



POLITICA PER LA PARITÀ DIGENERE

Impegno a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione

Smith+Nephew **crede** fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali.

Smith+Nephew **è consapevole** che oggi più che in passato è necessario cogliere il grande valore di un pieno empowerment femminile.

Le Donne offrono risorse irrinunciabili in un momento storico in cui è necessario ripensare in chiave di sostenibilità il nostro futuro, per dare una forma nuova e davvero inclusiva al contesto aziendale, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società. Più lavoro femminile significa energie inespresse finalmente liberate, la qualità di una contribuzione piena, delle donne e degli uomini, al benessere e allo sviluppo della nostra realtà aziendale.

A tale scopo, Smith+Nephew **garantisce** che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, on-boarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Smith+Nephew, in allineamento con le politiche già adottate localmente e a livello globale in ambito di Salute, Sicurezza e Ambiente - **Politica HSE** e coerentemente con il proprio **Codice Etico**, **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 maternità.

È ampiamente riconosciuto, infatti, che le imprese che adottano un approccio più inclusivo a tutti i livelli sono in grado di creare un valore più elevato, abbracciando una visione di lungo periodo, mostrando maggiore avversione al rischio e una spiccata sensibilità ai temi di sostenibilità e innovazione.

È per questo che Smith+Nephew **ha deciso** di adottare sistemi informativi e di monitoraggio che permettano di valutare costantemente in che direzione stiamo andando, quali e quanti progressi stiamo facendo. 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.

Smith+Nephew 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 e della leadership 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;
- ≈ **Implementare** delle misure volontarie, oltre quanto previsto dal proprio CCNL, per la tutela della maternità/paternità e/o servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- ≈ **Garantire** il mantenimento di benefits e definire iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- ≈ **Adottare** politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- ≈ Garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori dei panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi pubblici del settore.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, Smith+Nephew si impegna a:

- ≈ **Garantire** flessibilità aggiuntiva per i lavoratori con impegni genitoriali e/o caregiver;
- ≈ **Implementare** la governance ed il monitoraggio della diversità e della parità di genere in azienda;
- ≈ **Adottare** prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla parità di genere;
- ≈ **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;
- ≈ **Promuovere** un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

Infine, Smith+Nephew **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, Smith+Nephew presta la massima attenzione affinché siano 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 il Management, coadiuvato dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

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.

Sesto San Giovanni, 5 marzo 2025

Luigi Grimaldi
Amministratore Delegato

