



### Principi generali e linee guida di best practice

Da sempre, Gedeon Richter si dedica alla creazione di valore sociale e alla promozione di un futuro basato sull'inclusione e lo sviluppo, con l'obiettivo di promuovere la cultura delle pari opportunità e valorizzare il potenziale femminile.

La centralità della figura femminile in Gedeon Richter rappresenta un principio cardine, essendo l'azienda verticalizzata sul benessere e salute della donna in tutte le fasi della sua vita. Questo impegno si riflette nella creazione di progetti significativi e partnership strategiche che mirano a promuovere l'empowerment femminile e ad avanzare nel campo della cultura ed educazione, rafforzando il legame costante e profondo con le esigenze e gli obiettivi delle donne e contribuendo così a creare un ambiente di lavoro e una società più inclusivi e orientati al futuro.

La Politica fa riferimento a:

- I principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948,
- All'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile;
- Ai Principi di UN Global Compact;
- Ai Principi guida delle Nazioni Unite (UNPG);
- Alle Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Alla Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Ai principi di Women's Empowerment promossi da UN Women e UN Global Compact;
- Alla Direttiva sulla trasparenza salariale 970/2023, nonché delle normative nazionali in tema di diversità e inclusione;
- Alla Costituzione e Legge Nazionale

### A chi si applica la Politica

La presente Politica si applica a tutte le persone che lavorano per Gedeon Richter Italia S.r.l. mediante qualsiasi forma e tipologia contrattuale.

### Cosa prevede la Politica

La Politica prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta:

- i. Lo sviluppo di relazioni professionali e umane improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, su trasparenza, rispetto e fiducia reciproca;
- ii. La prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le persone;
- iii. La crescita professionale e lo sviluppo personale sulla base dei principi di pari opportunità;
- iv. La tutela dei valori e dei diritti riconosciuti dall'azienda, anche nel caso in cui non fossero garantiti dalla normativa nazionale vigente.

### Impegni e linee strategiche

Gedeon Richter Italia si impegna, secondo quanto previsto dalla UNI/PDR 125:2022, nella valorizzazione delle diversità e nella promozione dell'inclusione per creare un ambiente di lavoro basato sull'equità in cui ogni persona possa aspirare alla completa realizzazione.

Valorizzare la figura femminile, garantire l'equità attraverso decisioni imparziali e creare le condizioni necessarie affinché ciascuno possa esprimere liberamente il proprio valore, rappresentano fattori prioritari e strategici per Gedeon Richter Italia, che riconosce in ogni sua persona la determinante più importante.

Oltre al rispetto delle pari opportunità in tutte le funzioni ed ambiti di operatività, Gedeon Richter Italia incoraggia una cultura solidale ed inclusiva per garantire la piena espressione dei propri collaboratori senza alcuna discriminazione.



L'Azienda, inoltre, promuovere un ascolto continuo delle sue persone per garantire inclusione e pari opportunità in ogni aspetto dell'esperienza lavorativa al fine di favorire un reale cambiamento.

L'organizzazione ritiene quindi fondamentale raggiungere la parità di genere e incoraggiare l'empowerment femminile, focalizzando i propri sforzi nelle seguenti aree:

- ✓ **Cultura e strategia;**
- ✓ **Governance;**
- ✓ **Processi HR;**
- ✓ **Opportunità di crescita ed inclusione;**
- ✓ **Equità remunerativa;**
- ✓ **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.**

L'Azienda si impegna a coltivare un ambiente inclusivo, agendo sulla cultura interna, con azioni continuative di informazione, sensibilizzazione, engagement dei manager e di tutte le risorse sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile.

A titolo esemplificativo, sono in atto da alcuni anni iniziative quali:

- Lo sviluppo di partnership con associazioni e supporto a progetti volti a promuovere le pari opportunità e l'inclusione sociale delle donne di tutte le età anche nel settore della salute, valorizzandone attitudini, talenti e aspirazioni e favorendo la parità di genere nelle posizioni di leadership;
- Tramite network di imprese, enti ed associazioni benefiche si impegna a promuovere partnership orientate a costruire un futuro di crescita, sostenibilità, inclusione e sviluppo diffuso per la comunità;
- La Realizzazione di campagne di sensibilizzazione e la progettazione di iniziative volte a rafforzare la consapevolezza sul benessere e sulla salute femminile;
- Attraverso il coinvolgimento dei propri collaboratori l'azienda partecipa ad eventi e tavole rotonde, per condividere il know-how in termini di parità di genere ed essere parte attiva del cambiamento culturale per raggiungere la parità di genere.
- L'adozione di iniziative volte al supporto della genitorialità e alla conciliazione dei tempi vita-lavoro.

La responsabilità nella gestione della parità di genere riguarda infatti tutte le componenti dell'organizzazione e ogni persona in essa coinvolta, secondo le proprie attribuzioni e competenze.

### **Applicazione dei principi di Parità di Genere**

L'Organizzazione dell'Azienda, attraverso azioni concrete, si impegna a:

- Ridurre i gap o eliminare le differenziazioni di trattamento connesse al genere;
- Garantire l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera, di crescita interni e di accelerazione;
- Rispettare la legislazione e gli accordi sottoscritti in materia di parità di genere e non discriminazione;
- Considerare la parità di genere ed i relativi risultati come parte integrante della gestione complessiva dell'organizzazione;
- Mirare al miglioramento continuo delle condizioni di parità di genere, mantenendo i requisiti definiti ed attuati e misurando gli stati di avanzamento dei risultati;
- Promuovere la consapevolezza sulla parità di genere in tutti gli ambiti aziendali;
- Definire e diffondere all'interno dell'organizzazione gli obiettivi di parità di genere ed i relativi programmi di attuazione;



- Assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale
- Creare un ambiente protetto e sicuro da ogni tipo di abuso e molestia.

### **Implementazione della Politica**

L'implementazione e l'applicazione di quanto definito in questa Politica saranno a cura del Comitato Guida, istituito al fine di mantenere adeguato il Sistema di Gestione dedicato.

Ad esso fa capo la gestione, il monitoraggio delle prestazioni aziendali per la predisposizione di specifici Indicatori (KPI) e la raccolta documentale dei risultati raggiunti, da sottoporre periodicamente alla Direzione per la loro verifica, in particolare ai fini del raggiungimento degli Obiettivi prefissati e della prevenzione delle situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro equo ed inclusivo.

Questa Politica sarà oggetto di Riesame annuale da parte della Direzione per verificare la sua validità/attualità e, nel caso, revisionarla/aggiornarla o confermarla.

### **Pubblicazione della Politica**

Questo documento, firmato in calce dal Comitato Guida e per approvazione dalla Direzione, sarà esposto in evidenza all'interno dell'Azienda "per comunicazione a tutto il personale aziendale" e reso disponibile sul sito dell'Organizzazione ed eventualmente in copia "per comunicazione alle altre Parti interessate esterne", anche in forma di marketing e pubblicità.

Milano (Mi), 15/05/2024

Comitato Guida  
Direzione