

## **Politica per la Parità di Genere, Diversità, Equità e Inclusione**

### **Prerequisiti fondamentali**

BOSTON SCIENTIFIC SpA crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali e intende sottolineare il suo forte impegno nei confronti della parità di genere dell'inclusione e dell'equità salariale come pilastri fondamentali della sua cultura aziendale.

**Riconosciamo la diversità** in termini di genere, etnia, orientamento sessuale, abilità, religione, età e background come una risorsa preziosa che contribuisce al successo dell'azienda.

Valutiamo quindi tutte le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, apprezzando come le diverse dimensioni della diversità si intersecano, e riconoscendo che le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali possono essere eventualmente protette dalla legge e dalla regolamentazione.

**Intendiamo governare efficacemente** promuovendo l'impegno della dirigenza per la parità di genere, la D&I attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance dell'organizzazione inclusivi.

**Agiamo in modo etico e socialmente responsabile** promuovendo un impiego produttivo e un lavoro dignitoso per tutti.

**Lavoriamo in modo inclusivo** consentendo e sviluppando un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza.

**Comunichiamo in modo inclusivo** riconoscendo e rispondendo alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano con le comunicazioni in modi diversi.

**Sosteniamo e difendiamo la D&I** promuovendo attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholder inclusive.

Questo include, in linea con le indicazioni della UNI PDR 125:2022 e della norma UNI ISO 30415, un'applicazione inequivocabile di questi principi in tutti i dipartimenti dell'azienda, dalla gestione delle risorse umane alle attività operative.

La presente politica è in linea con il perseguitamento degli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) definiti dalle Nazioni Unite, in particolare, l'obiettivo 5 (SDG 5 – Uguaglianza di genere) e l'obiettivo 10 (SDG 10 – Ridurre le disuguaglianze) verranno trattati nella presente Policy.

Il Comitato Guida di BOSTON SCIENTIFIC SpA ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della genitorialità.

La presente Policy deve essere letta e interpretata in integrazione al Codice di Condotta aziendale, all'Equal Employment Opportunity Policy e La Global Non-Discrimination, Anti-Harassment, & Anti-Bullying Policy.

### **Ambito di applicazione**

La presente Policy si applica alla Società BOSTON SCIENTIFIC SpA. I principi definiti dalla politica si applicano a tutte le fasi del ciclo di vita di gestione delle risorse umane, individuando, se del caso, specifiche procedure e strumenti di lavoro che garantiscano il raggiungimento degli obiettivi prefissati:

- pianificazione della forza lavoro;
- remunerazione;

- assunzione;
- inserimento;
- apprendimento e sviluppo;
- gestione delle prestazioni;
- pianificazione degli avvicendamenti;
- mobilità della forza lavoro;
- cessazione del rapporto di lavoro.

## **Parità di genere e inclusione**

Come definito dalla Global Non-Discrimination, Anti-Harassment, & Anti-Bullying Policy, BOSTON SCIENTIFIC SpA si impegna a fornire un ambiente di lavoro diversificato, equo, inclusivo, sicuro e professionale, privo di molestie, bullismo, intimidazioni, discriminazioni e ritorsioni. Il nostro obiettivo è garantire che tutti i dipendenti e le altre persone sul posto di lavoro siano trattati con professionalità, dignità, civiltà e rispetto.

Il Comitato Guida di BOSTON SCIENTIFIC SpA ha deciso inoltre di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.

BOSTON SCIENTIFIC SpA adotta sistemi innovativi che permettano di valutare costantemente la direzione e l'andamento dei propri progressi, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

BOSTON SCIENTIFIC SpA è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra Organizzazione, la Direzione Generale ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

BOSTON SCIENTIFIC SpA si adopera affinché i salari e i benefici siano basati sull'esperienza, sulle competenze e sul contributo individuali, indipendentemente dal genere.

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

- Garantire flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver;
- Implementare la governance ed il monitoraggio della diversity e della gender parity in

azienda;

- Formare e tenere aggiornati i propri dipendenti in modo continuativo divulgando la presente Policy all'interno del contesto aziendale, le informazioni relative alla gender parity diffondendo una cultura aperta, inclusiva ed equa, anche attraverso il proprio performance Report e le newsletter pubblicate sulla Intranet BOSTON SCIENTIFIC;
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo policy e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming;
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

BOSTON SCIENTIFIC SpA non tollera alcuna forma di discriminazione e individua il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) all'interno del proprio sistema di gestione per Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro (si veda la Global Non-Discrimination, Anti-Harassment, & Anti-Bullying Policy).

Sono considerati comportamenti inaccettabili il linguaggio offensivo o i pregiudizi di genere e si pretende da parte di tutti i dipendenti un comportamento consono ed in linea con questi principi.

## **Prodotti e servizi - progettazione, sviluppo e fornitura**

BOSTON SCIENTIFIC SpA ha come priorità la salute e la qualità di vita del paziente a partire dall'appropriatezza e sostenibilità delle cure.

BOSTON SCIENTIFIC SpA è impegnata attivamente nella collaborazione con i sistemi sanitari dei vari Paesi.

L'Azienda mette a disposizione delle istituzioni e delle strutture sanitarie non solo prodotti innovativi e di elevata qualità, ma anche servizi e soluzioni che aiutano il sistema sanitario ad essere più efficace ed efficiente.

BOSTON SCIENTIFIC SpA si impegna a rendere accessibili i propri prodotti ad un più alto numero di clienti possibili con particolare attenzione alle fasce di utenza che potrebbero avere più difficile accesso ad essi.

L'evoluzione e l'invecchiamento della popolazione è un tema fondamentale che legittima il crescente ruolo del settore biomedicale e l'utilizzo dei dispositivi medici (in abbinamento e/o in alternativa ai farmaci).

Le terapie basate sull'innovazione tecnologica potranno rappresentare per molte patologie la soluzione concreta in termini di qualità della vita, oltre che di prolungamento della stessa.

## **Relazioni con la catena di approvvigionamento e fornitura**

BOSTON SCIENTIFIC SpA si impegna a diffondere i propri gli obiettivi di D&I e parità di genere anche con la catena di approvvigionamento e fornitura.

## **Relazioni con gli stakeholder**

BOSTON SCIENTIFIC SpA mantiene un approccio proattivo, inclusivo e collaborativo al coinvolgimento degli stakeholder esterni per dimostrare la leadership e l'impegno riguardo alla parità di genere e alla D&I, promuovendo prospettive di D&I positive e influenzando l'adozione di comportamenti e pratiche inclusivi tra gli stakeholder, con l'obiettivo di costruire la reputazione dell'organizzazione per la responsabilità sociale.

BOSTON SCIENTIFIC SpA predisponde e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Nelle attività di comunicazione, BOSTON SCIENTIFIC SpA presta la massima attenzione affinché siano

**Politica per la Parità di Genere, Diversità, Equità e Inclusione**

evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che l'Amministratore delegato e la Direzione Risorse Umane, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

**Comunicazione e revisione**

La presente politica:

- è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- è oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere, in collaborazione con la direzione Risorse Umane e Organizzazione, che è chiamata, ove possibile, a garantire la parità di genere ed equità salariale, in coordinamento con l'Amministratore Delegato.

30/08/2024