Docusign Envelope ID: 84777217-3491-87C6-8375-178B46FF0E69

LINK MOBILITY ITALIA S.R.L.

Politica di Parità di Genere

UNI/PdR 125:2022 — Sistema di gestione per la parità di genere

Link Mobility Italia S.r.l. adotta un sistema di gestione per la parità di genere in linea con l'obiettivo di prevenire e rimuovere ogni disparità legata al genere nei processi di selezione, sviluppo professionale, remunerazione e accesso alla leadership. La presente Politica definisce gli impegni assunti dall'organizzazione e gli ambiti di intervento prioritari, ed è integrata da procedure e strumenti operativi dedicati a linguaggio inclusivo, gestione delle segnalazioni e conciliazione vita-lavoro.

La Società riconosce inoltre la diversità e l'inclusione come valori fondamentali per tutelare la dignità, le libertà e i diritti delle persone, promuovere pari opportunità e costruire un ambiente di lavoro collaborativo, sicuro e aperto a contributi, esperienze e prospettive differenti. L'impegno per la parità di genere si inserisce in una più ampia attenzione alle diverse caratteristiche e condizioni individuali, nel rispetto della normativa applicabile e dei principi di imparzialità e non discriminazione.

1. Impegno

Link Mobility Italia S.r.l. adotta un sistema di gestione per la parità di genere con l'obiettivo di:

- **Eliminare —** rimuovere ogni disparità, diretta o indiretta, legata al genere nei processi di selezione, sviluppo, remunerazione e accesso alla leadership;
- **Strutturare —** rendere strutturali le prassi già in atto, così che non dipendano dalla sensibilità di singole persone o manager ma da procedure verificabili;
- **Misurare —** misurare i risultati con indicatori pubblici e riesaminati con cadenza regolare;
- **Coinvolgere —** dare voce a tutte le persone dell'organizzazione nella definizione e nel monitoraggio di questo percorso.
- **Valorizzare -** riconoscere le differenze di cultura, età, background, competenze, esperienze e abilità come risorsa per l'innovazione, il benessere e la qualità delle relazioni con clienti e stakeholder;
- **Proteggere** — assicurare condizioni di lavoro rispettose dell'integrità psicofisica, morale e culturale e contrastare discriminazioni, molestie e ogni forma di violenza.

2. Ambiti di intervento

2.1 — Ricerca e selezione del personale

Le offerte di lavoro sono redatte in linguaggio inclusivo e gender neutral. I processi di selezione si basano esclusivamente su esperienza, competenze e potenziale; laddove possibile, short list e panel di colloquio sono composti in modo da limitare bias inconsci, e chi conduce i colloqui riceve formazione specifica sugli stereotipi di genere.

Principi di riferimento:

— criteri di selezione definiti in relazione alle competenze e ai requisiti effettivi della posizione;

Docusign Envelope ID: 84777217-3491-87C6-8375-178B46FF0E69

— valutazioni e colloqui condotti secondo criteri oggettivi, imparziali e documentabili;

— pari opportunità di candidatura e selezione, senza discriminazioni dirette o indirette.

2.2 — Formazione e sviluppo professionale

L'accesso alla formazione, ai percorsi di mentorship e ai piani di sviluppo individuale è garantito a tutte le persone senza distinzioni di genere, con particolare attenzione a chi rientra da periodi di assenza per motivi di cura: il rientro non deve tradursi in un rallentamento di carriera.

Principi di riferimento:

— pari accesso ai percorsi formativi e di mentorship, indipendentemente dal genere;

— valorizzazione del potenziale individuale nei piani di sviluppo;

— continuità del percorso professionale anche durante e dopo periodi di assenza per motivi di cura.

2.3 — Progressione di carriera e leadership

Le promozioni e la mobilità interna si fondano su valutazioni oggettive di risultati e responsabilità, comunicate con trasparenza a tutta l'organizzazione. L'azienda monitora la distribuzione di genere ai diversi livelli gerarchici e nei ruoli manageriali, con l'obiettivo di correggere squilibri strutturali.

Principi di riferimento:

— valutazioni oggettive e trasparenti per l'accesso a ruoli di maggiore responsabilità;

— assenza di barriere di genere nell'accesso alla leadership e ai percorsi di carriera.

2.4 — Remunerazione ed equità retributiva

La politica retributiva applica il CCNL di categoria come base e adotta criteri oggettivi, coerenti e verificabili per ogni componente variabile. L'azienda conduce un'analisi periodica del gender pay gap a parità di ruolo, anzianità e responsabilità, e rende conto degli esiti — non solo del metodo — agli organi di governance interni preposti al monitoraggio della parità di genere.

2.5 — Genitorialità e cura

Come definito nella Policy sulla Genitorialità allegata alla presente politica di parità di genere, l'azienda riconosce e sostiene attivamente la fruizione dei congedi di maternità, paternità, dei congedi straordinari e dei permessi legati alla Legge 104/1992, garantendo informazione chiara sulle modalità di accesso e continuità di ruolo e di percorso professionale durante e dopo l'assenza.

2.6 — Equilibrio vita-lavoro

Le soluzioni di flessibilità — lavoro ibrido, orari flessibili, gestione delle esigenze individuali — sono disciplinate da linee guida omogenee, applicate in modo coerente indipendentemente dal genere di chi le richiede, per evitare che la flessibilità diventi essa stessa un fattore di disparità informale tra colleghi e colleghe. Rientrano in questo ambito anche lo smart working e il telelavoro, disciplinati dai rispettivi accordi individuali e applicati con gli stessi criteri di accesso indipendentemente dal genere.

Docusign Envelope ID: 84777217-3491-87C6-8375-178B46FF0E69

2.7 — Linguaggio e comunicazione inclusiva

La Guida al Linguaggio Inclusivo già adottata si applica a comunicazioni interne, offerte di lavoro, materiali formativi e comunicazione esterna. L'azienda promuove un uso consapevole del linguaggio come strumento concreto di inclusione, non come formalità stilistica.

Nelle attività di marketing, pubblicità e comunicazione istituzionale, Link Mobility Italia S.r.l. si impegna a rappresentare le persone senza stereotipi o messaggi discriminatori, rendendo trasparenti i principi adottati in materia di diversità, inclusione e parità di genere.

2.8 — Segnalazioni e tutela

Ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, discriminazione o comportamento offensivo legato a caratteristiche individuali è affrontata con serietà attraverso la Procedura di Segnalazione in essere nonché, nei casi più gravi, tramite lo strumento del whistelblowing. Entrambe le procedure garantiscono riservatezza e tutela da ritorsioni a chi segnala, in buona fede, comportamenti scorretti.

L'organizzazione ripudia la violenza fisica, verbale e psicologica, i ricatti a connotazione sessuale, le molestie e i comportamenti lesivi della dignità personale. Incoraggia a segnalare situazioni di abuso o discriminazione attraverso i canali previsti, assicurando una valutazione tempestiva, imparziale e riservata, nel rispetto delle garanzie applicabili e del divieto di ritorsione. In caso di fatti accertati, adotta le misure correttive e, ove ne ricorrano i presupposti, disciplinari previste dalle regole aziendali e dalla normativa vigente.

2.9 — Ascolto, monitoraggio e KPI

L'azienda realizza indagini periodiche sul clima organizzativo con specifico riferimento alla parità di genere e pubblica annualmente, al proprio interno, gli indicatori chiave di seguito riportati.

Ambito	Impegno	Indicatore / target
Selezione	Short list e panel bilanciati per genere ove possibile	100% posizioni con short list bilanciata
Retribuzione	Analisi annuale del gender pay gap per ruolo e livello	Gap % rilevato e trend anno su anno
Leadership	Presenza femminile nei ruoli manageriali	% donne in ruoli di responsabilità
Rientro dalla genitorialità	Continuità di ruolo dopo congedo	100% rientri senza demansionamento
Formazione	Accesso paritario a formazione e mentorship	15 ore
Segnalazioni	Gestione tempestiva e tracciata	Tempo medio di presa in carico
Clima	Indagine annuale di benessere organizzativo	Tasso di partecipazione e punteggio medio

2.10 — Empowerment femminile

Link Mobility Italia S.r.l riconosce che un'organizzazione è tanto più solida quanto più le donne che ne fanno parte sono ascoltate, valorizzate nelle competenze, sostenute nell'accesso a ruoli di responsabilità e messe nelle condizioni di esprimere pienamente il proprio potenziale professionale.

Docusign Envelope ID: 84777217-3491-87C6-8375-178B46FF0E69

L'azienda promuove l'empowerment femminile attraverso opportunità di formazione, visibilità professionale, partecipazione ai processi decisionali e accesso equo alle posizioni di responsabilità, nel rispetto di competenze, merito e aspirazioni individuali.

2.11 — Diversità, Inclusione e Rispetto delle differenze

Link Mobility Italia S.r.l. promuove un ambiente nel quale ciascuna persona possa sentirsi parte integrante dell'organizzazione ed esprimere il proprio potenziale. Non ammette discriminazioni dirette o indirette, anche multiple o interconnesse, connesse a genere, età, disabilità, condizioni di salute, origine, nazionalità, appartenenza sociale, convinzioni personali, religione, orientamento sessuale o identità di genere, nel rispetto delle disposizioni vigenti.
La diversità di esperienze, generazioni, competenze e prospettive è valorizzata nei processi organizzativi, nella collaborazione tra colleghi e colleghe e nella progettazione dei servizi, per favorire innovazione, ascolto e comprensione delle esigenze dei clienti e degli altri portatori di interesse.

2.12 — Relazioni con le parti interessate e cultura inclusiva

La Società si impegna a diffondere i propri principi di parità di genere e inclusione anche nelle relazioni con clienti, fornitori, partner e altre parti interessate, favorendo il confronto e, ove possibile, la collaborazione con organizzazioni che condividano il rispetto dei diritti delle persone e la valorizzazione delle differenze.
La Politica viene comunicata al personale e resa disponibile alle parti interessate attraverso i canali aziendali individuati. La Società promuove iniziative di sensibilizzazione e formazione affinché i principi qui enunciati diventino comportamenti concreti e verificabili.

3. Governance e responsabilità

Il Comitato Guida per la Parità di Genere presiede il sistema di gestione, con il compito di monitorare l'attuazione della presente Politica, validare gli indicatori e proporre azioni correttive. La responsabilità operativa del percorso di certificazione UNI/PdR 125 è affidata alla funzione HR & Operations, con il supporto della persona incaricata quale referente interno per la parità di genere.

La Direzione sostiene il sistema con responsabilità, risorse e indirizzi coerenti con gli obiettivi aziendali; le funzioni coinvolte traducono gli impegni della Politica in azioni, procedure e controlli. Il Comitato Guida favorisce inoltre il coinvolgimento delle persone, l'ascolto delle esigenze emergenti e la valutazione delle opportunità di miglioramento.

4. Documenti collegati

- Guida al Linguaggio Inclusivo
- Procedura di Segnalazione
- Policy sulla Genitorialità
- Piano strategico per la parità di genere e relativi indicatori (KPI)
- Procedure aziendali in materia di selezione, gestione e sviluppo del personale, ove applicabili

Docusign Envelope ID: 84777217-3491-87C6-8375-178B46FF0E69

5. Monitoraggio e riesame

La presente Politica è riesaminata con cadenza almeno annuale dal Comitato Guida per la Parità di Genere, sulla base degli indicatori raccolti e degli esiti delle indagini di clima, e aggiornata ogniqualvolta mutamenti organizzativi, normativi o di contesto lo rendano necessario.

Il riesame considera anche l'efficacia delle misure contro discriminazioni e molestie, le segnalazioni gestite, la partecipazione del personale, le esigenze formative e l'evoluzione delle aspettative delle parti interessate. Gli esiti contribuiscono alla definizione o all'aggiornamento degli obiettivi e del piano di miglioramento.

Nel definire e attuare i propri impegni, Link Mobility Italia S.r.l. richiama i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, del Global Compact e dei Women's Empowerment Principles, nonché delle convenzioni internazionali pertinenti in materia di non discriminazione, lavoro dignitoso e contrasto alla violenza e alle molestie, inclusa la Convenzione ILO n. 190.

Approvata dalla Direzione di Link Mobility Italia S.r.l.

04/05/2026

AD _____ Firmato da: Riccardo Dragoni F3E87B74AE5B457...

Internal