

Politica per la parità di genere e collegate



Politica per la parità di genere

Lo scopo e l'impegno di Siemens Healthcare S.r.l.

Siemens Healthcare S.r.l. nasce nel 2015 e si occupa della produzione e commercializzazione di prodotti e servizi per la sanità, con soluzioni di diagnostica per immagini e diagnostica di laboratorio, soluzioni informatiche, Point of Care e soluzioni in ambito oncologico. In piena coerenza con il proprio *purpose*, l'azienda riveste un ruolo cruciale nel supportare i clinici nelle decisioni sui trattamenti e percorsi di cura dei loro pazienti.

Da sempre Siemens Healthcare S.r.l. ha valutato le competenze e le capacità dei suoi collaboratori cercando di evitare pregiudizi e stereotipi e la Direzione Aziendale pone in atto tutte quelle misure per garantire la parità di genere nelle attività svolte da Siemens Healthcare S.r.l.

Negli ultimi anni, si è dato inizio a un percorso concreto e sistematico volto ad **incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale**, una cultura inclusiva e priva di bias anche inconsci che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La presente politica sancisce e persegue quindi i principi che sottendono la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di selezione e assunzione atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

Siemens Healthcare S.r.l., da sempre attenta all'evoluzione del mercato, attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale.

Oltre a ciò, Siemens Healthcare S.r.l.

- **si impegna** concretamente negli aiuti alle famiglie del proprio personale dipendente sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di supporto genitoriale;
- **promuove** politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante formazione, post e pubblicazioni sul proprio sito internet.

Inoltre, è politica di Siemens Healthcare S.r.l. vietare qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio del personale dipendente a causa del loro sesso, applicando la "tolleranza zero" ad ogni forma di molestia fisica, verbale e digitale.

Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e licenziamento.

Qualsiasi persona in azienda che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale o di molestia fisica, verbale e digitale, deve essere consapevole che l'Organizzazione ha istituito e mantiene attivi appositi canali di segnalazione, anche anonimi.

L'Organizzazione si impegna e garantisce, a tutti i livelli, opportuna tutela dei diritti della persona segnalante.

Se viene stabilito che un/una dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, l'azienda intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del reato determinato.

La Direzione Aziendale e il Comitato Guida, in occasione di ciascuna Revisione Periodica del sistema e comunque almeno con cadenza annuale provvedono ad assicurare che i contenuti della politica risultino adeguati al contesto e ai risultati ottenuti dal sistema.

Diversity, Inclusion & Belonging

Per Siemens Healthcare Srl, la diversità, l'inclusione e l'appartenenza (DI&B) sono fondamentali per sostenere il nostro purpose: siamo l'azienda pioniera nell'innovazione della sanità. Per chiunque. Ovunque. In maniera sostenibile

Promuoviamo una cultura inclusiva abbracciando la diversità in tutte le sue forme, a tutti i livelli della nostra azienda e nelle comunità in cui lavoriamo e viviamo.

All'interno dell'Organizzazione è stata inoltre identificata la figura di Diversity & Inclusion Manager di Paese la quale, in collaborazione con la funzione Risorse Umane, promuove e diffonde la cultura dell'integrazione e la valorizzazione della diversità all'interno dell'azienda.

Nelle attività di comunicazione, Siemens Healthcare S.r.l. promuove la visibilità del contributo femminile, **favorendo l'equa rappresentanza e partecipazione dei generi nelle attività divulgative e di rappresentanza.**

La nostra definizione di Diversità, Inclusione e Appartenenza (DI&B)

Diversità

Chi compone la nostra azienda: il mix collettivo di background, origini, prospettive e realtà che ci definisce (inclusi genere, preferenze e convinzioni).

Inclusione

Come agiamo: le azioni intenzionali dell'azienda per coinvolgere ogni persona, ascoltarne la voce e creare opportunità di crescita (attraverso processi e sistemi equi).

Appartenenza

Come si sente ogni Healthineers: l'esperienza personale di un dipendente nel sentirsi valorizzato, accettato, rispettato, con la possibilità di fare la differenza.

Indirizzi specifici per la parità di genere

L'Organizzazione intende perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile nella vita economica, rafforzando il concetto di Pari Opportunità secondo la Strategia Europea per l'Occupazione.

Siemens Healthcare S.r.l. si impegna a garantire la trasparenza retributiva, nella fase di ricerca del personale e nel corso del rapporto di lavoro, in conformità alla Direttiva UE 2023/970 e al D.Lgs. 96/2026.

Siemens Healthcare S.r.l., pertanto, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito di rispettare e di perseguire le seguenti linee di indirizzo:

Selezione ed assunzione (Recruitment)

La nostra Organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- Ogni ricerca aperta riporta in sede di annuncio il range retributivo di riferimento, determinato sulla base di criteri oggettivi e predefiniti
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari e comunque qualsiasi forma di pregiudizio etico

- La selezione non deve tener conto delle corresponsioni pregresse del/della candidato/a in termini di busta paga
- la determinazione della proposta economica avviene attraverso criteri oggettivi, neutrali e uniformemente applicati, indipendentemente dal genere e da ogni altra caratteristica protetta ai sensi del D.Lgs. 198/2006
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento
- è fatto divieto in selezione di richiedere informazioni sulla retribuzione attuale o precedentemente percepita dalle persone candidate
- I ruoli riferiti alla dirigenza, alle responsabilità di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento

Gestione della carriera

La nostra Organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra Organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le modifiche organizzative che hanno impatto sulla movimentazione del personale sono esaminate verificando il turnover in base al genere compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale compatibilmente con il settore lavorativo di riferimento

Equità salariale

La nostra Organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere.

La presente politica recepisce altresì gli obblighi derivanti dalla Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva, recepita nell'ordinamento italiano con D.Lgs. 96/2026, che introduce obblighi specifici in materia di equità retributiva.



L'Organizzazione non adotta criteri differenziati nella determinazione delle retribuzioni in funzione del genere o per qualsivoglia diversità.

Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'Organizzazione rispetta i seguenti principi:

- L'azienda monitora periodicamente il gender pay gap per famiglia professionale e livello
- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili alle Funzioni di controllo
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità attraverso gli appositi strumenti a disposizione
- Garantire trasparenza retributiva per ruolo e mansione a tutta la popolazione aziendale e il diritto di consultazione

Genitorialità, cura

La nostra Organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.



L'Organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La nostra Organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'Organizzazione adotta la flessibilità degli orari per chiunque ne faccia richiesta compatibilmente al proprio ruolo
- L'Organizzazione adotta politiche ed attua azioni volte a garantire il work life balance all'interno della famiglia con interventi mirati al supporto per i figli

Prevenzione abusi e molestie

La nostra Organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia; per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno con "tolleranza zero". L'Organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati e tracciati
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie, anche in maniera anonima attraverso appositi canali di segnalazione, anche esterni all'Organizzazione
- L'assoluta tutela, da parte dell'Organizzazione alle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'Organizzazione analizzi, indaghi e prenda decisioni, anche di carattere sanzionatorio, per tutti gli eventuali episodi di abusi e molestie
- Formare ed informare periodicamente tutto il personale sui canali di segnalazione

Siemens Healthcare S.r.l. si impegna a stanziare un adeguato budget al fine di sostenere tutte le iniziative sopra indicate.

Electronically signed by:
Roberta BUSTICCHI
Reason: I am approving
this document
Date: Jul 6, 2026
10:28:06 GMT+2

Roberta Busticchi
Amministratore Delegato

Electronically signed by:
Marcelo Zaniboni Carnero
Reason: I am approving
this document
Date: Jul 6, 2026
09:41:35 GMT+2

Marcelo Carnero Zaniboni
Direttore Amministrativo