

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Approvata il 01/04/2026

1. PREMESSA

Pfizer Srl riconosce che la Parità di Genere e l'Equità rappresentano elementi fondamentali per la sostenibilità del business, la qualità delle decisioni organizzative, l'attrazione e la valorizzazione dei talenti, nonché per la creazione di un ambiente di lavoro equo, responsabile e rispettoso delle persone.

Il principio di Equity guida l'impegno dell'azienda non solo a garantire pari opportunità formali, ma anche a identificare, prevenire e rimuovere barriere strutturali, culturali e organizzative che possano determinare disparità di trattamento o di risultati, in particolare a svantaggio delle donne.

2. CONTESTO E IMPEGNO DI PFIZER

La Parità di Genere si inserisce all'interno di un più ampio impegno aziendale sui temi di Diversità, Equità e Inclusione. A partire dal 2013, Pfizer Srl ha istituito una struttura cross-funzionale dedicata a tali tematiche, il Colleague Resource Group (CRG), in Italia denominato DNA – Diversity is Natural.

Il CRG DNA coinvolge colleghe e colleghi provenienti da diverse funzioni e sedi aziendali e promuove iniziative finalizzate alla diffusione di una cultura organizzativa inclusiva ed equa, valorizzando le differenze di genere, età, orientamento sessuale, disabilità, etnia e background culturale.

3. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

La Direzione Aziendale ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, incaricato di definire, attuare e monitorare il Piano Strategico per la Parità di Genere in coerenza con la UNI/PdR 125:2022. Il Comitato individua indicatori, obiettivi e azioni di miglioramento e riferisce periodicamente alla Direzione.

Gli impegni e i risultati vengono riesaminati annualmente dalla Direzione Aziendale, che garantisce le risorse necessarie alla piena attuazione della presente Politica.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a tutte le persone che operano per Pfizer Srl, indipendentemente dal ruolo, livello, funzione o tipologia contrattuale, nonché a collaboratori, collaboratrici e stakeholder che agiscono per conto dell'azienda.

5. IMPEGNI DI PFIZER SRL

Pfizer Srl:

- si impegna a garantire pari dignità, equità di trattamento e pari opportunità sostanziali in tutte le fasi del ciclo di vita professionale, inclusi selezione, assunzione, onboarding, retribuzione, sviluppo, performance management, mobilità interna e avanzamento di carriera.
- adotta politiche di mobilità interna e piani di successione per ruoli manageriali basati su criteri trasparenti, equi e inclusivi, assicurando pari opportunità di accesso alle posizioni di responsabilità
- promuove un accesso equo alla formazione, allo sviluppo e ai percorsi di leadership, con particolare attenzione alla crescita della leadership femminile
- contrasta ogni forma di discriminazione, molestia, violenza o comportamento non rispettoso
- garantisce la tutela della genitorialità, assicurando la protezione del ruolo, del livello retributivo e dei benefit durante e dopo i periodi di congedo.
- favorisce la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa attraverso modelli di lavoro flessibili
- non permette e contrasta comportamenti minacciosi e offensivi o volti allo sfruttamento, inclusi gesti, linguaggio, abusi verbali, contatto fisico, coercizione mentale, fisica o sessuale.
- informa e forma il personale per garantire la sensibilizzazione sulle tematiche di parità di genere, si impegna a comunicare a tutte le parti interessate con qualsiasi mezzo il suo impegno nelle politiche di parità di genere e nell'empowerment femminile;
- ha nominato al suo interno un referente a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing
- promuove e adotta criteri volti a garantire un'equa rappresentanza di genere tra relatori e relatrici in eventi, tavole rotonde, convegni e iniziative di carattere scientifico o istituzionale, favorendo la visibilità e la partecipazione bilanciata dei generi
- garantisce che le attività di comunicazione interna ed esterna, inclusi marketing e pubblicità, siano coerenti con i principi di parità di genere, valorizzazione delle diversità e empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo una rappresentazione equa e inclusiva

6. SEGNALAZIONI

Al fine di assicurare sia al personale di Pfizer Srl che agli stakeholder la possibilità di contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, Pfizer Srl ha predisposto un canale di comunicazione anonimo per garantire a tutti e tutte la possibilità di inviare eventuali comunicazioni ([Compliance Helpline](#)).

Ogni lavoratore e lavoratrice può sporgere reclami e segnalazioni in relazioni a fatti e incidenti rispetto ai temi di Diversità, Equità e inclusione e di parità di genere o segnalazioni di violenze o sopraffazioni verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi della UNI/PdR 125:2022.

L'azienda garantisce che a seguito di tali segnalazioni vi siano controlli condotti da un Comitato non coinvolto nel processo e che lo stesso abbia risorse e strumenti per poter svolgere investigazioni sul caso.

7. COMUNICAZIONE E MIGLIORAMENTO CONTINUO

La presente Politica è comunicata a tutte le parti interessate ed è oggetto di monitoraggio e aggiornamento periodico in un'ottica di miglioramento continuo.

Pfizer Srl assicura la coerenza della presente Politica con le politiche aziendali collegate, in particolare quelle relative alla gestione delle risorse umane, allo sviluppo delle carriere e alla comunicazione, al fine di garantire un approccio integrato e sistemico alla parità di genere.



e3453dab-255e-498b-9ad6-cfcb5e74971

Özgür Yazıyurt

Amministratore Delegato e Presidente di Pfizer srl

Roma, 01/04/2026

