

Politica per la parità di genere

Relyens Mutual Insurance

Sede Secondaria e Rappresentanza Generale per l'Italia

02.04.2026

Dipartimento Legal - HR



Data di creazione: 28/02/2025

N° PdG IT POL 01 2025

Redatta da	Dipartimento Giuridico e Dipartimento HR
Definita da	Legale Rappresentante e preposto della Sede Secondaria (Alta Direzione)
In coordinamento con	Comitato Guida
Approvata da	Legale Rappresentante e preposto della Sede Secondaria (Alta Direzione)

OBIETTIVO:

Dotare la Sede Secondaria e Rappresentanza Generale di Relyens Mutual Insurance in Italia di una Politica di Parità di Genere globale che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, in accordo con la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Versione	Data emissione e diffusione interna	Modifiche
v.1.0.	19/03/2025	Prima emissione
v.2.0.	02/04/2026	Aggiornamento



SUMMARY

Premessa	4
1. Contesto in cui opera Relyens in Italia	4
2. L'impegno di Relyens per la parità di genere	5
> 2.1. Cultura e Strategia	6
> 2.2. Processi HR.....	7
> 2.3. Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	7
> 2.4. Equità remunerativa per genere	8
> 2.5. Tutela della genitorialità, cura e work- life balance	8
3. Comitato Guida per la parità di genere	9
4. Segnalazioni	9
5. Disposizioni finali	10



PREMESSA

Relyens Mutual insurance, con sede legale in Lione (Francia), Rue Edouard Rochet n. 18, C.A.P. 69372 e con Sede Secondaria e Rappresentanza Generale per l'Italia in Milano, Via Carlo Imbonati n. 18, C.A.P. 20159, C.F. 97843200581, partita IVA n. 13597591000 ("Relyens"), è una società di diritto francese autorizzata a svolgere l'attività assicurativa in Italia in regime di stabilimento, iscritta sotto il numero I.00128 nell'Elenco I in appendice all'Albo delle Imprese IVASS, sotto forma di mutua assicuratrice, nella consapevolezza che tale forma di impresa sia l'unica in grado di realizzare sempre più ampie forme di assunzione e distribuzione di rischi a vantaggio dei singoli ma anche del più generale sviluppo sociale, economico e tecnologico.

Ed Infatti, coerentemente alla sua natura mutualistica, Relyens nel 2021 ha deciso di proporsi come società *mission-driven* poiché, ottemperando agli impegni derivanti dal suo oggetto sociale, persegue altresì i suoi obiettivi statuari volti al miglioramento del loro impatto positivo sul contesto economico – sociale in cui si realizzano, a diretto beneficio della comunità, grazie a risposte concrete, efficaci e durature.

La *mission* di Relyens nasce dalla consapevolezza che l'operazione assicurativa ha una funzione economico – sociale allargata, intrinseca nel concetto stesso di mutualità, intesa come risposta comune, tra imprese e cittadini, ad una esigenza di responsabilità sociale, sino al punto di tener conto della posizione e dei diritti di soggetti terzi, estranei al rapporto assicurativo, ma comunque da questo protetti.

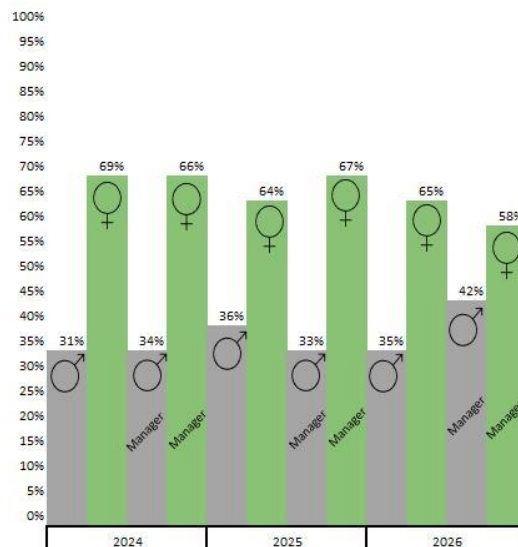
In questo contesto, Relyens riconosce, rispetta e valorizza le diversità e ritiene che fornire pari opportunità nel contesto di lavoro, promuovere la cultura dell'inclusione e reprimere ogni forma di discriminazione e violenza costituisca un modello virtuoso che, oltre creare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, si riflette sul corretto perseguimento degli obiettivi di crescita, generando valore e rispondendo alle più alte aspettative dei propri *stakeholders*.

Pertanto, manifestando la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'*empowerment* femminile, Relyens, in conformità con la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, adotta il presente documento denominato "Politica per la parità di genere" (di seguito "Politica") con l'obiettivo di definire il quadro generale all'interno del quale sono individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere all'interno del contesto lavorativo impegnandosi a definire e attuare un sistema di gestione per la parità di genere.

1. Contesto in cui opera Relyens in Italia

In Italia, la popolazione aziendale di Relyens conta di una prevalenza numerica di personale femminile, sia nella sua totalità che nel conteggio dei ruoli manageriali. Tale prevalenza, presente allo stato attuale, è rimasta costante anche nel biennio precedente come si può evincere dal grafico sottostante.





2. L'impegno di Relyens per la parità di genere

Relyens accoglie e si impegna ad attuare i principi di gender equality e per farlo si è dotata di Politiche, Procedure e Processi che coprono i diversi aspetti del percorso professionale a partire dai processi di *recruiting*, passando poi per le tematiche dell'integrazione (*onboarding*) in azienda, fino ad arrivare alle Politiche per le pari opportunità di *carriera* e di trattamento economico, l'accesso alla *formazione* e nello specifico alla formazione sulla leadership. Specifiche Politiche sono state adottate al fine di favorire la *genitorialità*, la *conciliazione* della vita personale- professionale, il supporto alla cura per i caregivers. Tali politiche sono state adeguate alle diverse fasi della vita delle persone in azienda e hanno un approccio proattivo nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, avendo come obiettivo anche quello di favorire un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponendo invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Pertanto, considerato il contesto e la popolazione aziendale di Relyens in Italia come sopra descritte, il suo impegno sarà centrato su:

- Azioni di mantenimento e miglioramento tese ad assicurare la parità di genere favorendo la presenza e la *crescita professionale delle donne nell'organizzazione*. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli mantenendo processi in grado di sviluppare l'*empowerment* femminile nelle diverse funzioni aziendali.
- Azioni di rafforzamento e sviluppo tese ad accrescere e favorire le *condizioni di conciliazione vita – lavoro* consolidando i progetti di *work-life balance* e di *welfare* familiare, valorizzando la genitorialità e il benessere psicofisico delle persone.
- Azioni di *sensibilizzazione e formazione* volte a favorire una cultura aziendale consapevole e inclusiva, dove le problematiche di genere siano trattate in maniera aperta e trasparente, dove sia stimolato l'uso di un linguaggio inclusivo e gender neutrale e siano erogati con costanza moduli formativi sulle tematiche della discriminazione di genere, degli *unconscious bias*, delle microaggressioni e degli stereotipi di genere.

Per questa ragione, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro in cui le persone, in tutta la loro diversità e unicità, siano libere di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi, Relyens interviene su specifiche aree di interesse, stabilendo per ciascuna di esse delle



politiche che sono riassuntivamente riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse.

> 2.1. Cultura e Strategia

In concreta attuazione della presente Politica, Relyens ha adottato e sviluppa un piano strategico articolato in processi, azioni e obiettivi verificati e verificabili, raggiungibili, specifici e misurabili con lo scopo di continuare a favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo che garantisca la parità di genere.

Inoltre, al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento nonché per monitorare l'efficace attuazione della presente Politica, Relyens ha nominato una persona responsabile del sistema di gestione per la parità di genere e di coordinamento della Politica, la quale rappresenta un punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema.

Per creare una cultura di parità di genere fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo, Relyens:

- **Adotta percorsi di formazione** interna sulle aree di *Diversity & Inclusion e parità di genere*, per l'intera popolazione aziendale, al fine di promuovere l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio inclusivo e gender neutrale erogando con costanza moduli formativi sulle tematiche della discriminazione di genere, degli *unconscious bias*, delle microaggressioni e degli stereotipi di genere.
- Si impegna ad incoraggiare e favorire una composizione eterogenea e una **rappresentazione bilanciata di genere** tra il personale scelto per la partecipazione a tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico. Inoltre, in coerenza con la propria cultura mutualistica e con lo statuto di società Benefit, Relyens Italia si è presa altresì l'impegno di favorire la percentuale di partecipazione delle donne esterne all'organizzazione nei panel, nelle prese di parola e negli interventi esterni al fine di valorizzare le competenze delle donne nel contesto professionale sociosanitario nel quale opera. A questo fine Relyens Italia si è impegnata ad organizzare interventi finalizzati a promuovere tematiche di pari opportunità e di genere fuori dal proprio contesto organizzativo.
- Promuove e adotta una politica di comunicazione interna ed esterna finalizzata a promuovere l'inclusione, la parità di genere e l'integrazione, con particolare attenzione all'impegno di **diffondere un linguaggio gender neutrale** e a valorizzare nella comunicazione interna ed esterna le competenze delle donne.
- Sottopone all'intera popolazione aziendale delle **survey specifiche sui temi della parità di genere**, al fine di dare spazio all'unicità di ogni persona, riconoscendo e valorizzando il contributo di ciascun membro del team attraverso la possibilità di esprimere anche in modalità anonima le proprie opinioni e dare suggerimenti per il miglioramento dell'organizzazione. Inoltre, è favorito all'interno dell'organizzazione un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.



> 2.2. PROCESSI HR

Relyens promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone senza discriminazione alcuna. È impegnata nello sviluppo di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere per l'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone. In particolare, Relyens ha adottato specifiche Politiche nelle quali si impegna a garantire equità e neutralità per ciascuna delle seguenti aree:

Integrazione professionale: adotta procedure e processi di *recruitment* e *onboarding* equi e meritocratici, promotori di inclusione e rispetto della diversità. In particolare, valuta i/le candidati/e esclusivamente sulla base dei titoli di merito, capacità, competenze ed esperienza, e senza alcuna discriminazione basata sul genere, etnia, religione, handicap e orientamento sessuale; per questa ragione redige offerte di lavoro utilizzando un linguaggio inclusivo e *gender neutral*.

Formazione e valorizzazione delle carriere: adotta politiche di *formazione* che garantiscono la neutralità e imparzialità dell'accesso ai percorsi formativi, inclusi quelli sulla leadership, senza distinzione di genere, favorendo in questo modo la valorizzazione delle competenze e la progressione professionale dell'intera popolazione aziendale e garantendo un livello di employability delle proprie persone in linea con le evoluzioni del mercato del lavoro.

Valutazione delle prestazioni: adotta un sistema di valutazione delle performance strutturato e comune a tutti i livelli di inquadramento nel quale gli obiettivi di performance sono concordati tra la/il manager e la collaboratrice o il collaboratore e analizzati e discussi nel corso dell'anno in sessioni specifiche organizzate per l'insieme della popolazione aziendale. Tali incontri sono caratterizzati da principi di equità, responsabilità e trasparenza e improntate a un dialogo costruttivo e rispettoso.

Inoltre, si impegna a erogare attività di formazione e sensibilizzazione volte al superamento di pregiudizi anche inconsci, dedicate specialmente al personale coinvolto nella progressione delle carriere e valutazione delle performance, in modo da garantire valutazioni neutrali, non condizionate, anche inconsapevolmente, da stereotipi discriminatori. Prevede per l'intera popolazione manageriale obiettivi sulla parità di genere integrati all'interno della valutazione delle performance.

Sviluppo professionale e mobilità interna: adotta un sistema di accompagnamento allo sviluppo professionale integrato che prevede almeno un colloquio annuale con il proprio manager, dedicato specificatamente allo sviluppo professionale individuale, seguito da un piano di azione, anche formativo, per accompagnare la persona nel proprio percorso di crescita. Inoltre, in specifici momenti dell'anno il team manageriale insieme alla funzione risorse umane sono coinvolti in un processo collettivo di valutazione del potenziale di ciascuna persona, stabilendo anche eventuali piani di successione.

Attraverso il medesimo processo di sviluppo Relyens, inoltre, sostiene politiche di mobilità interna, sia funzionale che geografica, coerenti con i principi di inclusività e rispettose della parità di genere aperti all'insieme della popolazione aziendale e senza esclusione per le donne in congedo maternità o in pre o post-maternità.

> 2.3. PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Relyens si impegna a garantire la massima tutela del benessere psicofisico del personale, senza discriminazione alcuna, attraverso la creazione di un ambiente di lavoro sicuro nel quale qualsiasi condotta di discriminazione, molestia o abuso sul lavoro non è tollerata.



In questo senso Relyens è impegnata a prevenire qualsiasi genere di discriminazione, molestia o abuso attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione nonché attraverso programmi finalizzati ad utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze e scevro da stereotipi di genere, al fine di creare consapevolezza nelle persone affinché possa guidarle nei comportamenti quotidiani.

Relyens è altresì impegnata ad individuare e contrastare ogni tipo di rischio di molestia e abuso fisico, verbale, psicologico anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81), attraverso:

- Dei percorsi formativi specifici (su temi come: microaggressioni, molestie; vocabolario inclusivo);
- La presenza di un canale di segnalazione sicuro che garantisca la possibilità dell'anonimato;
- Una procedura di segnalazione protetta a disposizione delle persone;
- Dei workshop di formazione sul canale di segnalazione per l'intera popolazione aziendale;
- L'individuazione dei referenti per gli episodi eventualmente segnalati e per la loro gestione;
- Uno specifico Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro allegato al DVR che contiene una valutazione preventiva dei rischi.

> 2.4. EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

Relyens contrasta eventuali disparità retributive basate sul genere attraverso una Politica di Remunerazione scritta che garantisce equità retributiva ed equità di trattamento contrattuale delle sue collaboratrici e dei suoi collaboratori a parità di competenze e seniority. Tutta la popolazione aziendale senza alcuna distinzione beneficia, oltre alla retribuzione fissa basata sul livello di inquadramento contrattuale, anche di una parte di retribuzione variabile stabilita in percentuale sulla remunerazione fissa. Il sistema di incentivazione variabile è parte di un processo di valutazione della performance e del merito legato al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. In questo modo si garantiscono le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando l'individuo all'interno del suo ruolo in relazione al suo merito.

L'equità remunerativa perseguita da Relyens contempla ulteriori meccanismi di *total reward* armonizzando compensi monetari con soluzioni di *welfare*, *wellbeing*, e programmi di formazione e sviluppo.

> 2.5. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ, CURA E WORK- LIFE BALANCE

- Relyens è impegnata a fare in modo che le proprie pratiche organizzative e operative non costituiscano alcun ostacolo alla genitorialità, ed agisce al fine di supportare l'esperienza della maternità e della paternità attraverso iniziative che valorizzino tale esperienza come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità. Per fare questo Relyens Italia ha deciso di adottare una **Politica per la genitorialità** e il supporto alla cura adeguata alle diverse fasi della vita e proattiva nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne supportando le esigenze di coloro che devono bilanciare il proprio impegno tra lavoro e famiglia. I servizi inclusi ricomprendono:
- L'accompagnamento e il supporto attraverso una corretta informazione finalizzata a garantire il rispetto e il godimento dei congedi di maternità e paternità;
- Lo sviluppo progressivo di servizi dedicati a supportare il rientro post maternità/paternità;
- Servizi di sostegno alla genitorialità per coloro che hanno figlie e figli tra i 0 e 18 anni;



- Servizi specifici il supporto per le e i caregiver;
- Un'offerta welfare con un'ampia scelta di servizi acquistabili dedicati ai/alle bambini/e come, ad esempio, i voucher per attività sportive e scolastiche, l'acquisto di libri scolastici, i campus estivi;
- La promozione di giornate aziendali dedicate all'incontro tra lavoro e famiglie.

Relyens, inoltre, è impegnata a favorire un equilibrio tra vita personale e lavoro che tenga conto degli obiettivi di business e del benessere psicofisico della persona accordandogli la fiducia espressa in una maggiore libertà di autodeterminazione. A tal fine, mette a disposizione del personale:

- la possibilità di svolgere attività di lavoro agile con flessibilità oraria;
- la possibilità di estendere l'attività di lavoro agile durante i periodi festivi per facilitare la gestione dei minori durante le chiusure scolastiche;
- un piano di welfare completo e attento anche all'importanza del tempo libero, alla cura della persona e alla maternità/paternità;
- una piattaforma di servizi di *wellbeing* dedicati al “*Balance*”, “*0-18*” e “*Care*” per supportare ancora meglio il personale nella conciliazione vita-lavoro.

3. Comitato Guida per la parità di genere

Relyens ha adottato un sistema di gestione per la parità di genere ed ha istituito un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della presente Politica.

In questo contesto, attraverso il suo responsabile, Relyens monitora periodicamente il grado di conformità agli obiettivi e alle azioni previste nel Piano Strategico attraverso un dedicato sistema di auditing.

In particolare, il Comitato Guida:

- Redige il piano strategico definendo per ogni ambito di intervento indicato nella Politica obiettivi semplici e misurabili, raggiungibili, realistici e pianificati nel tempo assegnando azioni e responsabilità;
- Sostiene il programma di attività finalizzate alla promozione delle pari opportunità di genere;
- Monitora la corretta applicazione della Politica per la parità di genere;
- Fornisce supporto al personale, per la gestione di criticità e problematiche.

4. Segnalazioni

Relyens non tollera alcuna forma di discriminazione, molestia o abuso ovvero qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, Visitatori/trici o qualsiasi altro Stakeholder, nel contesto lavorativo.

Relyens prende in considerazione e tratta le segnalazioni relative a questa fattispecie all'interno del canale di segnalazione interno (canale whistleblowing) <https://report.whistleb.com/fr/relyensmutualinsuranceitalia> in conformità con quanto previsto dalla relativa procedura, garantendo l'assoluta confidenzialità delle informazioni e dei dati trattati con la possibilità di usufruire dell'anonimato. Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere sono portate all'attenzione del Comitato Guida.

Le violazioni della presente Politica possono comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale, civile e amministrativa del comportamento posto in essere.



5. Disposizioni finali

La Politica è definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida ed è approvata dall'Alta Direzione.

La Politica è disponibile sul sito web di Relyens e sulla intranet aziendale poiché è rivolta e si applica a tutta la Sede Secondaria e Rappresentanza Generale per l'Italia e deve essere rispettata da tutto il personale nei rapporti con colleghi/e, clienti, fornitori/trici e qualsiasi altro/a stakeholder.

Infine, la Politica di Parità di Genere è un documento fisiologicamente dinamico sicché con periodicità viene valutata dall'Alta Direzione insieme al Comitato Guida e ai dipartimenti interessati, modificandola in ragione dei cambiamenti aziendali e normativi e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.



