



POLICY GLOBALE su DIVERSITA' E INCLUSIONE



I. OBIETTIVI

Questo documento, la **Policy Globale su Diversità e Inclusione del Gruppo Menarini**, definisce chiaramente e concretamente l'impegno che il Gruppo Menarini (di seguito anche "il Gruppo" o "Menarini") intende perseguire nell'ambito della diversità e dell'inclusione.

Creare una cultura inclusiva che promuova la diversità è una delle più importanti priorità per Menarini: ogni dipendente porta con sé diverse prospettive e punti di forza e, adottandoli, il Gruppo incoraggia un reale senso di appartenenza.

Tutti i dipendenti di Menarini sono parte di un gruppo internazionale che ha un impatto sulle vite dei nostri pazienti. La diversità culturale aiuta il Gruppo a guidare l'innovazione, affrontare le sfide, ispirare idee e sviluppare la sua crescita. Menarini promuove lo sviluppo e la crescita dei propri dipendenti e incoraggia l'adozione di comportamenti aziendali basati sull'inclusione e sul rispetto reciproco.

Questa policy descrive l'approccio di Menarini nella promozione della diversità e inclusione al fine di:

- scoraggiare ogni forma di discriminazione;
- promuovere, diffondere e implementare principi e linee guida che siano inclusive nei confronti di tutte le forme di diversità;
- garantire un ambiente di lavoro in cui la dignità individuale sia rispettata e libera da ogni forma di abuso, molestia o discriminazione.



II. CAMPO DI APPLICAZIONE

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



III. DEFINIZIONI

- **Diversità:** Si riferisce alle somiglianze e alle differenze che esistono tra le persone e che possono avere un impatto sulle opportunità e sui risultati in ambito lavorativo e aziendale¹. Le principali tipologie di diversità rilevanti ai fini della presente policy sono le seguenti:

¹ International Labour Office, (2022). "Transforming enterprises through diversity and inclusion".



- **identità di genere:** l'esperienza interna e individuale profondamente sentita del proprio genere, che può corrispondere o meno al sesso assegnato alla nascita²;
 - **orientamento sessuale:** l'attrazione sessuale ed emotiva di una persona verso un'altra e il comportamento e/o l'affiliazione sociale che possono derivare da questa attrazione³;
 - **generazione:** una fascia di età i cui membri sono nati nello stesso periodo storico e che quindi sperimentano eventi e fenomeni significativi in fasi di vita simili⁴;
 - **cultura:** l'insieme dei tratti distintivi spirituali, materiali, intellettuali ed emotivi di una società o di un gruppo sociale, che comprende, oltre all'arte e alla letteratura, gli stili di vita, i modi di convivenza, i sistemi di valori, le tradizioni e le credenze⁵;
 - **disabilità:** limitazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che, in interazione con varie barriere, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri⁶;
 - **orientamento religioso:** le idee o i principi sostenuti da individui o gruppi riguardanti l'esistenza, la natura e il culto di una divinità o di divinità, e che spesso implicano osservanze rituali, codici morali e testi sacri⁷.
- **Inclusione:** si riferisce all'esperienze che le persone vivono sul posto di lavoro e alla misura in cui si sentono valorizzate per ciò che sono, per le competenze e l'esperienza che apportano e per la misura in cui hanno un forte senso di appartenenza con gli altri al lavoro⁸.
 - **Molestia:** Qualsiasi condotta inappropriata o indesiderata che possa ragionevolmente comportare o che possa essere percepita come causa di offesa o umiliazione per un'altra persona. Può assumere la forma di parole, gesti o azioni che tendono a infastidire, allarmare, abusare, degradare, intimidire, sminuire, umiliare o imbarazzare un altro o che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo⁹.
 - **Discriminazione:**
 - **discriminazione diretta:** si verifica quando una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra in una situazione simile a causa dello specifico criterio in esame;
 - **discriminazione indiretta:** si verifica quando una misura, un criterio, una pratica, un atto, un accordo o una forma di condotta apparentemente neutri determinano una situazione di particolare svantaggio per determinate categorie di persone, a causa dello specifico criterio considerato¹⁰.
 - **Uguaglianza:** Si concentra sul garantire che ogni persona possa prosperare al lavoro, sperimentando pari opportunità e trattamento. Ovvero, tutte le persone, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali, possono partecipare e contribuire in base alle loro capacità senza interferenze di discriminazione o pregiudizi. L'uguaglianza riconosce che ogni persona ha circostanze diverse, che storicamente alcuni gruppi di persone hanno subito

² Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2015), "Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity: report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights".

³ American Psychological Association (2015), "Guidelines for psychological practice with transgender and gender nonconforming people".

⁴ Harvard Business Review (2022), "Harnessing the Power of Age Diversity".

⁵ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2001), "Universal Declaration on Cultural Diversity".

⁶ United Nations Department of Economic and Social Affairs (2006), "Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) Article 1".

⁷ Cambridge Dictionary.

⁸ International Labour Office, (2022). "Transforming enterprises through diversity and inclusion".

⁹ United Nations Secretariat, (2008). "Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority".

¹⁰ Italian Ministry of Labour and Social Policies, (2023). "Discrimination in the workplace" (<https://www.lavoro.gov.it/single-digital-gateway/equal-treatment/discrimination-workplace>)



discriminazioni e che il raggiungimento di risultati uguali non sarà ottenuto trattando tutti allo stesso modo. L'uguaglianza e il raggiungimento di risultati uguali richiedono l'allocazione di risorse e opportunità in base alle circostanze e ai bisogni¹¹.



IV. IMPEGNO

IV.1 Attrazione e Selezione delle persone

Recruiting

Menarini si impegna a garantire **processi di selezione basati sul riconoscimento del merito e delle pari opportunità**, considerando esclusivamente le competenze e le capacità professionali. Menarini garantisce inoltre che durante i **processi di selezione non vengano compiute azioni che possano essere fonte di discriminazione**.

IV.2 Integrazione delle Persone

Ambiente di lavoro

Menarini si impegna a **garantire la progressiva integrazione di ogni individuo e si adopera per favorire un ambiente di lavoro inclusivo** in cui **ogni dipendente si senta accolto e rispettato**, precludendo efficacemente qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta. Di conseguenza, Menarini incoraggia i propri dipendenti ad adottare comportamenti che contribuiscano a questo impegno.

IV.3 Valorizzazione delle persone

Formazione

Il **processo di formazione** e istruzione svolge un **ruolo strategico per il Gruppo Menarini**, in quanto fornisce a tutti i dipendenti le conoscenze e le competenze necessarie per **svolgere i propri ruoli specifici** e per essere **conformi alle leggi e agli standard** del settore. Pertanto, Menarini ritiene che la formazione sia un aspetto indispensabile per accrescere **le competenze e il valore** dei dipendenti. Ritiene inoltre che la **formazione** sia un elemento chiave per **promuovere il cambiamento culturale in un'ottica di diversità, equità e inclusione**. Il Gruppo si impegna pertanto a garantire una formazione continua e accessibile a tutti i dipendenti. Menarini si impegna inoltre a garantire programmi di formazione basati sul reale fabbisogno e sul merito, privi di ogni forma di discriminazione.

Gestione delle performance e dei talenti

Al fine di **promuovere la crescita professionale**, Menarini si impegna a valutare le performance in **modo oggettivo, neutrale** e nel completo rispetto delle caratteristiche individuali, coerentemente con i dipendenti nel perimetro del processo di valutazione delle prestazioni.

IV.4 Remunerazione delle persone

Revisione salariale e promozioni

Menarini si impegna ad adottare - per quanto riguarda i dipendenti nel perimetro - **processi e pratiche di remunerazione e incentivazione basati su equità e imparzialità**.

¹¹International Labour Office, (2022). "Transforming enterprises through diversity and inclusion".



Il riconoscimento di aumenti salariali o di altre misure di incentivazione, così come l'accesso a ruoli o posizioni superiori, sono legati ai meriti individuali dei dipendenti.



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 su diversità e inclusione;
- 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 definirne i propri commitment, 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 COMUNICAZIONE DELLA POLICY

La presente politica, nonché qualsiasi sua modifica e/o integrazione, **è approvata dal Direttore Globale delle Risorse Umane, in vigore dal 14/06/2024.**

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



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