Sommario


1. **Premessa** ..... 1
2. **Scopo e ambito di applicazione della Policy** ..... 1
3. **Disposizioni generali** ..... 2
4. **Modalità di applicazione** ..... 2
   - **4.1 Discriminazione** ..... 2
   - **4.2 Recruiting e selezione** ..... 2
   - **4.3 Sistema di remunerazione e promozioni** ..... 2
   - **4.4 Bullismo e molestie** ..... 2
   - **4.5 Formazione** ..... 3
5. **Disposizioni finali** ..... 3


| N. Rev. | Data | Rif. Paragrafo | Revisione |
|---|---|---|---|
| 00 | 29/08/2024 | Prima emissione | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| | Funzione | Nominativo | Firma |
|---|---|---|---|
| Redazione | Responsabile della Policy - HR | Emiliano Vandelli | |
| Verifica | RGQ | Mara G. Migliazza | |
| Approvazione | Direzione | Michele Corti | |
| Emissione | RGQ | Mara G. Migliazza | |
| Distribuzione | Responsabile della Policy - HR | Emiliano Vandelli | |

## 1. Premessa

La presente Policy è mutuata dalla Policy di Gruppo Ergéa S.à.r.l. (di seguito anche "Gruppo") a cui appartiene il Gruppo Medipass. Riporta l'indirizzo a livello europeo del Gruppo Ergéa, che tutte le società del Gruppo Ergéa seguono, in materia di diversità e pari opportunità ed evidenzia l'importanza che queste tematiche ricoprono nell'attenzione e scelte del Gruppo.

## 2. Scopo e ambito di applicazione della Policy

Ergéa S.à r.l. e le Società del Gruppo Ergéa, comprese le Società appartenenti al Gruppo con sede in Francia, Lussemburgo, Italia, Germania e Regno Unito (di seguito denominate congiuntamente "Gruppo Ergéa" o "noi"), si impegnano a promuovere l'uguaglianza, la diversità, l'inclusione ed una cultura che valorizzi attivamente le differenze delle persone e riconosca che le persone con background ed esperienze diverse possano apportare contributi preziosi

sul posto di lavoro e migliorare, non solo il modo in cui l'azienda lavora, ma anche il brand del Gruppo, la sua reputazione e l'impatto in generale.
Questa Policy si applica a tutto il personale delle Società del Gruppo Ergéa, ai membri del Senior Management di Ergéa, al Consiglio di Amministrazione e a qualsiasi altra persona che collabori all'azienda, indipendentemente dalla posizione contrattuale o stato, ad esempio distaccati, agenti locali, consulenti, liberi professionisti, tirocinanti e qualsiasi altra persona non direttamente impegnata dalle Società del Gruppo Ergéa.

## 3. Disposizioni generali

Le Società del Gruppo Ergéa sono attente a garantire che non vi siano discriminazioni ingiustificate per motivi di età, disabilità, genere, inclusi transgender e intersex, stato civile (inclusa l'unione civile), opinione politica, razza/etnia, nazionalità, religione e credo, orientamento sessuale, background socioeconomico, convinzioni, attività o appartenenza a sindacati, avere o meno persone a carico, modalità lavorative o per qualsiasi altra motivazione poco rilevante.
Il personale o i collaboratori o Società che violano questa Policy saranno potenzialmente soggetti ad azioni disciplinari o alla rescissione di qualsiasi contratto o transazione in essere.

## 4. Modalità di applicazione

### 4.1 Discriminazione

La discriminazione non avviene necessariamente a causa di una decisione a livello conscio. Esistono modi sottili e inconsci di discriminare ingiustificatamente. Alcuni esempi includono:

- fare ipotesi generali sulle capacità, le caratteristiche e gli interessi di una persona;
- richiedere competenze, condizioni o criteri senza considerare se avvantaggino o svantaggino gruppi particolari;
- perpetuare micro disuguaglianze;
- ignorare gli aspetti che si sovrappongono delle disuguaglianze.

Le discriminazioni in positivo possono essere adottate dalle Società del Gruppo Ergéa, in modo opportuno, per raggiungere un risultato di uguaglianza a favore di gruppi sottorappresentati o svantaggiati.

### 4.2 Recruiting e selezione

Le Policy ed i processi di recruiting e selezione delle Società del Gruppo Ergéa si basano su valori di uguaglianza, diversità e inclusione. Pertanto, gli annunci, sia interni e sia esterni (inclusi tutti i media, ad esempio, stampa e online, con immagini o senza) non devono indicare o sembrare di indicare l'intenzione di discriminare ingiustificatamente per i motivi identificati in questa Policy e vengono adottate misure per garantire che le posizioni aperte siano pubblicizzate in rispetto delle pari opportunità. In aggiunta, per sostenere l'uguaglianza e la diversità, i dati dei candidati vengono gestiti, su base volontaria, per identificare gruppi che potrebbero essere sottorappresentati o svantaggiati all'interno dell'organizzazione e ciò non comporta impatti negativi sulla possibilità di inserimento di un individuo o su qualsiasi altra decisione relativa al suo impiego.

### 4.3 Sistema di remunerazione e promozioni

Le Società del Gruppo Ergéa si impegnano per un sistema di remunerazione trasparente e basato su criteri oggettivi, inclusi bonus, indennità e qualsiasi altro aspetto di ricompensa e compenso. Inoltre, le Società del Gruppo Ergéa garantiscono che la composizione della forza lavoro e le promozioni saranno regolarmente monitorate a tutti i livelli dell'organizzazione e che qualsiasi decisione è presa sulla base di meriti.

### 4.4 Bullismo e molestie

Il bullismo e le molestie riguardano l'abuso di potere e hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo per essa. In base alla Policy di Whistleblowing, segnalazioni di irregolarità, del Gruppo Ergéa, tutto il personale è incoraggiato a segnalare tali casi non appena ne venga a conoscenza.

### 4.5 Formazione

Le Società del Gruppo Ergéa garantiranno sufficienti iniziative di formazione tramite workshop, iniziative in e-learning e altri eventi per incrementare la consapevolezza in merito alle tematiche di questa Policy e per garantire che sia implementata in tutte le Aziende del Gruppo.

## 5. Disposizioni finali

La presente Policy è disponibile a tutto il personale ed un messaggio di sensibilizzazione verrà condiviso e rinnovato a su base annuale.

**********