



**SISTEMA DI GESTIONE
PER LA PARITA' DI GENERE**

POLITICHE DI PARITA' DI GENERE

INDICE

1. SCOPO	2
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3. RIFERIMENTI	2
4. RESPONSABILITÀ	2
5. POLITICHE DI PARITA' DI GENERE	2
6. REGISTRAZIONE E ARCHIVIAZIONE	4

1. SCOPO

In linea con la "Inclusion and Diversity Policy" del Gruppo Coloplast, il presente documento definisce il processo con cui il Comitato Guida stabilisce, attua e mantiene le politiche di parità di genere al fine di comunicare agli stakeholders l'impegno dell'organizzazione verso la parità di genere anche attraverso l'adozione di un sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022 al fine di promuovere l'opportunità di crescita in azienda, la parità di retribuzione, e le condizioni di welfare che favoriscano la realizzazione della parità di genere nell'ambiente di lavoro.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

L'applicazione del documento riguarda tutti i processi e le attività rientranti nel campo di applicazione del sistema di gestione per la parità di genere che viene di seguito richiamato:

Importazione, esportazione e commercio di materiale ad uso medico-chirurgico e igienico-sanitario, ortopedico, medicale, ospedaliero e di cura in genere.

Commercializzazione e sperimentazione clinica di presidi medico-chirurgici, di apparecchiature elettromedicali e di articoli igienico-sanitari, ortopedici, medicali e chirurgici.

3. RIFERIMENTI

UNI/PdR 125:2022 Paragrafi della norma:

- 4 Principio
- 6.1 Politiche di parità di genere

Group I&D Policy

Our Leadership Promise

4. RESPONSABILITÀ

Il Management Board è responsabile di assicurare che i principi della Group I&D Policy ispirino i processi organizzativi di Coloplast SpA e promuove iniziative sulla parità di genere e, più in generale, sulla I&D.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere è responsabile dell'attuazione della presente Politica. Definisce le politiche di parità di genere e le comunica all'interno dell'organizzazione ed a tutte le parti interessate.

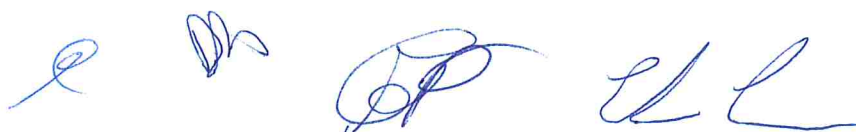
Inoltre, assegna risorse, responsabilità e poteri adeguati alla persecuzione, il raggiungimento, ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti nelle politiche.

La Direzione People & Culture coordina il processo di comunicazione, diffusione, formazione, sensibilizzazione e revisione periodica delle politiche di parità di genere.

I Direttori di Funzione favoriscono la comunicazione, diffusione, formazione, sensibilizzazione delle politiche di parità di genere nell'ambito delle proprie aree di responsabilità e tra i partner esterni.

5. POLITICHE DI PARITA' DI GENERE

In Coloplast vogliamo che ogni impiegato si senta parte dell'organizzazione e abbia uguali opportunità di carriera indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dall'età,



dalla nazionalità, dal credo religioso, dal background economico e sociale e dalle proprie condizioni di salute. I&D sono parte del nostro DNA e "We are Inclusive" è una componente della nostra Leadership Promise.

Coloplast ha il dovere morale di rappresentare la diversità presente nella società e di far sì che tale diversità contribuisca a creare innovazione, a migliorare la performance e a prendere decisioni migliori.

Vogliamo che Coloplast diventi un luogo dove ogni individuo possa portare ogni giorno la sua unicità.

Il Gruppo da anni sviluppa iniziative e programmi che rendono la cultura aziendale sempre più inclusiva, nella piena consapevolezza della centralità delle persone, e fissa obiettivi di parità di genere ed inclusione che monitora regolarmente.

5.1 La politica per la parità di genere

Coloplast SpA garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'organizzazione – selezione, on-boarding, percorsi di sviluppo e di carriera, remunerazione, sistemi di welfare, etc. – sia improntata ai principi delle pari opportunità.

Coloplast ha deciso di adottare una strategia orientata alla riduzione del gender gap in azienda: opportunità di crescita professionale, parità di retribuzione, flessibilità di orario, tutela della genitorialità.

È stato dunque adottato un modello gestionale, finalizzato a garantire nel tempo il mantenimento di requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI su tutte le dimensioni rilevanti, ed in particolare:

- Cultura e Strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita in azienda, neutrali per genere;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ispirandosi alla Group I&D Policy, Coloplast SpA ha pubblicato la presente politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Assicurare piena equità e meritocrazia nel processo di selezione e assunzione di nuovi colleghi
- Assicurare pari opportunità di sviluppo, incoraggiando tutte le colleghe e i colleghi a proporsi per la copertura di posizioni vacanti in azienda.
- Garantire massima trasparenza nei processi di gestione delle risorse umane
- Garantire equità retributiva per genere, in osservanza delle principali disposizioni previste a livello europeo, come quanto previsto dalla Direttiva Europa 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro



- Promuovere un ambiente di lavoro che supporti e garantisca la conciliazione vita-lavoro, anche per genitori e caregiver

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, Coloplast SpA si impegna a:

- Rafforzare gli strumenti di flessibilità, soprattutto per le persone con impegni genitoriali;
- Rafforzare la governance ed il monitoraggio della diversità e della parità di genere in azienda;
- Favorire la diffusione della cultura della parità di genere a tutti i livelli, attraverso attività di sensibilizzazione, comunicazione interna e formazione
- Valutare e adottare ogni necessaria misura contro i rischi di abuso fisico e verbale
- Promuovere un linguaggio e comportamenti che favoriscano il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni non inclusive.

Inoltre, Coloplast SpA promuove anche nei confronti dei propri stakeholder una cultura di responsabilità sociale e I&D, che si impegna a diffondere anche attraverso iniziative di comunicazione esterna.

La verifica e il monitoraggio della Politica per la Parità di genere è effettuata su base periodica. Al termine di ogni Revisione periodica la Politica può essere confermata o modificata sulla base dell'analisi del livello di attuazione del Piano Strategico.

6. REGISTRAZIONE E ARCHIVIAZIONE

Tutti i documenti richiamati nella presente procedura sono archiviati a cura di Coloplast SpA nel server aziendale dedicato.

