



# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

*Rev. 1 del 05/01/2024*



La presente politica, elaborata dalle rispettive Direzioni in coordinamento con il Comitato Guida di riferimento, si applica alle seguenti Legal Entity<sup>1</sup>:

- Abbott S.r.l. Viale Giorgio Ribotta 9, 00144 Roma (tel: +39 06 52 99 11)
- Abbott Medical Italia S.r.l. Viale Thomas Alva Edison 110, 20099 Sesto San Giovanni (Milano) (tel: +39 02 35 96 1000)
- Abbott Rapid Diagnostics S.r.l Viale Thomas Alva Edison 110, 20099 Sesto San Giovanni (Milano) (tel: +39 02 27 74 131)

---

<sup>1</sup> Nel presente documento, con la denominazione “Abbott” si fa riferimento alle tre legal entity sopra indicate.

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

Nel 1888 Wallace C. Abbott, medico e titolare di una farmacia, iniziò a produrre farmaci con formulazioni molto accurate, con lo scopo di fornire terapie più efficaci ai pazienti e ai medici che si occupavano della loro salute. Sotto la guida del Dott. Abbott, un pioniere del settore salute, la nostra società è stata fra i fondatori della pratica farmaceutica scientifica, e ha ampliato la propria attività per rispondere alle esigenze globali sempre più crescenti. Esplorando continuamente nuovi settori della salute, da un aspetto sia scientifico che geografico, Abbott ha avviato una lunga tradizione che la vede impegnata ad aiutare le persone di tutto il mondo a vivere una vita più sana. La visione di Abbott è quella di creare un mondo in salute dove ognuno possa vivere al massimo del proprio potenziale. Abbott si pone l'obiettivo di supportare più persone e in più luoghi con tecnologie innovative. La missione di Abbott è quella di aiutare le persone che si affidano a noi e ai nostri prodotti a vivere la propria vita al massimo, ora e in futuro. Siamo consapevoli che il primo passo per vivere al meglio è godere di una buona salute. Tutto ciò che facciamo è destinato ad aiutare le persone a conseguire proprio questo obiettivo. Questo è l'impegno di Abbott per creare tecnologie in grado di migliorare la vita: mantenere il cuore in salute, aiutare il corpo a nutrirsi in ogni fase della vita, trattare i disturbi del movimento e fornire informazioni, farmaci e innovazioni per sostenere la salute delle persone.

Abbott è da sempre azienda leader nel settore della salute con un posizionamento a 360 gradi nel settore dei dispositivi medici, della nutrizione e della diagnostica, in grado di fornire soluzioni innovative per la cura delle patologie di riferimento.

Abbott è un'azienda globale che opera in 160 paesi nel mondo con 114.000 dipendenti. In Italia sono presenti le seguenti divisioni Commerciali:

- per Abbott S.r.l.: Diabetes Care Division (ADC), Diagnostics Division (CORE-DX), Molecular (AMD), Nutrition International (ANI), Point of Care (APOC).
- per Abbott Medical Italia S.r.l.: Vascular (AV), Cardiac Rhythm Management (CRM), Structural Heart (SH), Electrophysiology and Heart Failure (EP e HF), Neuromodulation (NM).
- per Abbott Rapid Diagnostics S.r.l.: Cardiometabolic, Toxicology e Infection Disease.

Abbott Italia ha adottato un modello a matrice, ma ha un sistema gestionale univoco che consente un trattamento uniforme per tutti i propri dipendenti.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Abbott ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Abbott rappresenterà un importante tassello all'interno di un percorso di rafforzamento delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione nel continuare nell'implementare policy atte a garantire l'equità di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Abbott sono:

- IMPARZIALITÀ, EQUITÀ'E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DELLA DIVERSITA'
- TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Abbott concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ garanzia dell'equità retributiva fra uomini e donne,

- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno all' empowerment femminile.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

L'impegno della Direzione di Abbott in Italia si sostanzia nel promuovere i valori ed attuare gli impegni sanciti nel Diversity, Equity and Inclusion report emanato a livello Globale nonché di tutte le procedure previste per tali temi.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Abbott *ritiene* fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che continui a promuovere la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Abbott si impegna da sempre:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*agile working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale e della comunità esterna sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere call to action attraverso campagne di sensibilizzazione sul tema della parità di genere e valorizzazione della diversità anche attraverso partnership con associazioni scientifiche, associazioni al femminile e istituzioni governative.

## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le policy per la parità di genere, sviluppate da tempo e in linea con la presente politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

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. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

## MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.