

Dichiarazione d'impegni per la Politica sulla Parità di Genere Ortho-Clinical Diagnostics Italy S.r.l.

La Società Ortho-Clinical Diagnostics Italy S.r.l., nell'ambito della propria missione e con tutto il management aziendale, ha recepito le priorità del Gender Equality Plan 2020-2025 e in coerenza con la strategia per la Parità di Genere dell'Unione Europea (EU), assume l'impegno e promuove le azioni da realizzarsi per garantire la Parità di Genere e le pari opportunità.

Al fine del raggiungere al meglio l'obiettivo di Parità di Genere Ortho-Clinical Diagnostics Italy S.r.l. ha deciso di attuare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, certificabile con riferimento alla prassi UNI/PdR 125:2022, volto a favorire attraverso azioni specifiche, un cambiamento culturale e strutturale nella realtà d'impresa per contrastare le discriminazioni di genere.

Nella convinzione che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea si vogliono valorizzare i contributi di entrambi i generi che vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

Creare una cultura di Parità di Genere in Ortho-Clinical Diagnostics Italy S.r.l. è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Gli impegni assunti nella Dichiarazione sono ripresi nella Politica per la Parità di Genere (e collegate) e sono rivolti a tutti i dipendenti di Ortho-Clinical Diagnostics Italy S.r.l. e condivisi con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali, di accrescere la fiducia del mercato nella capacità di Ortho-Clinical Diagnostics Italy S.r.l. di rispondere ai requisiti di tutela e rispetto delle donne attraverso la promozione ed il sostegno delle azioni correlate all'attuazione della Politica sulla Parità di Genere.

Questo documento richiama e integra la Politica sulla Parità di Genere (e collegate) e la Policy DE&I di Ortho-Clinical Diagnostics Italy S.r.l. già oggetto di divulgazione in azienda e alle parti terze tramite la sua pubblicazione sul sito aziendale e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HR per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

La Politica sulla Parità di Genere (e collegate) si articola in 6 aree di intervento:

1. Equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell'organizzazione;
2. Tutela della genitorialità
3. Equità salariale ed equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
4. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
5. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di formazione;
6. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ciascuna area Ortho-Clinical Diagnostics Italy S.r.l. ha individuato degli obiettivi da raggiungere volti ad un continuo miglioramento dei successi già ottenuti e alla soddisfazione delle parti interessate.

In particolare, gli obiettivi sono:

- Adottare procedure di selezione e assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias.
- Garantire che il processo di reclutamento sia rivolto sia a uomini che donne e che la descrizione delle mansioni da ricoprire sia neutra.
- Non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.
- Adottare processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.
- Tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni.

- Rivolgere le opportunità di carriera e i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff.
- Rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta.
- Creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.
- Pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati.
- Prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.
- Garantire che non si creino disparità retributive per il medesimo ruolo.
- Predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare.
- Informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare.
- Implementare un programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età;
- Attuare programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo).
- Predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo).
- Attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità.
- Pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità.
- Includere nell'ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver.
- Garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance).
- Promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta.
- Offrire la flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici e accessibili per usufruirne.
- Effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti.
- Offrire la possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico.
- Garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale.
- Garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.
- Dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.
- Prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro.
- Adottare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro.
- Prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma.
- Prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano.
- Pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).
- Prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati.
- Assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

Per raggiungere detti obiettivi Ortho-Clinical Diagnostics Italy S.r.l. si impegna a:

- Sviluppare, realizzare e introdurre un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme ai requisiti della Prassi UNI/PdR 125:2022 in quanto strumento attraverso il quale:

- Porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno dell'organizzazione.
- Misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati.
- Certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.
- Formalizzare l'impegno nel miglioramento della comunicazione con le parti interessate e all'esterno anche con pubblicazione della Politica sulla Parità di Genere.
- Prestare sempre maggiore attenzione alle esigenze delle parti interessate assicurando assistenza continuativa, esperienza, diligenza, disponibilità all'ascolto e tempestività nella risoluzione di ogni problematica nell'ottica del miglioramento continuo.
- Identificare le persone di riferimento cui le parti interessate possono rivolgersi per necessità e informare le stesse parti.
- Identificare e analizzare il contesto economico, culturale, sociale, politico in cui eroga i propri servizi secondo il modello di approccio Plan, Do, Check, Act.
- Identificare e analizzare il contesto normativo di riferimento e mantenerlo aggiornato secondo un modello PDCA.
- Monitorare e misurare i processi e i risultati ottenuti, identificandone gli obiettivi, i parametri di riferimento e gli indicatori significativi.
- Promuovere la "Cultura della Parità di Genere" all'interno della Società presso tutti i livelli organizzativi, perseguendo un cambiamento di mentalità sia dei componenti della Società stessa, sia dei collaboratori esterni.
- Agire nel pieno rispetto delle norme e delle leggi vigenti.
- Mappare, monitorare e migliorare continuamente tutti i processi aziendali in ottica di genere.
- Approcciare per diversità di genere la protezione della salute e della sicurezza sul lavoro perché solo riconoscendo le diversità potrà tutelare le donne al lavoro.
- Creare l'ambiente adatto per favorire e promuovere il massimo coinvolgimento delle Risorse Umane nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere, valorizzandone le attitudini personali, supportandole con un adeguato sistema di comunicazioni e motivandole con il pieno coinvolgimento e la partecipazione ai processi.
- Fornire a Personale e Collaboratori la eventuale formazione necessaria a consentire loro di svolgere con consapevolezza i compiti affidatigli e di migliorarne le prestazioni. A tale scopo è garantito un supporto continuo, formativo ed informativo e l'individuazione di un preciso e coerente piano di formazione e aggiornamento volto all'effettiva crescita.
- Attivare sistematicamente il processo di miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e perseguire l'efficacia dell'attività e l'efficienza della gestione aziendale, anche attraverso l'applicazione della Prassi UNI/PdR 125:2022, tradotta in procedure operative.
- Definire, condividere e perseguire gli Obiettivi per la Parità, quantificabili o misurabili.
- Prevedere la Definizione e il Riesame annuale del Sistema di Gestione per la Parità e degli obiettivi connessi.
- Sottoporre il Sistema di Gestione per la Parità di Genere a valutazione di Ente Terzo ed indipendente, ai fini di mantenere la Certificazione, ed anche allo scopo di pianificarne il miglioramento continuo.
- Proteggere il proprio patrimonio informativo, adottando soluzioni e metodi per garantire la sicurezza delle informazioni.

La Politica sulla Parità di Genere e collegate, anche con lo strumento del Manifesto, sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul sito internet.

Ortho-Clinical Diagnostics Italy S.r.l. dichiara in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la Parità di Genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La corretta e completa comprensione e attuazione della Politica sulla Parità di Genere e collegate viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, la Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nel Manuale Parità di Genere e negli altri documenti del Sistema di Gestione e garantire il funzionamento e il mantenimento del Sistema stesso.

La Politica per la Parità di Genere (e collegate), nel quadro più ampio della Politica Aziendale complessiva, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni,

congiuntamente alle Direzioni aziendali interessate e al Comitato Guida, la definizione e il Riesame periodico degli Obiettivi per la Parità, individuati preventivamente e misurabili, monitorati nel loro perseguimento nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi KPIs.

L'Alta Direzione di Ortho-Clinical Diagnostics Italy S.r.l. si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

Per conseguire questi obiettivi l'Alta Direzione ha istituito, alle proprie dirette dipendenze, nell'ambito della funzione HR, un Comitato Guida con delega alla nomina di un responsabile di coordinamento dell'attuazione della Politica sulla Parità di Genere, ed attribuisce e delega a detta funzione anche obblighi e poteri relativi alla funzione di Rappresentante della Direzione.

Il responsabile di coordinamento per l'attuazione della Politica sulla Parità di Genere ha il compito di organizzare le azioni necessarie allo sviluppo del Sistema di Gestione per la Parità, di effettuare azioni specifiche con particolare riferimento a quelle di garanzia e controllo della parità, di verificare l'efficacia del sistema di gestione, proporre azioni di miglioramento e dare supporto alla loro attuazione.

Nell'ambito del Sistema per la Parità di Genere, l'Alta Direzione supervisiona e supporta le attività di concerto con il responsabile di coordinamento che ha la piena responsabilità e autorità di assicurare il rispetto delle procedure previste dal Sistema.

Alla funzione HR sono attribuiti mezzi adeguati, autorità e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire con le funzioni interessate, il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non Parità.

Ogni funzione identificata nel Manuale per la Parità di Genere è responsabile, nell'ambito dei propri compiti, dell'applicazione delle prescrizioni e procedure in esso definite.

Eventuali modifiche essenziali del Sistema per la Parità di Genere devono essere soggette all'approvazione della Direzione.

La Dichiarazione di impegni riprende e riassume i contenuti della Politica sulla Parità di Genere e collegate, la cui adozione e attuazione è conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022 e alla normativa correlata al Codice delle pari opportunità (selezione e assunzione, gestione della carriera, equità salariale, genitorialità e cura, conciliazione dei tempi vita-lavoro, prevenzione abusi e molestie).

Per ulteriori dettagli sulle politiche di diversità, equità e inclusione e sulle iniziative di sostenibilità e DE&I promosse dal Gruppo QuidelOrtho, si rimanda ai documenti pubblicati sul sito web corporate:

- **Codice di Condotta e Etica Aziendale**
- **Rapporto di Sostenibilità.**

Approvata dall'Alta Direzione in data **17 giugno 2026**

A nome dell'Alta Direzione

Il presidente CdA e Amministratore Delegato

Ortho-Clinical Diagnostics Italy S.r.l.

Record Signing Page

This is a representation of an electronic record that was signed electronically.
This page is the manifestation of the electronic signature(s) used in compliance with the organization's
electronic signature policies and procedures.

UserName: Marta Di Molfetta (MDIMOLF)

Title: Qrc Assistant

Date: Wednesday, 17 June 2026, 07:58 Eastern Daylight Time

Meaning: I approve of this document

=====

UserName: Alessia Mineo (AMINEO)

Title: Hr Business Partner & Ta, Italy

Date: Wednesday, 17 June 2026, 09:07 Eastern Daylight Time

Meaning: I approve of this document

=====