







<p>DANONE NUTRICIA S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT</p> 	<p>MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE</p>	<p>Sez.05</p> <p>Rev. 1 del 21/03/2024</p>	<p>Certificazione</p>  <p>Questa azienda è conforme ai più alti standard d'impatto sociale e ambientale</p>
	<p>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE</p>	<p>Rev. 1 del 21/03/2024</p>	

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE

Rev.	Data	Motivazione
0	21.02.2023	Verifica implementazione sistema in conformità UNI/PdR 125:2022 e rev.
1	21.03.2024	Revisione 1 sistema di gestione UNI/PdR 125:2022



<p>DANONE NUTRICIA S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT</p>  <p>DANONE ONE PLANET. ONE HEALTH</p>	<p>MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE</p>	<p>Sez.05 Rev. 1 del 21/03/2024</p>	<p>Certificazione  Questa azienda è conforme ai più alti standard d'impatto sociale e ambientale Corporation</p>
	<p>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE</p>	<p>Rev. 1 del 21/03/2024</p>	

Rev.	Data	Descrizione	Emesso	Elaborato	Approvato
0	21.02.2023	Emissione	<i>Sonia Malaspina</i>	<i>Sonia Malaspina</i>	<i>Fabrizio Gavelli</i>
0	21.02.2023	Revisione	<i>Sonia Malaspina</i>	<i>Sonia Malaspina</i>	<i>Fabrizio Gavelli</i>
1	21.03.2024	Revisione	<i>Pietro Paolo Origgi</i>	<i>Pietro Paolo Origgi</i>	<i>Fabrizio Gavelli</i>
			<p><i>CON LA COLLABORAZIONE DI</i></p> <p>COMITATO GUIDA</p> <p>Fabrizio Gavelli Amministratore Delegato</p> <p>Pietro Paolo Origgi HR Director</p> <p>Sonia Malaspina, Direttrice Relazioni Istituzionali, Comunicazione e Sostenibilità</p> <p>Marialaura Agosta HR Business Partner, Internal Communication Manager Inclusive Diversity Manager</p> <p><i>PREVIA CONSULTAZIONE DI</i></p> <p>COMITATO ESECUTIVO</p> <p>Marialaura Agosta HR, Internal Communication & Diversity Equity Inclusion Manager</p> <p>Veronica De Sanctis HR Business Partner per l'area Selezione e recruiting E. Torricelli, Head of Talent Development & Learning</p> <p>Claudia Ierino, Reward Manager</p> <p>Martina Boriani, HR & OD Manager</p>		

<p>DANONE NUTRICIA S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT</p> 	<p>MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE</p>	<p>Sez.05</p> <p>Rev. 1 del 21/03/2024</p>	<p>Certificazione</p>  <p>Questa azienda è conforme ai più alti standard d'impatto sociale e ambientale</p>
	<p>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE</p>	<p>Rev. 1 del 21/03/2024</p>	

INDICE

1. LO SCOPO E GLI SFORZI DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE.....	4
2. RISULTATI SULLA BASE DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE	6
3. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE	7

	<p align="center">MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE</p>	<p align="right">Sez.05</p> <p>Rev. 1 del 21/03/2024</p>	
	<p align="center">POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE</p>	<p>Rev. 1 del 21/03/2024</p>	

1. LO SCOPO E GLI SFORZI DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

Danone si impegna a creare e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato.

La Società è fermamente convinta che questo agire porterà crescita a livello di azienda e di team, pertanto, è nel suo interesse, promuovere la diversità inclusiva e continuare a promuovere un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere, il nucleo centrale del progetto.

Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e che la nostra organizzazione rappresenti al meglio i nostri consumatori e la nostra società.

Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può rappresentare sé stesso all'interno dell'organizzazione, ovvero nel luogo in cui vengono abbracciati i loro diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno.



Danone crede che, attraverso la parità di genere, si creeranno team collaborativi e performanti che forniranno idee e risultati rivoluzionari e svilupperanno soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.

La nostra organizzazione, come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla Prassi UNI Pdr 125:2022, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

Danone crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre creare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Per questi motivi Danone si impegna da sempre a:

- creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato;
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche;
- incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;
- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta.

	MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE	Sez.05 Rev. 1 del 21/03/2024	
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 1 del 21/03/2024	

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.



Siamo contrari a tutte le forme di discriminazione.

Tutti i Danoners, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattati in modo equo e con rispetto. Quando Danone seleziona i candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, lo fa sulla base della loro attitudine e abilità. A tutti i Danoners viene dato aiuto e incoraggiamento per sviluppare il loro pieno potenziale e a contribuire con i loro talenti unici.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra Società.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno del mondo Danone, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere in Danone è alla base della strategia *human capital* fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

	MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE	Sez.05 Rev. 1 del 21/03/2024	
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 1 del 21/03/2024	

La presente Politica è rivolta a tutti i Danoners e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento integra la Policy Diversità ed Inclusione di Danone già oggetto di divulgazione in azienda e alle parti terze tramite la sua pubblicazione sul sito aziendale e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HR (Human Resources) per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.



2. RISULTATI SULLA BASE DELLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- I. Selezione ed assunzione (recruitment)
- II. Gestione della carriera
- III. Equità salariale
- IV. Genitorialità, cura
- V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- VI. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riassuntivamente riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, Danone ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra l'Alta Direzione rappresentata dal Consiglio di Amministrazione ed il Comitato Guida con l'ausilio dei

	MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE	Sez.05 Rev. 1 del 21/03/2024	
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 1 del 21/03/2024	

responsabili delle singole funzioni interessate dalle 6 aree di cui agli aspetti sopra elencati (si legga Comitato Esecutivo).

Proprio al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento che la Società si prefissata e, prima ancora, per l'efficace attuazione della presente politica sulla parità di genere, ha nominato un responsabile di coordinamento che la coordina e che rappresenta un punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema.

La Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro. Ci rendiamo conto che la parità di genere è un viaggio e ognuno di noi da oggi in poi contribuirà a preparare e guidare il cammino.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità



L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- ⇒ I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022, rimuovendo eventuali *bias* (pregiudizi)
- ⇒ Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema.

3. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche che necessariamente devono riferirsi ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

	MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE	Sez.05 Rev. 1 del 21/03/2024	
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 1 del 21/03/2024	

- Formulare il piano strategico per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure “operative” specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell’organizzazione.

Le policy/procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie



Queste politiche sono sviluppate con l’intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi riportate nel manuale di gestione alla Sez. 02

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.

1. **Selezione ed assunzione (recruitment)**, è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;
2. **Gestione della carriera**, stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
3. **Equità salariale** punta, invece, ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
4. **Genitorialità** è intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;
5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro** stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;
6. **Prevenzione abusi e molestie** è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all’interno dell’organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere;

Nello specifico, gli impegni assunti da Danone rispetto a dette politiche sono:

1. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

	<p align="center">MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE</p>	<p>Sez.05</p> <p>Rev. 1 del 21/03/2024</p>	
	<p align="center">POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE</p>	<p>Rev. 1 del 21/03/2024</p>	

Danone si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia:

- esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

Danone non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.



L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere che possono impattare negativamente i processi di selezione.

2. GESTIONE DELLA CARRIERA E SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo. Infatti, ogni anno tutti i lavoratori effettuano la "Development Conversation" insieme al proprio responsabile di riferimento, ossia un momento fondamentale per aiutare il/la lavoratore/lavoratrice ad identificare obiettivi e valorizzare il proprio potenziale di carriera. Durante la conversazione - che viene svolta in presenza o da remoto - il manager aiuta il lavoratore ad identificare i propri punti di forza, di debolezza e di sviluppo e insieme si valutano eventuali azioni di miglioramento e piani di sviluppo che permettano al lavoratore di esprimere al meglio il proprio potenziale. La conversazione viene formalizzata sulla piattaforma "SHare", nella quale vengono descritti gli obiettivi per l'anno di riferimento e il piano di sviluppo che si intende intraprendere.

Nella fase di "Valutazione Finale" la Direzione HR (Human Resources) si impegna a verificare che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere e rende disponibili i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione di genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica e ad altri fenomeni quali, in via esemplificativa, mobilità, licenziamenti, prepensionamenti.

	MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE	Sez.05 Rev. 1 del 21/03/2024	
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 1 del 21/03/2024	

Danone si impegna ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management; ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi dipendenti indistintamente senza alcuna disparità di genere.

Danone promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

Danone si sforza, quindi, affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

Danone si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva.

Infine, Danone si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

2.1. Conclusione del rapporto di lavoro



Danone si è dotata di un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda.

A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).

L'esito di tali feedback viene conservato per il tempo necessario ad un monitoraggio su scala annuale.

3. EQUITÀ SALARIALE

La politica di remunerazione di Danone contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della

	MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE	Sez.05 Rev. 1 del 21/03/2024	
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE	Rev. 1 del 21/03/2024	

professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico e di Condotta della società.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Danone si impegna ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit. Premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

4. GENITORIALITÀ E CURA



La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per
- l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive.

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK.LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

<p>DANONE NUTRICIA S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT</p> 	<p>MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE</p>	<p>Sez.05 Rev. 1 del 21/03/2024</p>	<p>Certificazione  Questa azienda è conforme ai più alti standard d'impatto sociale e ambientale Corporation</p>
	<p>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE</p>	<p>Rev. 1 del 21/03/2024</p>	

- Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione adotta un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

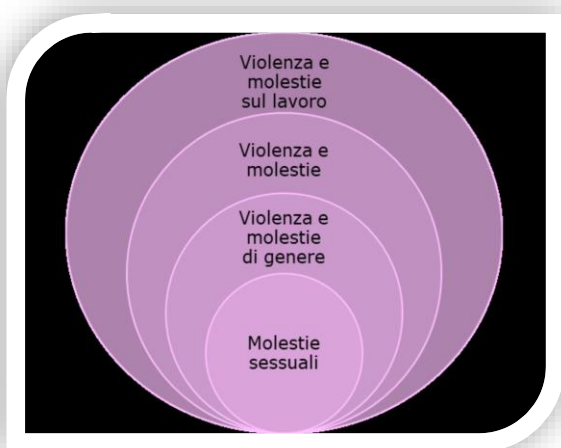
7. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Danone si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.



Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di Danone.

La presente politica costituisce un'estensione ed al contempo una specificazione dei principi contenuti nella Inclusive Diversity Policy e della più specifica Policy Anti-harassment & Discrimination: è profondamente legata ai valori chiave distintivi di Danone come riportato nel suo Codice di condotta ed etico.

La presente politica fornisce un perimetro delle condotte vietate:



e vede Danone impegnata a:

 <p>DANONE NUTRICIA S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT</p> <p>DANONE ONE PLANET. ONE HEALTH</p>	<p>MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE</p>	<p>Sez.05</p> <p>Rev. 1 del 21/03/2024</p>	<p>Certificazione</p>  <p>Questa azienda è conforme ai più alti standard d'impatto sociale e ambientale</p> <p>Corporation</p>
	<p>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE</p>	<p>Rev. 1 del 21/03/2024</p>	

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo (Danone Ethics Line);
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale ed esteso come tali dalla Convenzione 190;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;
- prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.

La politica sulla parità di genere e collegate, anche con lo strumento del Manifesto che si allega (ALL.A), sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul sito internet.



Danone Nutricia Società di Benefit dichiara in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e collegate viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, la Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nel Manuale Parità di genere e negli altri documenti del Sistema di Gestione e garantire il funzionamento ed il mantenimento del Sistema stesso.

La Politica per la parità di genere (e collegate), nel quadro più ampio della Politica Aziendale complessiva, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente alle Direzioni aziendali interessate ed al Comitato Guida, la definizione e il Riesame periodico degli Obiettivi per la Parità, individuati preventivamente e misurabili, monitorati nel loro perseguimento nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi Indicatori.

L'Alta Direzione di Danone Nutricia S.p.A. Società Benefit si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

 <p>DANONE NUTRICIA S.P.A. SOCIETÀ BENEFIT</p>	<p>MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE</p>	<p>Sez.05 Rev. 1 del 21/03/2024</p>	<p>Certificazione  Questa azienda è conforme ai più alti standard d'impatto sociale e ambientale</p>
	<p>POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE</p>	<p>Rev. 1 del 21/03/2024</p>	

Per conseguire questi obiettivi l'Alta Direzione ha istituito, alle proprie dirette dipendenze, nell'ambito della funzione HR, un Comitato Guida con delega alla nomina di un responsabile di coordinamento dell'attuazione della Politica sulla Parità di genere, ed attribuisce e delega a detta funzione anche obblighi e poteri relativi alla funzione di Rappresentante della Direzione.

Il responsabile di coordinamento per l'attuazione della Politica sulla parità di genere ha il compito di organizzare le azioni necessarie allo sviluppo del Sistema di gestione per la Parità, di effettuare azioni specifiche con particolare riferimento a quelle di garanzia e controllo della parità, di verificare l'efficacia del sistema di gestione, proporre azioni di miglioramento e dare supporto alla loro attuazione.

Nell'ambito del Sistema per la Parità di genere, l'Alta Direzione supervisiona e supporta le attività di concerto con il responsabile di coordinamento che ha la piena responsabilità ed autorità di assicurare il rispetto delle procedure previste dal Sistema.

Alla funzione HR sono attribuiti mezzi adeguati, autorità e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire con le funzioni interessate, il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non Parità.

Ogni funzione identificata nel Manuale per la parità di genere è responsabile, nell'ambito dei propri compiti, dell'applicazione delle prescrizioni e procedure in esso definite

Eventuali modifiche essenziali del Sistema per la Parità di genere devono essere soggette all'approvazione della Direzione.

Costituiscono Appendici a chiarimento e completamento della politica sulla parità di genere e collegate, la cui adozione ed attuazione è conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022 ed alla normativa correlata al Codice delle pari opportunità (selezione ed assunzione; gestione della carriera; equità salariale; genitorialità, cura; conciliazione dei tempi vita-lavoro; prevenzione abusi e molestie):

- il Manifesto della politica sulla parità di genere e collegate;
- il piano di azione per la sua attuazione;
- le policy, le prescrizioni e le procedure di parità di genere;
- le procedure del sistema di gestione che prevede la strutturazione ed adozione di Kpl inerenti alla politica sulla parità di genere e collegate per misurare gli stati di avanzamento ed i risultati ottenuti in una visione di continuo miglioramento (§5 UNI PdR 125:2022);
- il manuale del sistema di gestione.

Approvata dal Consiglio di amministrazione in data 21 Febbraio 2023.