

## POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

In conformità alla UNI PDR 125:2022

### Introduzione

Il **Gruppo GMM** (General Medical Merate S.p.A. e IMS Giotto S.p.A.) si impegna a promuovere un ambiente lavorativo inclusivo, equo e rispettoso, in cui ogni persona, indipendentemente dal genere, possa esprimere il proprio potenziale e contribuire al successo dell'organizzazione. Riconosciamo che la parità di genere non solo è un diritto fondamentale, ma rappresenta anche un fattore chiave per l'innovazione, la competitività e la crescita sostenibile della nostra azienda.

Questa politica è redatta in conformità con la **UNI PDR 125:2022**, che stabilisce le linee guida per un sistema di gestione volto a garantire la parità di genere all'interno delle organizzazioni.

### Principi Fondamentali

Il **Gruppo GMM** fonda la propria politica sulla parità di genere sui seguenti principi:

1. **Inclusione e diversità**

Crediamo che la diversità sia una risorsa e che l'inclusione di persone con esperienze, prospettive e background diversi, incluse quelle legate al genere, arricchisca la nostra azienda, migliorando le performance aziendali e favorendo l'innovazione.

2. **Equità nelle opportunità di carriera**

Promuoviamo una politica volta a garantire a tutte le persone pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, basate esclusivamente su merito, competenze e risultati, eliminando qualsiasi forma di discriminazione di genere.

3. **Parità retributiva**

Promuoviamo e monitoriamo attivamente la parità retributiva tra uomini e donne a parità di ruolo, responsabilità e competenze, al fine di eliminare eventuali divari salariali di genere.

4. **Conciliazione vita-lavoro**

Sosteniamo e incoraggiamo l'adozione di politiche che favoriscano l'equilibrio tra vita professionale e personale, attraverso l'introduzione di strumenti come flessibilità oraria, smart working e congedi parentali per entrambi i generi.

5. **Formazione e sensibilizzazione**

Offriamo programmi di formazione e sensibilizzazione continua sulla parità di genere, inclusione e leadership inclusiva, destinati a tutti i livelli dell'organizzazione, con particolare attenzione alle figure decisionali.

6. **Contrasto a molestie e discriminazioni**

Il **Gruppo GMM** adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, molestia o comportamento scorretto basato sul genere. Tutti i dipendenti devono operare in un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, e le violazioni saranno affrontate attraverso processi definiti.

## Obiettivi della Politica per la Parità di Genere

Al fine di concretizzare i principi sopra indicati, il **Gruppo GMM** si prefigge di raggiungere i seguenti obiettivi:

1. **Aumento della rappresentanza femminile nelle posizioni decisionali**  
Intendiamo valutare l'incrementazione della presenza femminile nelle posizioni dirigenziali e di leadership al fine di raggiungere una rappresentanza equilibrata tra i generi.
2. **Azzeramento del divario retributivo di genere**  
Ci impegniamo a monitorare e ridurre eventuali disuguaglianze retributive legate al genere.
3. **Miglioramento della conciliazione vita-lavoro**  
Miglioreremo le condizioni di lavoro e favoriremo l'adozione di soluzioni flessibili per tutti i dipendenti, con particolare attenzione alle esigenze legate al caregiving e alla genitorialità, promuovendo la condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.
4. **Formazione continua sulla parità di genere**  
Garantiremo la partecipazione di almeno il 25% dei dipendenti a corsi di formazione sulla parità di genere e inclusione ogni anno, e prevederemo percorsi di aggiornamento annuali per i manager.
5. **Monitoraggio e valutazione**  
Definiremo e manterremo un sistema di monitoraggio attraverso **indicatori di performance (KPI)** legati alla parità di genere, per valutare costantemente i progressi raggiunti e introdurre azioni correttive laddove necessario.

## Responsabilità della Direzione

La Direzione delle Aziende del **Gruppo GMM** è direttamente coinvolta nell'implementazione e nel monitoraggio della politica per la parità di genere. Si impegna a promuovere attivamente la cultura dell'inclusione a tutti i livelli e a garantire che ogni dipendente abbia accesso agli strumenti e alle opportunità necessari per contribuire al successo dell'azienda senza pregiudizi legati al genere.

## Ruolo del Comitato per la Parità di Genere

Per garantire un'efficace attuazione e monitoraggio di questa politica, è stato istituito per ciascuna Azienda del Gruppo GMM (GMM e IMS) un **Comitato per la Parità di Genere**, composto da membri rappresentativi di diversi dipartimenti aziendali.

Ciascun Comitato avrà il compito di:

- Monitorare il raggiungimento degli obiettivi definiti.
- Proporre nuove azioni e iniziative per il miglioramento continuo.
- Raccogliere e gestire segnalazioni di potenziali violazioni o disparità di genere.

## Comunicazione e Coinvolgimento

La politica aziendale sulla parità di genere sarà ampiamente comunicata all'interno dell'organizzazione, attraverso incontri formativi, campagne di sensibilizzazione e la distribuzione di materiali informativi.

Tutti i dipendenti saranno coinvolti nel processo di miglioramento continuo, con l'obiettivo di creare una cultura aziendale inclusiva e rispettosa.

### **Revisione della Politica**

La presente politica sarà soggetta a riesame annuale da parte della Direzione delle Aziende del **Gruppo GMM**, in collaborazione con ciascun Comitato per la Parità di Genere, per assicurare che rimanga pertinente e in linea con gli obiettivi aziendali e le normative vigenti.

---

**Data (aggiornamento):** 02/02/2026

*Il Gruppo GMM*