



# POLICY GLOBALE SUI DIRITTI UMANI



## I. OBIETTIVI

Menarini crede fermamente che il **rispetto dei diritti umani** sia un **dovere sociale** e un **requisito fondamentale per la sua sostenibilità**.

Ritiene inoltre che il **rispetto della personalità e della dignità di ogni dipendente** sia essenziale per sviluppare un **ambiente di lavoro basato sulla fiducia reciproca e sulla lealtà**.

Menarini **promuove lo sviluppo e la crescita dei propri dipendenti** e **incoraggia** l'adozione di **comportamenti aziendali responsabili**.

Coerentemente Menarini opera assicurando condizioni e comportamenti che favoriscano i **diritti che devono essere riconosciuti a ogni persona per il solo fatto di appartenere al genere umano**, indipendentemente dalle origini, dalle affiliazioni o dai luoghi in cui si trova.



## II. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento si applica a **tutti i dipendenti** appartenenti alle società e alle business units del Gruppo.



## III. DEFINIZIONI

- **Diritti Umani:** questa definizione include i diritti che devono essere accordati a ogni persona per il semplice fatto di appartenere al genere umano, indipendentemente dalle origini, affiliazioni o luoghi di vita<sup>1</sup>.
- **Lavoro forzato:** questa definizione identifica ogni lavoro o servizio imposto a qualsiasi persona sotto la minaccia di una punizione e per il quale detta persona non si è offerta volontariamente<sup>2</sup>.
- **Lavoro minorile:** questa definizione si riferisce all'attività lavorativa che priva i bambini e le bambine della loro infanzia, della loro dignità e influisce negativamente sul loro sviluppo mentale e fisico<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Council of Europe (1950). "European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms".

<sup>2</sup> Council of Europe (1950). "European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms".

<sup>3</sup> International Labour Organisation (1999). "Worst Forms of Child Labour".



## IV. IMPEGNO

Menarini promuove i diritti previsti dal quadro legislativo internazionale e si impegna a osservarli nello svolgimento delle proprie attività, compresa la gestione delle proprie risorse umane. L'impegno di Menarini nel campo dei diritti umani si sviluppa attraverso i seguenti temi:

### **Libertà di associazione e riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva**

Menarini si impegna a riconoscere il **diritto** di tutti i dipendenti a **formare o aderire a qualsiasi organizzazione** di lavoratori e a garantire che tale **scelta non sia soggetta ad alcun tipo di condizionamento o discriminazione** in base alle leggi in vigore nei diversi Paesi.

### **Rifiuto di ogni forma di lavoro forzato**

Menarini si impegna a non praticare o sostenere **alcun tipo di sfruttamento dei lavoratori** che comporti **lavoro forzato**. Menarini si impegna, inoltre, a garantire a tutti i dipendenti il diritto di iniziare e di terminare il rapporto di lavoro in modo libero e volontario.

### **Rifiuto del lavoro minorile**

Menarini si impegna a **non praticare o promuovere alcuna forma di lavoro minorile** e a **sostenere lo sviluppo dei bambini**. In caso di assunzione di giovani lavoratori, Menarini si impegna a garantire che non vengano loro assegnati compiti che pongano rischi per il loro benessere mentale, fisico, sociale o morale e che non interrompano la loro istruzione.

### **Obblighi di sicurezza e salute sul lavoro**

Menarini si impegna ad adottare attivamente misure per **ridurre al minimo il rischio di infortuni sul lavoro o i rischi per la salute legati al lavoro**. In particolare, Menarini si impegna a garantire adeguati standard di sicurezza nell'allestimento e nel mantenimento dei luoghi di lavoro; fornire adeguate misure protettive per prevenire l'esposizione a sostanze chimiche, fisiche o biologiche; prevenire l'eccessivo affaticamento fisico e mentale, in particolare quello causato da un'organizzazione del lavoro non ottimale, con particolare attenzione agli orari di lavoro e alle pause.

### **Parità di trattamento sul lavoro**

Menarini si impegna a **promuovere una cultura dell'inclusione e della diversità**, per garantire sia un **trattamento equo e trasparente di tutti i dipendenti**, sia che nessuno venga discriminato, sfavorito o favorito sulla base delle proprie **caratteristiche personali**. Per maggiori dettagli si rimanda alla Policy Globale su Diversità & Inclusione.

### **Privacy dei Dati**

Menarini riconosce il **rispetto del diritto alla protezione dei dati personali** come una priorità del Gruppo e adotta misure tecniche e organizzative adeguate a tutelare la privacy dei propri dipendenti e delle persone con cui entra in contatto.



## V. IMPLEMENTAZIONE

### V.1. Meccanismi di segnalazione

Menarini **incoraggia a segnalare eventuali azioni o omissioni** che possano violare o incoraggiare **la violazione dei principi** espressi nel presente documento.

Tutte le segnalazioni ricevute vengono trattate in modo equo da Menarini, esaminate appropriatamente e indagate con la massima riservatezza.

Si faccia riferimento alla Policy di Whistleblowing del Gruppo per maggiori dettagli.

### V.2. Ruoli e Responsabilità

Il **Direttore Globale delle Risorse Umane** è responsabile per:

- approvare la presente policy e le future modifiche e/o integrazioni.

Il **Dipartimento delle Risorse Umane** è responsabile per:

- supervisionare l'attuazione di questa policy e portarla a conoscenza dei dipendenti;
- provvedere al periodico aggiornamento del presente documento;
- fornire al CdA e all'Amministratore Delegato una relazione annuale sugli argomenti trattati nella presente policy, sia relativi alla nostra azienda che ai principali trend di mercato;
- coordinare lo sviluppo di programmi specifici sui diritti umani;
- fornire consulenza e orientamento ai dipendenti e coordinare il monitoraggio degli impegni previsti dalla presente policy.

Il **Diretto Responsabile** è responsabile per:

- promuovere la creazione di un ambiente di lavoro in cui i diritti umani siano pienamente rispettati;
- segnalare comportamenti non in linea o potenzialmente non in linea con la presente policy;
- garantire che il proprio team sia a conoscenza di questa policy;
- garantire che la condotta del proprio team sia in linea con i principi contenuti nella presente policy.

I **dipendenti** sono responsabili per:

- familiarizzare con questa policy e agire in conformità con i principi in essa contenuti;
- segnalare comportamenti non in linea o potenzialmente non in linea con questa policy;
- lavorare in collaborazione con i colleghi per promuovere un ambiente di lavoro che si fondi sul rispetto dei diritti umani;
- attuare comportamenti che non possano danneggiare gli altri in alcun modo e che possano promuovere il rispetto dei diritti umani.



## VI. RIFERIMENTI

### VI.1. Documenti interni

La presente policy integra i documenti interni già operativi nel Gruppo ed è stata redatta in coerenza con essi:

- Menarini HR Manifesto;
- Menarini Policy Globale su Diversità e Inclusione;
- Menarini Code of Business Practice;
- Menarini Codice di Condotta Globale;
- Menarini Whistleblowing Policy.

### VI.1. Framework Internazionale

Nel redigere questa policy e nel definire il proprio impegno, Menarini ha considerato le principali leggi e normative dei paesi in cui opera (con particolare attenzione alle normative UE e USA di seguito menzionate), nonché i principi e le linee guida emanate dalle principali organizzazioni internazionali. Nello specifico:

#### Leggi e Normative

- Direttiva 2023/970 sulla trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (UE);
- Equal Pay Act del 1963 (EPA) (29 U.S.C., Capitolo 8 sez. 206(d)) (Stati Uniti);
- Direttiva 2006/54/CE: pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (UE);
- Fair Labor Standards Act del 1938 (FLSA) (29 U.S.C., Capitolo 8) (Stati Uniti).

#### Principi e linee guida emanate dalle seguenti organizzazioni internazionali

- Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali del lavoro e i suoi seguiti;
- Patto mondiale delle Nazioni Unite;
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs);
- ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems;
- ILO Transforming enterprises through diversity and inclusion;
- Linee guida OCSE per le imprese multinazionali sulla condotta responsabile d'impresa.

## VII. APPROVAZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DELLA POLICY

La presente policy, nonché qualsiasi sua modifica e/o integrazione, è **approvata dal Direttore Globale delle Risorse Umane, in vigore dal 12/06/2024.**

Menarini si impegna a condividere la presente policy con tutti i dipendenti e i principali stakeholder.



Menarini monitora l'effettiva attuazione della presente policy e apporta periodicamente le modifiche e/o integrazioni necessarie in base a significative variazioni del contesto normativo e organizzativo.