POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UniCredit Life Insurance S.p.A.

DISCLAIMER LINGUAGGIO INCLUSIVO:
UniCredit Life Insurance S.p.A. è attiva nella sensibilizzazione e nel contrasto degli stereotipi di genere o relativi a qualsiasi altra forma di diversità. Nei nostri testi il maschile sovraesteso è impiegato a mero scopo di semplificazione: la forma è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone che lavorano con noi e nelle organizzazioni a cui ci rivolgiamo.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Storia del documento		
Versione	**Data**	**Note**
V1_2024	16/10/2024	Prima versione della Politica per la parità di genere
V2_2025	20/06/2025	Seconda versione rebrandizzata a seguito della variazione della denominazione societaria
V3_2026	15/10/2026	Terza versione integrando le nuove fonti normative entrate in vigore (Direttiva 2023/970 – "Direttiva UE sulla Trasparenza Retributiva")
V4_2026	21/10/2026	Quarta versione inserendo il Decreto Legislativo 96/2026 di recepimento della Direttiva (UE) 2023/970

Destinatari: **Tutti i dipendenti della Società**

Informati: **Tutti i dipendenti della Società**

La presente Politica è definita in conformità e deve essere interpretata in linea con i principi e gli obblighi stabiliti dai principali strumenti legislativi europei che disciplinano l'uguaglianza, la trasparenza e l'accessibilità nel contesto lavorativo, tra cui:

Direttiva 2000/78/CE – "Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro", che istituisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro;

Direttiva 2023/970 – "Direttiva UE sulla Trasparenza Retributiva", finalizzata a rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso misure di trasparenza retributiva e relativi meccanismi di applicazione.

Decreto Legislativo 96/2026 di recepimento della Direttiva (UE) 2023/970. Questo decreto stabilisce obblighi per i datori di lavoro pubblici e privati per garantire la parità di retribuzione tra uomini e donne per lavoro di pari valore.

La presente Politica per la parità di genere (*a seguire c.d. "Politica"*) è rivolta a tutti i dipendenti e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti della Società (mediante la pubblicazione del nostro sito web) con l'obiettivo di avere un massimo impatto dei valori ivi espressi ed essere così un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

La Politica definisce pertanto i principi, gli obiettivi e le linee guida della Società con riguardo ai temi relativi alla parità di genere, alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile attraverso l'impiego di prassi e processi aziendali.

La protezione delle persone, dell'ambiente, la trasparenza, la centralità del cliente e la relazione con il territorio sono il cuore della missione di UniCredit Life Insurance S.p.A.

La Società è da anni concretamente impegnata ad orientare la propria attività secondo i principi di responsabilità sociale d'impresa, istituendo una Funzione aziendale dedicata, realizzando iniziative interne di welfare per i Dipendenti, aderendo al Global Compact delle Nazioni Unite in materia di diritti umani, standard di lavoro, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione e al Manifesto per l'occupazione femminile di Valore D. A queste iniziative si aggiungono la partecipazione alle attività di primarie Associazioni nazionali per rafforzare il proprio impegno in particolare con riguardo alle tematiche di Diversity, Equity & Inclusion (di seguito "DE&I") e l'adesione a tavoli di lavoro dell'Associazione di categoria volti alla promozione della sostenibilità nel Mercato assicurativo.
Guidata dalla propria visione e dai propri principi, dichiarati formalmente nel Codice Etico aziendale, la Società si impegna a rafforzare costantemente e concretamente la cultura della diversità, dell'inclusione e dell'eguaglianza di genere.

Tali principi sono richiamati altresì tra gli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals - SDGs*) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Tra questi, ai fini della presente Politica, si evidenzia in particolare:

- Obiettivo 5: Parità di Genere;
- Obiettivo 8: Lavoro Dignitoso e Crescita Economica;
- Obiettivo 10: Ridurre le Disuguaglianze.

Al fine di realizzare al meglio i già menzionati obiettivi, la Società ha necessità dell'ingaggio attivo delle proprie persone.

Attraverso la promozione di una *people strategy* innovativa, rispettosa delle diversità e tesa a rimuovere eventuali ostacoli derivanti dalle differenze, anche di genere, è infatti possibile raggiungere gli obiettivi prefissati.

Per sviluppare concretamente i principi e valori in trattazione la Società ha istituito un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla Prassi nazionale UNI/PDR 125:2022 che, partendo dalla pianificazione di tutte le attività rilevanti, ne permetta la gestione accurata e il progressivo miglioramento nel tempo.

Il sistema di governance che la Società intende predisporre è volto principalmente a dare impulso ad un costante miglioramento teso alla realizzazione dei seguenti obiettivi:

- cura delle persone, coinvolgendole nel perseguimento degli obiettivi aziendali, creando una relazione di fiducia, basata sul confronto, trasparente e costruttivo, disegnando insieme soluzioni concrete, con obiettivi chiari e condivisi;
- promuovere una cultura che tuteli e valorizzi i principi di diversità, equità, inclusione e uguaglianza di genere, anche nei confronti dei Fornitori, valutandoli in base al rispetto degli indicatori *ESG*, con l'obiettivo di creare una catena di valore che possa avere ricadute positive per tutti gli *Stakeholder* coinvolti;
- rispettare, oltre la Prassi UNI/PDR 125:2022, la normativa nazionale, europea e internazionale in materia di sostenibilità, in particolare sociale, e di diritto del lavoro, con specifico riferimento alle disposizioni inerenti alle pari opportunità e alla parità di genere.

Tali obiettivi verranno realizzati attraverso l'implementazione degli stessi nelle seguenti aree:

- Processi di gestione del Personale: promuovendo l'effettiva parità di genere in tutte le fasi del rapporto di lavoro, inclusi i processi di selezione e assunzione, assegnazione dei ruoli, valutazione delle prestazioni, sviluppo delle competenze e crescita personale, promozione e avanzamenti di carriera, trattamento retributivo, cessazione del rapporto;
- Formazione: adottando misure volte ad accrescere la consapevolezza del Personale in merito alle politiche aziendali in materia DE&I e con riferimento ai temi delle pari opportunità e di diversità e inclusione, anche attraverso lo sviluppo di programmi di informazione, formazione e condivisione;

Comunicazione ed eventi: condividendo la presente Politica e i principi di diversità, equità e inclusione all'interno della Società e con i principali Stakeholder, basando i processi comunicativi, sia interni che esterni, sui principi aziendali e di responsabilità, utilizzando e promuovendo un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere. In occasione di eventi organizzati dalla Società, la stessa si impegna a garantire l'allestimento di panel in cui entrambi i generi siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria ed equilibrata.

In relazione alle proprie politiche e risorse, almeno annualmente la Società si impegna a pianificare, attuare e mantenere la registrazione di una revisione periodica del Sistema di Parità di Genere, (c.d. riesame di direzione), come previsto espressamente dalla UNI/PDR 125:2022, con il coinvolgimento del Comitato Guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano. La revisione deve valutare come elementi in ingresso: i risultati delle attività di cui al Punto 6 della Prassi UNI/PdR 125:2022, la continua congruità del Piano Strategico, la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi, e le ulteriori esigenze formative. In tale sede è previsto anche un riesame dei contenuti della presente Politica da parte del Comitato Guida che avrà in tale occasione cura di modificare, integrare o definire ulteriori obiettivi nonché di intervenire sul

testo della presente Politica, anche in forza di eventuali cambiamenti nell'ambito aziendale, di monitoraggi e audit interni regolarmente effettuati. Sempre nell'ambito del riesame verrà altresì valutata l'adeguatezza degli obiettivi generali in raccordo con il Piano Strategico DE&I e di parità di genere che guida lo sviluppo del presidio della Società sui temi di Parità di Genere.

In particolare, il Piano Strategico aziendale DE&I e di parità di genere avrà ad oggetto, tra gli altri, i seguenti temi:

a) Selezione e assunzione (*Recruitment*);

b) Gestione della carriera;

c) Equità salariale;

d) Genitorialità e cura;

e) Conciliazione dei Tempi di Vita-Lavoro (Work-Life Balance)

f) Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Per la realizzazione, il mantenimento e il miglioramento degli obiettivi legati alla parità di genere, l'Alta Direzione individua annualmente un *budget ad hoc* e nomina un *Comitato Guida* per l'adozione e l'applicazione della presente Politica e del Piano Strategico DE&I e di parità di genere nonché un Responsabile per la Parità di Genere in possesso delle necessarie competenze nell'ambito in trattazione.

A ciascun tema sopraindicato, che esprime i principi a cui la Società si ispira, UniCredit Life Insurance S.p.A. ha associato specifici processi prevedendo un correlato sistema di monitoraggio oggettivo nonché specifici meccanismi di misurazione degli inerenti risultati e progressi, in grado di appurare il raggiungimento dei goal espressi nel Piano Strategico DE&I e di parità di genere. Detto Piano è elaborato dal Comitato Guida, (Alta Direzione, Responsabile People & Culture e Responsabile per la Parità di genere). Il Responsabile per la Parità di genere è altresì rappresentante della funzione aziendale individuata nella *governance* della Società per la gestione di diverse tematiche in ambio di iniziative ESG e di sostenibilità, ovvero il Dipartimento CSR, Comunicazione interna & Eventi.

La presente Politica sarà monitorata e revisionata dal Comitato Guida annualmente per garantirne la massima efficacia a raggiungere gli obbiettivi che la medesima si prefigge.

La presente Politica per la parità di genere è stata definita e approvata dal Comitato Guida in data 16/10/2024.

Milano, 15/10/2026

UniCredit Life Insurance S.p.A.