

|                                                                                   |                                          |                  |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------|---------|
|  | <b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b> | DOC POL PDG      |         |
|                                                                                   |                                          | Data: 09.03.2026 | Rev. 00 |

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

| Rev. | Data       | Autore         | Modifica                 | Data       | Verifica e approvazione |
|------|------------|----------------|--------------------------|------------|-------------------------|
| 00   | 09.03.2026 | Comitato Guida | Prima versione documento | 09/03/2026 | AD                      |

|                                                                                   |                                          |                  |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------|---------|
|  | <b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b> | DOC POL PDG      |         |
|                                                                                   |                                          | Data: 09.03.2026 | Rev. 00 |

## Sommario

|          |                                                          |          |
|----------|----------------------------------------------------------|----------|
| <b>1</b> | <b>MISSIONE E VISIONE STRATEGICA</b>                     | <b>4</b> |
| <b>2</b> | <b>PRINCIPI ISPIRATORI PER LA PARITA' DI GENERE</b>      | <b>4</b> |
| <b>3</b> | <b>PERCORSO VERSO LA PARITA' DI GENERE</b>               | <b>4</b> |
| <b>4</b> | <b>L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE</b>                         | <b>4</b> |
| <b>5</b> | <b>DIFFUSIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b> | <b>5</b> |

|                                                                                   |                                          |                  |         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------|---------|
|  | <b>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE</b> | DOC POL PDG      |         |
|                                                                                   |                                          | Data: 09.03.2026 | Rev. 00 |

OPT SURGISYSTEMS SRL

Rappresentante Legale

Franco Zamboni

C.F./Partita IVA 00615480225

|                                                                                   |                                   |  |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--|-----------------------------|
|  | POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE |  | DOC POL PDG                 |
|                                                                                   |                                   |  | Data: 09.03.2026<br>Rev. 00 |

## 1 MISSIONE E VISIONE STRATEGICA

La società **OPT SURGISYSTEMS SRL** (di seguito anche “società” o “organizzazione”) ha scelto di contribuire al “*Raggiungimento entro il 2030 dell’uguaglianza di Genere garantendo la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica*” così come previsto dal Sustainable Development Goal n. 5 dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

La presente **Politica per la Parità di Genere**, proposta dal Comitato Guida e approvata dal Consiglio di Amministrazione, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni che caratterizzano l’impegno della Società verso i temi relativi alla Parità di Genere, alla valorizzazione delle diversità e all’empowerment femminile.

Attraverso l'adozione della Politica per la Parità di Genere e delle relative Linee guida, la società mira a consolidare la propria attenzione e il proprio impegno rivolti ad un costante equilibrio di Genere nelle aree tipicamente più critiche per le organizzazioni - come le opportunità di carriera, la Parità salariale, la gestione delle differenze di Genere e la tutela della maternità e della paternità - ma anche a misurare e rendicontare costantemente i risultati e a promuovere un miglioramento continuo. Per garantire il raggiungimento di tali obiettivi, la società provvede a stanziare un budget annuale dedicato. La presente Politica è rivolta al personale interno, a coloro che collaborano con la società ed è condivisa con gli/le stakeholder della società per favorire una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità.

## 2 PRINCIPI ISPIRATORI PER LA PARITA' DI GENERE

In linea con la missione e la visione strategica, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di adottare la Politica per la Parità di Genere e di implementare un Sistema di Gestione per la Parità Di Genere (SGPDG) conformi alla UNI/PdR 125:2022, quali validi strumenti per assicurare la Parità di Genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando e promuovendo una cultura organizzativa basata sul rispetto delle diversità e l’attivazione di processi decisionali equi e in grado di sviluppare l’empowerment femminile. I principi fondamentali alla base della Politica sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E MOLESTIA.

## 3 PERCORSO VERSO LA PARITA' DI GENERE

Il conseguimento della Certificazione per la Parità di Genere, basata sulla Prassi di riferimento UNI/PdR125:2022, rappresenta per la società il primo importante tassello di un percorso continuativo di implementazione delle politiche di Parità di Genere, nell’ottica del miglioramento e della promozione dell’uguaglianza di Genere. La Certificazione, infatti, ha l’obiettivo di accompagnare e incentivare la società ad adottare politiche e procedure sempre più efficaci per ridurre il divario di Genere con conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre ai positivi impatti reputazionali ed etici per la società.

## 4 L’IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Guida per la Parità di Genere, ritengono fondamentale adottare, monitorare e aggiornare costantemente il Sistema di Gestione per la Parità Di Genere (SGPDG), con l’obiettivo di sviluppare un modello organizzativo che promuova la Parità di Genere e valorizzi l’equità e l’inclusività.

**Le politiche per la Parità di Genere**, sviluppate in base alla presente Politica e relative ai temi del Piano Strategico per la Parità di Genere (DOC PIANO STRATEGICO PDG), sono **illustrate nelle Linee guida per la Parità di Genere** (DOC LG PDG):

|                                                                                   |                                   |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
|  | DOC POL PDG                       |                             |
|                                                                                   | POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE | Data: 09.03.2026<br>Rev. 00 |

1. **Selezione ed assunzione (recruitment);**
2. **Gestione della carriera;**
3. **Equità salariale;**
4. **Genitorialità e cura;**
5. **Conciliazione tempi vita-lavoro (work-life balance);**
6. **Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sul lavoro.**

La società, in particolare, si impegna a:

- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle persone all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attivazione di sistemi premianti, dalla selezione di coloro che erogano servizi o forniscono prodotti alla collaborazione con autori/autrici e formatori/formatrici;
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali;
- favorire azioni di formazione, sensibilizzazione e engagement rivolte a tutto il personale, comprensive dei temi relativi a pari opportunità ed empowerment femminile, al contrasto di stereotipi di Genere, alla prevenzione di discriminazioni e molestie, al linguaggio inclusivo;
- garantire equità retributiva di Genere, agevolando la partecipazione, la permanenza, la valorizzazione delle donne nel contesto lavorativo;
- sostenere il welfare familiare del proprio personale attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata per la gestione dei carichi familiari e di cura;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- comunicare in modo trasparente e coerente l'impegno per la Parità di Genere, valorizzando la pluralità di esperienze presenti nell'organizzazione e contribuendo alla divulgazione, anche all'esterno, di contenuti e iniziative sui temi della diversità, dell'equità e dell'empowerment femminile;
- realizzare interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo, che includano, tra gli altri, prodotti editoriali e digitali e attività di divulgazione, sensibilizzazione e formazione con il coinvolgimento di diversi/e stakeholder sui temi della valorizzazione delle differenze, della Parità di Genere e dell'equità;
- promuovere panel di relatori e relatrici paritari;
- adottare strumenti per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e molestia sul lavoro.

In coerenza con quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, il Consiglio di Amministrazione della società ha nominato un Comitato Guida responsabile di attuare la presente Politica, di definire annualmente il Piano Strategico per la Parità di Genere e di monitorare costantemente i KPI qualitativi e quantitativi. Il **Comitato Guida** ha fra i propri obiettivi anche la prevenzione di discriminazioni e molestie sul lavoro, nonché la gestione diretta delle eventuali relative segnalazioni. Pertanto, chiunque ravvisi violazioni rispetto ai principi enunciati può segnalarlo al Comitato Guida inviando una segnalazione al Comitato Guida via e-mail [comitato.pdg@opt-ita.com](mailto:comitato.pdg@opt-ita.com) ovvero, se anonima, per il tramite della piattaforma di segnalazione presente sul Portale Dipendenti Cedolino.net e accessibile attraverso link dedicato.

## 5 DIFFUSIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La presente Politica per la Parità di Genere sarà diffusa attraverso il sito web aziendale per garantire la massima trasparenza e condivisione con tutti/e gli/le stakeholder.