



Politica D&I e Parità di genere

NRG MED crede fortemente nel valore delle risorse umane quale fattore essenziale per raggiungere la massima qualità dei suoi servizi. I collaboratori e le collaboratrici costituiscono il vero patrimonio inestimabile di esperienza, passione e competenza. Per questo, ci impegniamo al massimo per creare un luogo di lavoro in cui tutti e tutte siano orgogliosi/e di lavorare e per offrire a tutti/e, indistintamente, opportunità di crescita professionale, oltre che un ambiente stimolante e gratificante.

Rifiutiamo ogni forma di discriminazione, a partire dal processo di assunzione e proseguendo nella gestione della retribuzione, nell'accesso alla formazione, nelle opportunità di carriera e in ogni altro ambito. Promuoviamo attivamente la libertà di espressione e ci impegniamo costantemente a contrastare pregiudizi e comportamenti, sia consci che inconsci (unconscious bias), spesso radicati nella cultura individuale e collettiva.

Crediamo fermamente che i valori della diversità e dell'inclusione — compresa la parità di trattamento tra uomini e donne — siano fondamentali per costruire un ambiente di lavoro equo, eterogeneo e capace di valorizzare appieno il talento di ogni persona.

In quest'ottica, nel pieno rispetto del principio di uguaglianza tra tutti gli individui, promuoviamo comportamenti e un linguaggio inclusivi, che favoriscano l'espressione di ciascuno e riconoscano il valore delle differenze. Ripudiamo ogni forma di discriminazione basata su età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche o convinzioni religiose dei nostri dipendenti e collaboratori.

Con il contributo attivo da parte di tutte le persone di NRG MED, vogliamo contrastare le disuguaglianze insite nei sistemi, nelle politiche e nei processi. Il nostro obiettivo è quello di coltivare una cultura condivisa fondata su valori comuni, promuovendo una politica della "porta aperta" che incentivi il dialogo e il confronto. In questo modo aspiriamo a prendere decisioni più inclusive, che tengano conto delle opinioni, dei suggerimenti di tutti e tutte e delle esigenze delle categorie più vulnerabili.

A chi ci rivolgiamo

La presente politica si rivolge a tutti gli stakeholder di NRG MED tra cui, dipendenti, collaboratori e collaboratrici, aziende, fornitori, Pubblica Amministrazione - con l'obiettivo di affermarsi, in un'ottica di responsabilità sociale, come modello di riferimento per le nuove generazioni e per tutti i soggetti con cui la Società interagisce, oggi e in futuro.

Consapevoli di far parte di un sistema socioeconomico più ampio, crediamo che solo un impegno collettivo possa generare un reale progresso. Per questo, promuoviamo, attivamente, la cultura dell'inclusione e della non discriminazione, attraverso azioni di informazione e formazione e ci impegniamo a comunicare in modo trasparente — sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione — la nostra volontà di valorizzare le diversità e perseguire la parità di genere, con particolare attenzione al rafforzamento del ruolo femminile.

Politiche interne

NRG MED si impegna a favorire concretamente cambiamenti tangibili nelle politiche e nelle procedure interne dell'azienda, basandoli sulla centralità e dignità della persona. Tali nuovi *standard* sono finalizzati al riconoscimento delle



diversità, al governare efficacemente, all'agire in modo responsabile, promuovendo altresì, di pari passo, una comunicazione inclusiva, perseguendo il più elevato obiettivo di sostegno e difesa della D&I (Diversità ed Inclusione). In questo quadro, NRG MED lavora per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, per adeguarsi alle politiche di inclusività condotte dal nostro Paese e dall'Unione Europea. Specifica menzione è fatta per gli obiettivi 5 (Parità di genere), 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e 10 (Ridurre le disuguaglianze).



A tal fine, in riferimento ai temi della parità di genere, abbiamo adottato politiche specifiche che attuiamo quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- Lavoro inclusivo;
- Valorizzazione della Persona ed *empowerment*;
- Genitorialità;
- Prevenzione abusi e molestie;
- Formazione e sensibilizzazione.

Selezione ed assunzione

NRG MED adotta misure idonee per garantire un contesto lavorativo- e anche sociale- che abbia quali principi ispiratori il rispetto e l'inclusività. A tal fine, garantiamo, a tutti e tutte, l'accesso in egual modo al contesto lavorativo dell'organizzazione, all'avanzamento di carriera, favorendo e incentivando la convivenza delle differenze e il senso di appartenenza di tutte e tutti.

Per incoraggiare e permettere la creazione di un luogo di lavoro il più possibile sicuro ed inclusivo, la Società valorizza le differenze e contrasta ogni forma di discriminazione, stereotipo o pregiudizio, con l'obiettivo di ridurre possibili situazioni di difficoltà o disagio. A tal fine, ci impegniamo a formare le funzioni aziendali coinvolte nei processi di assunzione sull'inclusione e sui *bias* cognitivi, anche di genere, che potenzialmente potrebbero impattare negativamente sui processi di selezione. Proprio per evitare qualsiasi tipologia di discriminazione, soprattutto involontarie, la Società ha redatto specifici regolamenti interni rivolti alle funzioni coinvolte.

Valorizzazione della persona ed empowerment

NRG MED riconosce l'importanza di ogni singola persona, riconoscendo altresì l'importanza dell'attività lavorativa e professionale prestata, all'interno dell'organizzazione, da questi. La Società si impegna nella valorizzazione della *performance* individuale, senza alcuna discriminazione di sorta. Pertanto, riconosciamo i tratti distintivi e che caratterizzano ogni singola risorsa, tutelandoli, supportandoli e mettendoli in luce, percependoli come valori aggiunti, nonché valori imprescindibili per migliorare continuamente il contesto lavorativo.



Pertanto, sviluppiamo processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra le funzioni responsabili e i propri collaboratori e collaboratrici, creando piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con una cultura basata sulla meritocrazia. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono legati al riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

In ogni caso, la Società garantisce una retribuzione equa a parità di mansione e si impegna a risolvere eventuali anomalie e disparità remunerative non giustificate.

In questo contesto, la Società garantisce parità di rappresentanza, percorsi professionali e opportunità di crescita a tutti e tutte, promuovendo relazioni paritarie e uguali opportunità nello sviluppo di capacità, talenti e attitudini individuali.

Genitorialità

Garantiamo l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei *caregivers* ad ogni dipendente, senza porre alcun ostacolo alla genitorialità ma 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. In particolare, riconoscendo l'importanza di una giusta ripartizione del lavoro all'interno della Società e delle esigenze familiari, sosteniamo e incentiviamo il congedo parentale affinché tutti i potenziali beneficiari all'interno dell'organizzazione ne usufruiscano.

Prevenzione di abusi e molestie

Assicuriamo la prevenzione dalle molestie sessuali/verbali/psicologiche nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulla violenza di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza, molestia o abuso sui luoghi di lavoro non è tollerata dalla Società, perché contraria ai suoi valori e principi di condotta.

Con riferimento alla prevenzione e trattamento di condotte abusive, la Società - in un'ottica di valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune - ha messo a disposizione meccanismi sicuri per la segnalazione e la gestione di eventuali condotte abusive, che mettano a rischio il perseguimento dell'inclusione e della parità di genere.

Formazione e sensibilizzazione

La Società riconosce l'importanza della diffusione di una cultura della gentilezza, intesa quest'ultima quale attenzione costante all'ascolto e alla comunicazione gentile e neutrale, volta a prevenire eventuali e potenziali *bias* di genere e/o l'utilizzo di un linguaggio non inclusivo. A tal fine, oltre ad una sensibilizzazione costante dell'organizzazione rivolta al Personale sui temi D&I e parità di genere, ci prefiggiamo di formare tutti e tutte su questi temi, con il precipuo scopo di eliminare qualsiasi tipo di pregiudizio, anche involontario, creando così un luogo in cui ogni persona possa sentirsi protetta e valorizzata.

Istituzione di un Comitato Guida per la parità di genere

La Società si è dotata di un sistema di gestione volto a monitorare l'efficace attuazione delle politiche D&I e di Parità di genere e utile a registrare qualsiasi forma di violazione delle Politiche e procedure adottate dalla Società relativamente ai temi qui di interesse.



A garanzia della concreta ed efficace attuazione dei principi e delle regole delle Politiche D&I e della parità di genere è stato costituito un organismo (c.d. Comitato Guida per la parità di genere), che supporta concretamente la Società nelle attività di attuazione e monitoraggio delle politiche.

La presente politica è pubblicata sul sito web della Società, nonché comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione, in ottica di trasparenza e collaborazione.

Cepagatti, 05/08/2026

NRG MED SRL
CEO

(Francesco Sini)



D&I and Gender Equality Policy

NRG MED strongly believes in the value of human resources as an essential factor in achieving the highest quality of its services. Employees are the true invaluable heritage of experience, passion and expertise. For this reason, we are committed to creating a workplace where everyone is proud to work and to offer everyone, without distinction, opportunities for professional growth, as well as a stimulating and rewarding environment.

We reject all forms of discrimination, starting with the hiring process and continuing in the management of remuneration, access to training, career opportunities and in every other area. We actively promote freedom of expression and are constantly committed to countering prejudices and behaviors, both conscious and unconscious (unconscious bias), often rooted in individual and collective culture.

We firmly believe that the values of diversity and inclusion — including equal treatment between men and women — are fundamental to building a fair, diverse work environment capable of fully valuing the talents of each person.

With this in mind, in full compliance with the principle of equality between all individuals, we promote inclusive behaviour and language, which encourage the expression of each and recognise the value of differences. We reject any form of discrimination based on the age, gender, sexual orientation, state of health, ethnic origin, nationality, political opinions or religious beliefs of our employees and collaborators.

With the active contribution of all NRG MED people, we want to tackle the inequalities inherent in systems, policies and processes. Our goal is to cultivate a shared culture based on common values, promoting an "open door" policy that encourages dialogue and discussion. In this way, we aspire to make more inclusive decisions, which take into account the opinions and suggestions of everyone and the needs of the most vulnerable groups.

Who we address

This policy is aimed at all NRG MED stakeholders, including employees, collaborators, companies, suppliers, and the Public Administration - with the aim of establishing itself, with a view to social responsibility, as a reference model for the new generations and for all those with whom the Company interacts, today and in the future.

Aware that we are part of a larger socio-economic system, we believe that only a collective commitment can generate real progress. For this reason, we actively promote the culture of inclusion and non-discrimination, through information and training actions, and we are committed to communicating transparently — both inside and outside the organization — our desire to enhance diversity and pursue gender equality, with particular attention to strengthening the role of women.

Internal policies

NRG MED is committed to concretely promoting tangible changes in the company's internal policies and procedures, based on the centrality and dignity of the person. These new *standards* are aimed at recognizing diversity, governing effectively, acting responsibly, also promoting, at the same time, inclusive communication, pursuing the highest objective of supporting and defending D&I (Diversity and Inclusion).



In this framework, NRG MED works to achieve the goals of the UN 2030 Agenda and, in general, to adapt to the inclusiveness policies conducted by our country and the European Union. Specific mention is made of goals 5 (Gender equality), 8 (Decent work and economic growth) and 10 (Reduce inequalities).



To this end, with reference to gender equality issues, we have adopted specific policies that we implement daily in the corporate context. They concern, in particular, the following issues:

- Inclusive work;
- Enhancement of the Person and *empowerment*;
- Parenting;
- Prevention of abuse and harassment;
- Training and awareness.

Selection and recruitment

NRG MED adopts suitable measures to ensure a working- and also social- context that has respect and inclusiveness as its inspiring principles. To this end, we guarantee everyone equal access to the working context of the organization, to career advancement, favoring and encouraging the coexistence of differences and the sense of belonging of all.

To encourage and allow the creation of a workplace that is as safe and inclusive as possible, the Company values differences and counteracts all forms of discrimination, stereotypes or prejudices, with the aim of reducing possible situations of difficulty or discomfort. To this end, we are committed to training the corporate functions involved in the recruitment processes on inclusion and cognitive biases, including gender biases, which could potentially negatively impact the selection processes. In order to avoid any type of discrimination, especially involuntary discrimination, the Company has drawn up specific internal regulations aimed at the functions involved.

Enhancement of the person and empowerment

NRG MED recognizes the importance of each individual person, also recognizing the importance of the work and professional activity provided, within the organization, by them. The Company is committed to enhancing individual *performance*, without any discrimination of any kind. Therefore, we recognize the distinctive traits that characterize each individual resource, protecting them, supporting them and highlighting them, perceiving them as added values, as well as essential values to continuously improve the working environment.

Therefore, we develop performance evaluation processes and systems that encourage constant dialogue between the responsible functions and their collaborators, creating development plans without any gender discrimination, but with a culture based on meritocracy. Periodic remuneration, processes and incentive systems are linked to the recognition of the responsibilities assigned, the results achieved and the quality of the professional contribution made, taking into account



the context and market references applicable for similar positions or for roles of a similar level in terms of responsibility and complexity.

In any case, the Company guarantees fair remuneration for the same task and undertakes to resolve any anomalies and unjustified remuneration disparities.

In this context, the Company guarantees equal representation, professional paths and growth opportunities for all, promoting equal relationships and equal opportunities in the development of individual skills, talents and attitudes.

Parenting

We guarantee access to parental leave and childcare and *caregiver* options to every employee, without placing any obstacles to parenting but supporting motherhood and fatherhood through activities aimed at meeting the needs of those who, due to their status connected to parenthood, must balance their commitment between work and the new needs that have emerged. In particular, recognizing the importance of a fair division of work within the Company and family needs, we support and incentivize parental leave so that all potential beneficiaries within the organization take it.

Prevention of abuse and harassment

We ensure the prevention of sexual/verbal/psychological harassment in the workplace through a dedicated awareness-raising path on gender-based violence that creates awareness in people and guides them in their daily behavior. Any conduct of violence, harassment or abuse in the workplace is not tolerated by the Company, because it is contrary to its values and principles of conduct.

With reference to the prevention and treatment of abusive conduct, the Company - with a view to enhancing the responsibilities of individuals for the achievement of the common goal - has made available secure mechanisms for reporting and managing any abusive conduct, which jeopardizes the pursuit of inclusion and gender equality.

Training and awareness raising

The Company recognises the importance of spreading a culture of kindness, understood as constant attention to listening and kind and neutral communication, aimed at preventing any potential gender *bias* and/or the use of non-inclusive language. To this end, in addition to constantly raising awareness of the organization aimed at Personnel on D&I and gender equality issues, we aim to train everyone on these issues, with the main aim of eliminating any type of prejudice, even involuntary, thus creating a place where every person can feel protected and valued.

Establishment of a Steering Committee for Gender Equality

The Company has adopted a management system aimed at monitoring the effective implementation of D&I and Gender Equality policies and useful for recording any form of violation of the Policies and procedures adopted by the Company in relation to the issues of interest herein.

To guarantee the concrete and effective implementation of the principles and rules of D&I Policies and gender equality, a body (so-called "Gender Equality") has been established. Steering Committee for Gender Equality), which concretely supports the Company in the implementation and monitoring of policies.



This policy is published on the Company's website, as well as communicated and disseminated within the organization, with a view to transparency and collaboration.

Cepagatti, 05/08/2026
NRG MED SRL
CEO

(Francesco Sini)