

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Complife Italia S.r.l. nasce dalla fusione per incorporazione di Farcoderm S.r.l. in Far.co.s. S.r.l. avvenuta il 1° gennaio 2017

Dal 1° gennaio 2026, la Società ha ampliato il proprio perimetro operativo a seguito della fusione per incorporazione di Lab4LIFE, con conseguente estensione delle attività svolte.

Complife contribuisce al benessere delle persone a livello internazionale e rappresenta un punto di riferimento per tutti gli operatori del mercato Health&Wellbeing.

Complife è un gruppo internazionale, con tante specializzazioni complementari nel mercato della salute e del benessere. La formazione e passione per la ricerca e la compliance, insieme alla dislocazione dei laboratori, permette al gruppo di essere sempre aggiornato sulle ultime novità del mercato, per proporre un supporto sempre più completo e mirato ai propri clienti, finalizzato ad accompagnare il loro business verso il successo.

Si riportano di seguito le Mission per settore di attività:

Cosmetico: portare sul mercato di riferimento cosmetici sicuri, tollerabili ed efficaci, grazie alle attività di testing svolte nei nostri laboratori all'avanguardia diffusi in tutta Europa e al nostro know-how scientifico;

Nutraceutico: diventare un punto di riferimento per testare l'efficacia dei prodotti, grazie ad una base volontari solida ed una rete di professionisti diversificata, per una consulenza focalizzata sul mercato;

Dispositivi medici: essere il provider di riferimento per la verifica della compliance del dispositivo medico, in ogni fase del suo ciclo di vita;

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Complife Italia** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **Complife Italia** rappresenterà solo il primo passo di un percorso d'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 l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **Complife Italia** sono:

- rispetto dei diritti umani;
- imparzialità e inclusività;
- correttezza e trasparenza;
- valorizzazione e sviluppo del personale;
- tutela della persona;
- sicurezza e salute;
- equilibrio tra lavoro e vita personale;
- partecipazione e coinvolgimento;
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

L'attenzione con la quale **Complife Italia** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2026-2030 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione dell'effettiva parità nel mondo del lavoro attraverso parità salariale, pari accesso a opportunità di carriera e formazione, pari opportunità nell'accesso all'impiego;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza tra donne e uomini;
- attuazione di misure specifiche per garantire pari opportunità;
- sviluppo di politiche di welfare a supporto dei dipendenti impegnati nella cura della famiglia.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di **Complife Italia** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Complife Italia si impegna e si impegnerà:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a garantire, ove possibile, che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori e le relatrici di panel e tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- a prevedere ed attuare meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità;
- a garantire comportamenti e a utilizzare un linguaggio in grado di assicurare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

- a. Selezione ed assunzione (recruitment)
- b. Gestione della carriera

- c. Equità salariale
- d. Genitorialità, cura
- e. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- f. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Nello specifico, gli impegni assunti da **Complife Italia** sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Formalizzazione di un processo chiaro e definito che copre tutte le fasi, dalla ricerca dei candidati fino al loro inserimento in azienda. Tale attività consente non solo di standardizzare e rendere tracciabili le attività di selezione ma anche di adottare criteri oggettivi e inclusivi, coerenti con i principi di equità e pari opportunità. L'introduzione di un percorso strutturato di onboarding contribuisce inoltre a garantire un'esperienza uniforme per tutte le nuove risorse, favorendo l'integrazione e riducendo il rischio di bias o trattamenti disomogenei.

Gestione della carriera

Implementazione di interventi strutturati e coerenti con i principi della prassi di riferimento, con l'obiettivo di garantire equità, trasparenza e sviluppo inclusivo delle risorse. In particolare, è stata prevista l'introduzione di meccanismi formalizzati per la valutazione delle prestazioni applicati a tutte le risorse, al fine di assicurare criteri oggettivi e uniformi nei processi di crescita e sviluppo professionale. Parallelamente, è stato avviato un sistema di analisi del turnover che tiene conto della variabile di genere, permettendo di monitorare eventuali criticità e individuare azioni correttive mirate. In quest'ottica di miglioramento continuo, sono state inoltre formalizzate le exit interview, considerate uno strumento fondamentale per raccogliere feedback strutturati e comprendere le motivazioni alla base delle uscite, anche in relazioni a possibili dinamiche di genere. Infine, sono stati previsti percorsi formativi rivolti a tutte le risorse sulle tematiche della parità di genere, con l'obiettivo di diffondere una cultura organizzativa inclusiva e coerente ai principi della prassi di riferimento, favorendo consapevolezza e comportamenti allineati ai principi di equità.

Equità salariale

Introduzione di un processo strutturato di revisione periodica delle retribuzioni, finalizzato a monitorare e ridurre eventuali gap retributivi di genere, garantendo equità rispetto a ruolo, responsabilità ed esperienza.

Genitorialità, cura

Formalizzazione di un percorso di strutturazione delle misure già esistenti. In particolare, sono state rese esplicite e sistematizzate le iniziative dedicate alla tutela della maternità e della paternità, con l'obiettivo di garantire maggiore trasparenza, accessibilità e uniformità di applicazione per tutte le risorse. Tale formalizzazione consente di assicurare più equa e consapevole dei diritti legati alla genitorialità, favorendo al contempo un equilibrio tra vita professionale e vita privata. In questo modo, la Società rafforza il proprio impegno nel creare un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle esigenze di cura.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Formalizzazione di un processo strutturato volto a garantire una comunicazione chiara e accessibile a tutto il personale in merito alle diverse forme di congedo previste e alle relative modalità di fruizione. Tale iniziativa consente di aumentare il livello di consapevolezza del personale dipendente rispetto ai propri diritti, favorendo un utilizzo più equo e diffuso degli strumenti di conciliazione disponibili. Allo stesso tempo, contribuisce a promuovere una cultura organizzativa orientata al bilanciamento tra vita professionale e personale, riducendo possibili disparità e garantendo trasparenza nei processi di accesso ai congedi.

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

Avvio di un insieme strutturato di iniziative coerenti con i principi della prassi di riferimento, finalizzate a rafforzare la tutela delle persone e la promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso. In particolare, è stata introdotta una modalità formale per l'identificazione e la gestione di possibili situazioni di non inclusività, attraverso la predisposizione di un canale di segnalazione dedicato che consente al personale dipendente di riportare in modo sicuro e riservato eventuali criticità o comportamenti non conformi ai principi aziendali. A supporto di tale impianto, è stato adottato un regolamento specifico per la prevenzione di fenomeni di mobbing e molestie, che definisce in modo chiaro comportamenti attesi. Infine, sono stati realizzati interventi di analisi della percezione del personale dipendente in materia di pari opportunità, attraverso survey di clima. Tali strumenti consentono di raccogliere in modo sistematico il feedback interno, monitorare il livello di inclusività percepita e individuare eventuali aree di miglioramento.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante comunicazione interna, distribuzione sul portale Adiuto e pubblicazione sul sito istituzionale.