakeholder competenti per stabilire i seguenti processi basati sul rispetto di tutte le forme di diversità, nel rispetto del principio delle pari opportunità (con particolare attenzione alla parità di genere):

- a) Selezione e reclutamento;
- b) Gestione del personale e delle carriere;
- c) Retribuzione, benefit, piani di welfare
- d) Protezione della maternità/paternità;
- e) Equilibrio tra lavoro e vita privata.

Questo Impegno è in linea con le normative e i processi globali PHC / ADC

6. APPLICAZIONE

Sulla base dei principi sopra descritti e nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle politiche applicabili del Gruppo PHC, Ascensia si impegna ad adottare le seguenti misure:

- Promuovere l'adozione di comportamenti e linguaggi che favoriscano un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di tutti i dipendenti;
- Pianificare percorsi formativi basati su principi di inclusione e parità, estesi a tutti i livelli e ruoli secondo necessità, garantendo libero accesso e partecipazione paritaria, al fine di influenzare attivamente la cultura dell'organizzazione;
- Selezionare, reclutare, retribuire, formare e valutare i dipendenti esclusivamente in base al merito, alla competenza e alla professionalità, senza alcuna forma di discriminazione.
- Garantire pari opportunità di carriera a tutti i dipendenti, promuovendo un percorso di crescita basato unicamente su competenze, merito e risultati, senza alcuna discriminazione;
- Fornire un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi siano basati sulla lealtà, la correttezza, la cooperazione, il rispetto reciproco e la fiducia reciproca;
- Garantire condizioni di lavoro sicure e salubri, nel rispetto della dignità e della personalità di ogni individuo, favorendo così relazioni interpersonali libere da pregiudizi;
- Combattere episodi di mobbing, stalking, violenza psicologica e qualsiasi forma di discriminazione, o violazione della dignità umana, sia all'interno che all'esterno dell'ambiente aziendale.
- Se necessario, implementare meccanismi, come sondaggi, volti ad analizzare la percezione delle pari opportunità da parte dei Dipendenti.
- Promuovere un ambiente di lavoro che faciliti l'equilibrio tra lavoro e vita privata, offrendo iniziative a supporto delle esigenze familiari, orari di lavoro flessibili, opzioni di smart working e strumenti digitali che facilitino la collaborazione a distanza.
- Identificare, indagare e gestire qualsiasi forma di discriminazione e/o molestia, assicurandosi che le Segnalazioni possano essere effettuate attraverso i canali dedicati in linea con le nostre politiche applicabili.

7. ATTUAZIONE

L'attuazione e l'applicazione delle disposizioni del presente Impegno saranno di competenza del "Comitato Guida" locale, in linea con gli stakeholder interessati. Il Comitato Guida ha il compito di gestire e monitorare le performance aziendali in questo ambito, attraverso la definizione di specifici Key Performance Indicator (KPI) e la raccolta documentata dei risultati raggiunti. Tali evidenze vengono sottoposte periodicamente alla Direzione per la revisione, in particolare ai fini del raggiungimento degli obiettivi prefissati e della prevenzione di situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere.

Il presente Impegno verrà riesaminato annualmente dalla Direzione, insieme alle Risorse Umane e all'Ufficio Legale per verificarne la validità/pertinenza e, se necessario, rivederla/aggiornarla o confermarla.

8. PUBBLICAZIONE DELL'INFORMATIVA

Il presente documento, sottoscritto dal Comitato Guida e approvato dalla Direzione, sarà pubblicato sulla intranet aziendale (SharePoint) e sul sito web di Ascensia.

Milano (MI), 15/10/2025

Comitato Guida

Direzione