



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

Dati Societari	Cordis Italy S.r.l. Sede Legale: Via Ostiense, 131 – Roma
----------------	--------------------------------------------------------------

Definito da	Approvato da	Data
Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida	Alta Direzione	
Documento n. 1	Revisione n. 00	Data di emissione: 19.12.2024
Documento n. 1	Revisione n. 01	Data di emissione: 26.02.2026



Sommario

1. PREMESSA	3
2. SCOPO	4
3. RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	4
4. PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	5
5. LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E OBIETTIVI	5
6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	7
7. RISORSE FINANZIARIE	7
8. REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	8
9. APPENDICE	8



1. PREMESSA

Cordis Italy S.r.l. è una società italiana operante nel settore dei dispositivi medici cardiovascolari, attiva principalmente nella commercializzazione e distribuzione di tecnologie utilizzate in cardiologia interventistica e nelle procedure endovascolari.

La Società ha forma giuridica di società a responsabilità limitata ed è iscritta al Registro delle Imprese dal 15 giugno 2021, con sede legale e operativa a Roma.

Cordis Italy appartiene al Gruppo internazionale **Cordis Corporation**, realtà globale specializzata nello sviluppo, nella produzione e nella commercializzazione di dispositivi medici innovativi per il trattamento delle patologie cardiovascolari. Il Gruppo Cordis affonda le proprie origini nel **1957**, anno in cui fu fondato negli Stati Uniti con l'obiettivo di sviluppare soluzioni tecnologiche avanzate per il trattamento delle malattie coronariche e vascolari. Nel corso degli anni l'azienda si è affermata come uno dei principali operatori nel campo della cardiologia interventistica, contribuendo in modo significativo allo sviluppo di tecnologie oggi largamente utilizzate nella pratica clinica.

La sostenibilità promossa dal Gruppo riflette ciò che siamo: innovatori con la missione di trasformare la cura cardiovascolare e proteggere il mondo che abitiamo.

Siamo impegnati ad andare oltre "*Go Beyond*" nella sostenibilità, integrando la tutela ambientale, la responsabilità sociale ed una buona governance in ogni decisione che prendiamo.

Nel 2024 il Gruppo ha lanciato una strategia pluriennale per rafforzare pratiche responsabili nelle nostre operazioni globali e guidare cambiamenti concreti e duraturi. La nostra strategia si basa su quattro pilastri:

1. Operazioni sostenibili
2. Coinvolgimento dei collaboratori
3. Packaging, logistica e supply chain
4. Equità sanitaria e impatto sociale

Abbiamo registrato progressi importanti riducendo le emissioni di gas serra, migliorando la gestione dell'acqua, coinvolgendo i nostri team e rafforzando la resilienza della *supply chain*.

Guardando al futuro, continueremo a concentrarci sulla creazione di un impatto duraturo attraverso innovazione, collaborazione e responsabilità.

Nel contesto italiano, Cordis Italy svolge un ruolo di supporto alla diffusione delle tecnologie del Gruppo, operando come punto di riferimento per ospedali, strutture sanitarie e professionisti del settore medico. Attraverso la propria attività commerciale e di assistenza tecnica, la Società promuove l'utilizzo di dispositivi e soluzioni terapeutiche avanzate finalizzate al miglioramento degli esiti clinici dei pazienti e alla crescita qualitativa delle prestazioni sanitarie.

La Società svolge le proprie attività nel rispetto dei principi di **etica, trasparenza e responsabilità**, ponendo particolare attenzione alla qualità dei prodotti distribuiti e alla conformità alle normative nazionali ed europee che disciplinano il settore dei dispositivi medici. In tale ottica, Cordis Italy promuove una cultura aziendale orientata alla compliance normativa, alla gestione responsabile dei processi aziendali e alla tutela degli stakeholder interni ed esterni.

Cordis Italy riconosce inoltre il valore della **sostenibilità sociale** come elemento centrale del proprio modo di operare. La Società si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso



delle diversità, valorizzando il contributo delle persone e favorendo lo sviluppo professionale dei propri collaboratori.

Il coinvolgimento dei dipendenti nelle attività lavorative e nella possibilità di esternare le proprie opinioni ha un effetto diretto e positivo anche sulle performance aziendali, contribuendo in modo significativo alla riduzione del turnover e al rafforzamento della cultura organizzativa.

In questo contesto, particolare attenzione è rivolta alla promozione della parità di genere, quale principio fondamentale per la crescita dell'organizzazione e per la costruzione di una cultura aziendale basata su equità, rispetto e valorizzazione del merito.

La Società è impegnata a contribuire non solo al progresso tecnologico nel settore medico, ma anche alla diffusione di modelli organizzativi responsabili e sostenibili, coerenti con i più elevati standard di integrità e responsabilità sociale.

2. SCOPO

Cordis Italy è consapevole che la valorizzazione del pluralismo e delle pratiche inclusive nel mondo lavorativo contribuisca al successo e alla competitività delle Organizzazioni riflettendone la capacità di rispondere all'evoluzione della società e dei mercati.

La Politica per la Parità di Genere ("il presente Documento") definisce il quadro generale all'interno del quale sono individuate le strategie e gli obiettivi atti a promuovere l'uguaglianza di genere.

Nel rispetto della Costituzione e della normativa vigente in materia, in particolare: il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, così come modificato dalla Legge 5 novembre 2021 n. 162, nonché l'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, la Politica per la Parità di Genere intende eliminare ogni discriminazione basata sul genere, intesa quale assenza di pari opportunità e trattamento, prevenire e contrastare ogni forma di molestia e/o mobbing, impegnandosi a favorire l'*empowerment* femminile, la formazione e la crescita del singolo.

In tale ottica, la Società intende assicurare la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini promuovendo non solo un ambiente lavorativo inclusivo, ma dove le differenze possano convivere e contaminarsi.

Il presente Documento contiene i principi, le linee guida e gli obiettivi che definiscono l'impegno di Cordis Italy per affrontare con serietà e determinazione la parità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

3. RUOLI E RESPONSABILITÀ

General Manager e Amministratrice: è una figura in possesso, tra le altre, delle competenze organizzative e di genere. È responsabile, con il supporto del Comitato Guida, di definire e proporre al Consiglio di amministrazione l'approvazione e la formale adozione della Politica per la Parità di Genere, la quale è coordinata sotto la sua guida.

Consiglio di amministrazione: rappresenta l'Alta Direzione ed è responsabile di approvare e garantire l'efficace adozione della Politica per la Parità di Genere; assegna adeguate risorse



finanziarie (budget), le responsabilità e le autorità competenti al perseguimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Comitato Guida: è responsabile nel supportare la General Manager e Amministratrice nel garantire l'adozione e l'efficace attuazione della Politica per la Parità di Genere. È costituito dalle seguenti figure:

- General Manager
- HR Business Partner
- Commercial Lead
- Senior Communication & Events Coordinator
- Bids & Tenders Supervisor
- Territory Sales Manager

4. PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Politica per la Parità di Genere di Cordis Italy si fonda sui valori aziendali di **rispetto** e **integrità**, nonché sui principi di **diversità**, **equità**, **inclusione** e **appartenenza - DEIB**, che rappresentano elementi centrali della cultura organizzativa e sono promossi attraverso le iniziative e gli strumenti di comunicazione interna.

In tale contesto, la Società si impegna a valorizzare le differenze individuali e a favorire un ambiente di lavoro inclusivo, nel quale ogni collaboratore possa contribuire attivamente alla crescita dell'organizzazione.

L'azienda promuove un modello organizzativo orientato alla parità di genere e alla non discriminazione, attraverso la definizione di obiettivi strategici formalizzati e finalizzati a garantire percorsi di crescita e sviluppo professionale equi e basati sul merito. Tali obiettivi sono stati individuati a seguito di un'analisi della situazione aziendale, con l'intento di favorire la costruzione di opportunità professionali inclusive e non discriminatorie.

La Società sostiene i propri principi anche mediante iniziative di ascolto e coinvolgimento dei dipendenti, come la **Voice of the Teammate Survey**, che consente ai collaboratori di esprimere in forma anonima le proprie opinioni e contribuire al miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro. Parallelamente, promuove attività di formazione e sensibilizzazione sui temi della prevenzione delle discriminazioni, della valorizzazione delle diversità e del benessere delle persone.

L'impegno aziendale si concretizza anche nella partecipazione a iniziative e momenti di confronto sui temi della riduzione del *gender gap*, nonché nella promozione di programmi di welfare e iniziative interne volte a sostenere il benessere dei collaboratori e a favorire una cultura aziendale inclusiva, rispettosa e attenta alle pari opportunità.

5. LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E OBIETTIVI

Fin dalla sua costituzione, la Società si è dichiarata contraria a qualsiasi forma di discriminazione e si è impegnata a:

- o creare e favorire un ambiente lavorativo non solo inclusivo, ma dove le diversità possano convivere e siano vissute come un *plus*



- favorire l'unicità e la crescita del singolo
- assicurare che tutti siano trattati con pari dignità e rispetto, prevenendo e contrastando discriminazioni, intimidazioni, mobbing e qualsiasi forma di molestia
- incoraggiare coloro che si sentano discriminati, vessati, molestati a segnalare detti episodi assicurando e garantendo riservatezza, competenza nella gestione delle segnalazioni, protezione da qualsivoglia forma di ritorsione
- esaminare pratiche e procedure in merito a selezione, assunzione, crescita, retribuzione al fine di assicurare costantemente equità.

La Società mira a raggiungere la propria *mission* tramite il contributo dei singoli favorendo una piena realizzazione delle proprie risorse.

Per assicurare attuazione e un continuo monitoraggio al sistema di gestione per la parità di genere, Cordis Italy ha avviato un costante confronto con la popolazione aziendale atto a raccogliere i risultati di soddisfazione emersi dai propri *stakeholder*.

La Società, riconoscendo particolare attenzione ai risultati di soddisfazione raccolti, si impegna al raggiungimento dei propri obiettivi nei seguenti aspetti di vita lavorativa:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascun aspetto sopra riportato, la Società ha definito e adottato una documentazione normativa interna oggetto di analisi e verifica periodica.

La documentazione normativa interna è definita e sviluppata in conformità ai riferimenti normativi riportati all'interno del Manuale di Gestione, al fine di ottenere vantaggi concreti e rendicontare i risultati in linea con l'implementazione del sistema di gestione.

Per completezza e trasparenza si riporta nel seguito una breve sintesi della documentazione normativa interna collegata alla Politica per la parità di genere:

1. Selezione e assunzione del personale: il processo di selezione e, successivamente, di gestione del personale assicura parità di trattamento tra i generi. In particolare, stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano a tutti i candidati una valutazione basata sulle capacità e competenze professionali, libera da qualsiasi pregiudizio ed accompagnata da un linguaggio neutro ed inclusivo¹.
2. Gestione della carriera: assicura equità tra i generi nelle opportunità di crescita e avanzamento professionale.
3. Equità salariale: adotta pratiche di remunerazione eque per medesimo livello inquadramentale e a parità di competenze.
4. Genitorialità: garantisce politiche volte a favorire e tutelare la genitorialità e la cura da parte dei *caregivers* sostenendo i propri dipendenti.

¹ Anche nel rispetto delle Linee Guida per la parità di genere nel linguaggio sviluppate da UNI – Ente di Normazione Italiano a giugno 2024.



5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro: garantisce ai propri dipendenti un equilibrio tra vita lavorativa e familiare/personale applicando un'organizzazione lavorativa flessibile.
6. Prevenzione abusi e molestie: previene e gestisce eventuali forme di abuso e molestie all'interno del contesto lavorativo anche a mezzo della *Cordis Ethics Hotline*, piattaforma informatica di Gruppo.

Alla documentazione normativa interna che esprime i principi a cui la Società si ispira, sono associati i processi verificati e verificabili nonché gli obiettivi di parità: raggiungibili, specifici e misurabili così come definiti nel Piano Strategico elaborato in sinergia d'intenti tra l'Alta Direzione ed il Comitato Guida.

Per il raggiungimento ed il mantenimento dei propri obiettivi, la Società focalizza impegni e azioni nelle seguenti aree affrontate dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità

I principi riferiti a ciascuna area costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- eventuali *gap* esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022, rimuovendo eventuali *bias*;
- le esigenze della popolazione aziendale, con particolare riferimento alla popolazione femminile quale principale parte interessata ai concreti risultati del sistema di gestione implementato.

6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Politica per la Parità di Genere è adeguatamente comunicata e diffusa all'interno della Società tramite SharePoint aziendale, nonché condivisa con gli *stakeholder* mediante pubblicazione sul sito web con l'obiettivo di generare un impatto positivo e creare maggiore valore.

La Politica per la Parità di Genere è oggetto di sensibilizzazione e di una formazione specifica destinata a tutta la popolazione aziendale almeno su base annuale e, in ogni caso, in occasione di eventuali ingressi in Società.

7. RISORSE FINANZIARIE

L'Alta Direzione assegna risorse finanziarie (budget), responsabilità chiare e autorità ben definite al fine di perseguire, raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere identificati.

L'Alta Direzione assicura che il budget – rivisto annualmente – sia impiegato efficacemente per promuovere la diversità quale elemento di vantaggio socialmente utile per la Società.



8. REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Con cadenza annuale, la Politica per la parità di genere è revisionata sulla base di eventuali accadimenti e cambiamenti societari, dell'evoluzione normativa, della congruità con il Piano Strategico, dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche effettuate, anche in relazione all'attività formativa.

9. APPENDICE

A corredo della Politica per la parità di genere e correlate si rinvia alla seguente documentazione:

- Piano Strategico
- Documentazione normativa interna in materia di parità di genere
- Manuale del sistema di gestione per la parità di genere e documentazione connessa
- Piano di comunicazione e formazione