



**Terumo Italia S.r.l. – Unipersonale**

Via Paolo Di Dono, 73  
00142 ROMA RM, Italy  
Tel.: +39 06 94 80 28 00 (r.a.)  
Fax: +39 06 60 51 32 33

[www.terumo-europe.com](http://www.terumo-europe.com)

## **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE**

---

**30/10/2025**

---



**TERUMO ITALIA SRL**  
Via Paolo Di Dono, 73 - 00142 Roma  
C.F. e P.IVA 07279701002



## **Terumo Italia S.r.l. - Unipersonale**

**Questa politica contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile**

### **MISSION E VISIONE STRATEGICA**

Terumo Italia S.r.l. (di seguito Terumo Italia), fondata nel 2002 e con sede a Roma, è la filiale italiana di Terumo Europe N.V. (di seguito Terumo Europe), leader nel mercato dei dispositivi medici in Europa, Medio Oriente e Africa, istituito nel 1971 e parte a sua volta del gruppo mondiale Terumo (Terumo Corporation), con sede in Giappone e fondato nel 1921.

L'organizzazione fornisce prodotti e servizi di alta qualità, conformi ai requisiti dei clienti e normativi, supportati da un efficace Sistema di Gestione della Qualità.

Come parte del gruppo Terumo, Terumo Europe contribuisce all'innovazione e alla crescita sostenibile, operando localmente e perseguiendo una strategia EMEA unificata.

Terumo Italia è responsabile della commercializzazione dei prodotti Terumo in Italia, Grecia e Cipro, servendo strutture ospedaliere e non ospedaliere, e che possono essere raggruppati nelle seguenti linee prodotto:

- Linea Diagnostica interventistica endovascolare;
- Linea Cardiovascolare;
- Linea Prodotti Medicali;
- Linea Diabete.

### **IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE**

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in linea con la vision strategica di Terumo Europe, Terumo Italia S.r.l. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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 Terumo Italia rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione 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 ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.



## **Terumo Italia S.r.l. - Unipersonale**

### **I PRINCIPI ISPIRATORI**

I Princìpi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Terumo Italia sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Terumo Italia 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 perseguitamento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

### **L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE**

**La Direzione di Terumo Italia S.r.l. è fermamente impegnata a promuovere una cultura di Parità di Genere, in linea con i principi della UNI/PdR 125:2022 e con i valori fondamentali del Gruppo Terumo: Rispetto, Integrità, Cura, Qualità e Creatività.**

A seguito di un'analisi interna dei processi organizzativi e dei KPI relativi al genere, la Direzione ha definito linee strategiche di azione nelle sei aree chiave del framework UNI/PdR 125:

---

#### **1. Cultura e Strategia**

- Integrare la Parità di Genere come priorità strategica nei valori aziendali e nei comportamenti di leadership.
- Garantire una rappresentanza inclusiva in eventi, panel e forum interni ed esterni.
- Promuovere iniziative di sensibilizzazione e formazione per contrastare stereotipi e favorire mentalità inclusive.



## **Terumo Italia S.r.l. - Unipersonale**

### **2. Governance**

- Integrare gli obiettivi di Parità di Genere nei processi di governance e nelle decisioni aziendali.
- Stabilire responsabilità chiare per la Parità di Genere a tutti i livelli organizzativi.
- Monitorare i progressi attraverso report periodici e collaborazione con il Comitato Guida per la Parità di Genere.

### **3. Processi HR**

- Implementare pratiche strutturate e prive di *bias* per il reclutamento e la promozione.
- Garantire trasparenza nelle valutazioni delle performance e nello sviluppo di carriera.
- Fornire formazione ai manager sulla leadership inclusiva e sulle decisioni eque.

### **4. Opportunità di Crescita e Inclusione delle Donne**

- Sostenere pari accesso alla mobilità interna e ai programmi di sviluppo della leadership.
- Garantire una rappresentanza equa in ruoli strategici e progetti di alta visibilità.
- Condividere storie di successo e modelli di riferimento per ispirare e normalizzare la leadership femminile.

### **5. Equità Retributiva di Genere**

- Effettuare audit retributivi regolari per identificare e correggere eventuali disparità.
- Applicare un modello trasparente di "pay for performance".
- Basare le decisioni retributive su criteri oggettivi e privi di bias.

### **6. Tutela della Genitorialità e Work-Life Balance**

- Offrire modalità di lavoro flessibili, inclusi modelli ibridi e orari flessibili
- Fornire supporto completo durante i congedi di maternità/paternità, inclusa la riorganizzazione del carico di lavoro e la pianificazione del reinserimento.
- Favorire accordi di team che bilancino le esigenze individuali con la produttività organizzativa.

---

Attraverso queste azioni strategiche, Terumo Italia S.r.l. riafferma il proprio impegno al miglioramento continuo e alla creazione di un ambiente di lavoro in cui la Parità di Genere sia reale, visibile e sostenibile. La Direzione continuerà a monitorare i progressi, coinvolgere i collaboratori e adattare le politiche alle esigenze in evoluzione.



## **Terumo Italia S.r.l. - Unipersonale**

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

Terumo Italia si impegna:

- ✓ 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 (*smart 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 sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

### **POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**

Le nostre politiche a livello EMEA forniscono gli input necessari per formulare il **Piano Strategico per la Parità di Genere** e per identificare, sviluppare e implementare procedure specificamente dedicate alla parità di genere, basate sul contesto dell'organizzazione.

**Terumo Italia s.r.l.** aderisce agli impegni assunti nelle nostre politiche Terumo EMEA:

#### **1) Reclutamento e assunzione**

Terumo EMEA si impegna a condurre processi di selezione equi, inclusivi ed etici, in linea con la sua missione di **Contribuire alla Società attraverso l'Assistenza Sanitaria** e con i suoi **Valori Fondamentali**: Rispetto, Integrità, Cura, Qualità e Creatività.

In particolare, Terumo EMEA si impegna a:

- Garantire pari opportunità di lavoro a tutte/i le/i candidate/i, indipendentemente da razza, religione, nazionalità, etnia, età, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, stato civile o qualsiasi altro status protetto.
- Applicare metodi di selezione strutturati e basati sulle competenze, focalizzati esclusivamente su abilità, esperienza e allineamento ai valori e alla cultura di Terumo.



## **Terumo Italia S.r.l. - Unipersonale**

- Utilizzare strategie di sourcing inclusive, comprese inserzioni di lavoro con linguaggio neutro rispetto al genere e iniziative rivolte a gruppi sottorappresentati.
- Evitare pregiudizi, stereotipi, favoritismi o relazioni personali nelle decisioni di assunzione, con procedure chiare per gestire potenziali conflitti di interesse.
- Garantire un'esperienza rispettosa e trasparente per le/i candidate/i, con comunicazioni tempestive e protezione dei dati personali in conformità al GDPR e alle altre leggi sulla privacy applicabili.
- Assicurare che tutte le attività di reclutamento in EMEA rispettino gli standard minimi stabiliti da questa politica, nel rispetto delle leggi e normative locali più restrittive, ove applicabili.

### **2) Gestione della carriera**

Terumo EMEA si impegna a favorire un ambiente in cui tutto il personale si senta valorizzato, supportato e incoraggiato a crescere professionalmente. Lo sviluppo di carriera è un pilastro fondamentale della nostra strategia per la parità di genere, garantendo che tutte le persone — indipendentemente dal genere — abbiano pari accesso alle opportunità di avanzamento.

In particolare, Terumo EMEA si impegna a:

- Promuovere la mobilità interna attraverso piattaforme come la **Internal Career Page** e **ONE Connect**, che offrono visibilità sulle opportunità di lavoro in Terumo Europe e a livello globale.
- Supportare il personale nella loro progressione di carriera incoraggiando conversazioni significative di sviluppo con i manager, definendo **Piani di Sviluppo Individuale** e fornendo accesso a risorse come l'offerta di **Learning & Development**, la piattaforma di apprendimento **DOJO** e la possibilità di partecipare a progetti tramite la piattaforma **ONE Connect**.
- Favorire una comunicazione aperta e trasparente sullo sviluppo di carriera, con manager che supportano attivamente la crescita dei membri del team.
- Garantire che le decisioni di avanzamento di carriera si basino su competenze, capacità e performance, senza pregiudizi o discriminazioni.
- Creare una cultura in cui le aspirazioni di carriera siano incoraggiate e in cui le donne siano considerate equamente per ruoli di leadership e posizioni strategiche.

---

### **3) Equità retributiva**



## **Terumo Italia S.r.l. - Unipersonale**

Terumo EMEA si impegna a garantire che tutto il personale sia retribuito in modo equo, trasparente e proporzionato al loro contributo e alla loro performance. L'equità retributiva è un pilastro della nostra **Total Rewards Strategy** e un fattore chiave per la Parità di Genere.

In particolare, Terumo EMEA si impegna a:

- Mantenere una struttura retributiva competitiva ed equa, monitorata regolarmente per garantire equità tra ruoli, livelli e generi.
- Applicare un approccio **pay for performance**, in cui la retribuzione riflette i contributi individuali, le competenze e i risultati, senza pregiudizi o favoritismi.
- Fornire ai collaboratori un **Total Rewards Statement** che illustri benefici finanziari e non finanziari, promuovendo trasparenza e comprensione del valore offerto.
- Fornire ai manager strumenti per riconoscere e premiare i membri del team in modo significativo ed equo, inclusi riconoscimenti non finanziari che rafforzano comportamenti inclusivi.
- Garantire che le decisioni retributive si basino su criteri oggettivi e che eventuali disparità di genere siano identificate e corrette tramite revisioni regolari e azioni correttive.
- Assicurare che i processi di performance e reward siano equi, trasparenti e inclusivi. Riconosciamo che la Parità di Genere non è solo una questione di conformità, ma un imperativo strategico per innovazione, coinvolgimento e successo a lungo termine. Le nostre politiche e pratiche sono progettate per eliminare pregiudizi, promuovere pari opportunità e garantire che tutto il personale, indipendentemente dal genere, abbia accesso agli stessi percorsi di riconoscimento, crescita e remunerazione.

---

## **4) Genitorialità e Cura**

Terumo EMEA riconosce l'importanza di supportare il personale nell'ambito di eventi chiave della vita come la genitorialità e la cura. Le nostre politiche sono progettate per promuovere l'equilibrio tra vita privata e lavoro, garantire continuità di supporto e favorire un ambiente inclusivo in cui tutto il personale si senta valorizzato e rispettato.

In particolare, **Terumo Italia S.r.l.** si impegna a:

- Offrire modalità di lavoro flessibili, inclusi modelli ibridi e orari flessibili per supportare le responsabilità di cura.
- Fornire supporto completo durante il congedo di maternità e paternità, tra cui:
  - Orientamento e guida sulle procedure da parte dell'HR
  - Analisi e riorganizzazione del carico di lavoro nell'area interessata



## **Terumo Italia S.r.l. - Unipersonale**

- Avvio del processo di assunzione per sostituzione temporanea, se necessario
- Comunicazione delle valutazioni dei rischi per le lavoratrici in gravidanza (quando applicabile)
- Parcheggio aziendale riservato per le dipendenti in gravidanza
- Permessi illimitati per visite mediche, estesi a tutto il personale previa valida certificazione
- Accesso continuo agli strumenti aziendali (laptop, telefono, auto) durante il congedo
- Inclusione continua nelle comunicazioni aziendali via email e canali interni
- Supporto strutturato al rientro, inclusi formazione e graduale riassegnazione dei compiti da parte del Manager e HR
- Accesso ai benefit previsti dalla **Gift Policy** aziendale

---

### **5) Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

Terumo EMEA si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui il personale possa crescere sia professionalmente che personalmente. Il nostro approccio all'equilibrio vita-lavoro si basa su flessibilità, fiducia e senso di scopo, consentendo ai dipendenti di gestire le proprie responsabilità in modo da sostenere il benessere e la performance.

In particolare, Terumo EMEA si impegna a:

- Offrire modalità di lavoro ibride che consentano al personale di lavorare da casa o in ufficio, a seconda della natura del ruolo e degli accordi di team.
- Incoraggiare i team a co-creare **Team Agreements** che definiscano come collaborare efficacemente in un contesto ibrido, favorendo sicurezza psicologica e inclusività.
- Promuovere una cultura di fiducia e responsabilità, in cui il personale sia libero di fare scelte che bilancino esigenze personali con obiettivi di team e aziendali.
- Supportare i manager nella gestione di team ibridi attraverso coaching, aspettative chiare e dialogo continuo, con focus sui risultati piuttosto che sulla presenza fisica.
- Riconoscere che l'equilibrio vita-lavoro varia per ogni team e individuo e incoraggiare l'apprendimento continuo per trovare il modello migliore.
- **Terumo Italia S.r.l.** raccomanda una modalità flessibile di 2-3 giorni in ufficio a settimana, consentendo variazioni in base a scopo, ruolo e preferenze personali.



**Terumo Italia S.r.l. - Unipersonale**

#### **6) Prevenzione di tutte le forme di abuso fisico, verbale e digitale (molestie) sul luogo di lavoro**

Terumo EMEA si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e libero da qualsiasi forma di molestia o abuso, inclusi comportamenti fisici, verbali e digitali, applicabile a tutti i collaboratori, fornitori e partner commerciali.

In particolare, Terumo EMEA si impegna a:

- Applicare una politica di **tolleranza zero** verso molestie, discriminazioni e qualsiasi comportamento che violi la dignità delle persone.
- Promuovere una cultura di fiducia, integrità e apertura, in cui i collaboratori siano incoraggiati ad esprimersi apertamente in relazione a preoccupazioni o sospetti di condotta scorretta senza timore di ritorsioni.
- Fornire canali di segnalazione riservati, tra cui:
  - Manager di linea
  - Rappresentanti HR
  - Legal & Compliance
  - **Terumo Integrity Helpline** (disponibile online e via telefono)
- Garantire che tutte le segnalazioni siano gestite dalla **Speak Up Committee**, che include figure apicali afferenti ai reparti Legal & Compliance e HR, e che le indagini siano condotte da professionisti formati e imparziali.
- Garantire riservatezza e anonimato quando richiesto, proteggendo i segnalanti da qualsiasi forma di ritorsione, anche se la segnalazione si rivela infondata.
- Adottare azioni correttive appropriate quando la condotta scorretta è confermata, incluse misure disciplinari, formazione, campagne di sensibilizzazione e miglioramenti dei processi.

#### **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.

#### **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.