



Diversity, Equity & Inclusion

Versione e decorrenza	Versione 2 – 16 febbraio 2024
Approvata da	HR Director Italy and Greece
Destinatari	Tutti i collaboratori di Danone Nutricia S.p.A. Società Benefit
Titolare del documento	HR Director Italy and Greece
Livello di riservatezza	Uso interno
Numero di pagine	18
Lingua	Italiano

Danone Nutricia S.p.A. Società Benefit è contitolare dei diritti d'autore sul presente documento. Tutti i diritti sono riservati.

INDICE

01	CONTESTO	4
02	POLICY	5
	A. Il nostro impegno.....	5
	B. Procedure.....	6
	C. Governance.....	7
03	LINEE GUIDA PER L'IMPLEMENTAZIONE	8
	D. I 3 Pilastri: Inclusive Behaviors, Gender Balance and Culture & Nationality.....	8
	1. “Diversity, Equity, Inclusion (DEI) contact” per la consapevolezza all’interno dei team.....	9
	2. Garantire la presenza di un solido programma di onboarding.....	9
	3. Diversity, Equity, Inclusion nella ricerca e selezione.....	9
	4. Diversity, Equity, Inclusion nella Talent Review.....	12
	5. Il programma di Sviluppo (Talent Development Program).....	12
	6. Pay Gap di Genere.....	13
	8. Competenze Cross Culturali.....	13
	E. Altri elementi riguardanti l’inclusione e la diversità.....	14
	1. Differenze riguardanti valori, credo, opinioni.....	14
	2. Differenze riguardanti la personalità e gli stili di leadership.....	14
	3. Differenze riguardanti la religione e il credo.....	14
	4. Differenze riguardanti l’età e le generazioni.....	15
	5. Disabilità.....	15
	6. LGBT (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender).....	15
	7. Altri elementi di rilievo locale.....	17
	F. Diversity, Equity, Inclusion nei nostri Brands.....	17
	1. Diversity, Equity, Inclusion come parte della strategia del brand.....	17
	G. Lavorare con partners Esterni.....	17
	H. KPIs.....	18

01 CONTESTO

Ogni volta che mangiamo e beviamo, votiamo per il mondo in cui vogliamo vivere. Questa potente idea è al centro della “Food Revolution”. Vogliamo essere agenti di cambiamento e catalizzatori di questa rivoluzione. Desideriamo rendere la rivoluzione alimentare una realtà per quante più persone possibile, in tutto il mondo. Il nostro nuovo impegno “*One Planet. One Health*” segna un nuovo sforzo per Danone che invita tutti ad aderire alla “Food Revolution” e raggiunge la nostra visione: portare la salute alla nostra azienda e al suo ecosistema, al nostro pianeta e a generazioni di persone, ora e in futuro. Con una presenza globale in oltre 120 paesi nei 5 continenti, la nostra forza lavoro, i nostri consumatori e la nostra comunità rappresentano una vasta gamma di specificità geografiche, culture, comunità e stili di vita.

Sulla base di ciò, Danone si impegna a creare e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato, che guiderà la nostra crescita a livello di azienda, di team, in qualità di membri di una comunità e individui. Pertanto è nel nostro interesse promuovere la diversità inclusiva e continuare a promuovere un luogo di lavoro senza discriminazioni. Valorizzare la diversità e promuovere l'inclusione significa riconoscere e rispettare le differenze umane per incoraggiare i dipendenti a essere se stessi al meglio, migliorando le performance del team.

Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate 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 sarà rispettato e valorizzato e potrà rappresentare se 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 Diversity, Equity, Inclusion si creeranno team collaborativi e performanti che forniranno idee e risultati rivoluzionari e svilupperanno soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.

02 POLICY

A. IL NOSTRO IMPEGNO

Danone si impegna 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 nostre pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta;

La presente Policy rafforza il nostro impegno a fornire equità e imparzialità a tutti i nostri dipendenti, nonché ai nostri affiliati e partners commerciali con cui interagiamo ogni giorno. 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, verranno 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.

La presente Policy si applica a tutti i dipendenti e affiliati di Danone in tutto il mondo. Tutti i dipendenti, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, saranno trattati in modo equo e con rispetto. Quando Danone seleziona i candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, sarà sulla base della loro attitudine e abilità. A tutti i dipendenti verrà dato aiuto e incoraggiamento per sviluppare il loro pieno potenziale e a contribuire con i loro talenti unici.

Danone informerà tutti i dipendenti che la presente Policy è in vigore e che tutti i dipendenti devono rispettarne i requisiti. Tale Policy sarà monitorata e revisionata su base regolare per garantire che l'uguaglianza e la diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro. Ci rendiamo conto che Diversity, Equity, Inclusion (DEI) è un viaggio e ognuno di noi da oggi in poi contribuirà a preparare il cammino.

Ogni Cluster implementerà tale Policy a partire dal proprio Piano di Sviluppo di Cluster riferito alla Diversity, Equity, Inclusion al fine di alimentare le 3 priorità globali (*Inclusive Behaviours, Gender Balance, Culture & Nationalities*), aggiungendo argomenti locali rilevanti e rispettando la legislazione locale.

B. Procedure

Qualsiasi dipendente che ritenga di essere stato discriminato, intimidito, vittima di bullismo, molestato o abbia assistito a una potenziale violazione di questa Policy, dovrebbe essere tenuto a segnalare tale sopruso il prima possibile. La Società indagherà su eventuali accuse e prenderà le opportune misure correttive.

Si consiglia di consegnare il rapporto alle seguenti persone (in ordine di azioni):

- Manager di linea

Una volta informati, i Manager di Linea devono tempestivamente (idealmente, entro 24 ore) segnalare qualsiasi violazione o sospetta violazione di tale Policy al Direttore HR.

Se più appropriato per il dipendente, il caso può essere segnalato a:

- Qualsiasi Business Partner delle risorse umane (HRBP) o all'Direttore HR

Se più appropriato per il dipendente, il caso può essere inoltrato anche attraverso la Danone Ethics Line : questo canale garantisce la riservatezza e può persino offrire l'anonimato quando necessario.

Ogniqualevolta possibile, la lamentela dovrebbe includere i dettagli dell'accaduto, nonché i nomi delle persone coinvolte e i nomi dei testimoni.

Manterremo riservate tutte le denunce per quanto possibile mentre adempiamo al nostro obbligo di investigare e porre fine a qualsiasi comportamento molesto, discriminatorio o di ritorsione. Tutte le persone a cui è stato presentato un reclamo o che vengono a conoscenza di un reclamo come parte di un'indagine aziendale, devono fare tutto quanto è possibile in maniera ragionevole, in conformità alla legge applicabile, al fine di mantenere il reclamo riservato, preservare l'integrità dell'indagine mentre è in corso, garantire l'equità a tutti i soggetti coinvolti e proteggere la privacy dei dipendenti che hanno sollevato dubbi o sono accusati di cattiva condotta. Per

garantire il miglior interesse di tale Policy, potremmo decidere di pubblicare i risultati delle indagini concluse e le attenuazioni che abbiamo intrapreso.

La squadra di investigazione può essere composta da persone appartenenti ai team delle risorse umane, legali e di Compliance. I casi sottoposti a Danone Ethics Line saranno gestiti dal Global HR Compliance Team o localmente in base ai casi sollevati.

C. Governance

A livello globale, l'impegno Diversity, Equity, Inclusion (DEI) è sponsorizzato dal COMEX ed è una parte fondamentale degli obiettivi aziendali di Danone 2030. Il team Global Cultura & Ingaggio insieme al team Global HR Compliance stanno guidando lo sviluppo della strategia e monitorando la sua implementazione a livello locale. Quindi, a livello locale, i Direttori delle Risorse Umane di Cluster e i General Manager Integrator (GMI) sono i custodi di tale Policy a livello locale. Inoltre, i Global ID Functional Champions, che rappresentano diverse funzioni in Danone, lavoreranno con il team Global ID, il Global Talent Team e il Cluster Functional Champions per guidare la Diversity, Equity, Inclusion in Danone.

Riteniamo che l'impegno Diversity, Equity, Inclusion possa essere implementato al meglio a livello locale, rendendo quindi l'argomento rilevante per il contesto commerciale locale. Crediamo che questo approccio garantirà che le nostre differenze faranno la differenza. A livello di Cluster, la Diversity, Equity, Inclusion viene implementata mediante la creazione di un Piano di Sviluppo relativo all'impegno Diversity, Equity, Inclusion che deve essere parte integrante del piano di sviluppo del Cluster HR e del Cluster Business Plan. Il Piano di Sviluppo relativo all'impegno Diversity, Equity, Inclusion locale affronta il modo in cui i diversi Cluster contribuiscono alle 3 priorità globali (*Inclusive Behaviours, Gender Balance, Culture & Nationalities*). Inoltre, i Cluster possono aggiungere ulteriori argomenti specifici che devono essere affrontati a livello locale. Il CODI cross WBU sarà informato e sosterrà l'implementazione del Piano di Sviluppo di Cluster condividendolo con i diversi dipartimenti. I progressi e lo stato del Piano di Sviluppo Diversity, Equity, Inclusion del Cluster devono essere comunicati al CODI locale e ai dipendenti almeno due volte l'anno.

L'HR Director del Cluster Italia e Grecia è responsabile di assicurare che il Piano di Sviluppo Diversity, Equity, Inclusion di Cluster sia sviluppata, implementata e che gli ID Champions locali vengano nominati e guidino l'implementazione del Piano di Sviluppo locale insieme al team HR e GS. Il Direttore HR è inoltre responsabile di assicurare che le politiche locali in materia di risorse umane, compresi recruiting, talent development, talent review, performance review, learning, etc., enfatizzino i principi di non discriminazione, pari opportunità e inclusione.

Il team GS, in accordo con HR, è responsabile per l'identificazione di opportunità di engagement internamente ed esternamente riguardanti il tema Diversity, Equity, Inclusion. Internamente attraverso campagne o eventi che affrontano l'argomento relativo alla *Diversity, Equity, Inclusion*, ad es. in occasione della Giornata internazionale della donna, del *Parents Day* o di altre date ritenute rilevanti per i cluster. Esternamente Danone prenderà parte a forum o stringerà partnership che affrontino argomenti rilevanti relativi alla Diversity, Equity, Inclusion. Qualsiasi comunicazione interna o esterna relativa a questo argomento deve essere fatta previo allineamento con il team Global Communications per garantire l'allineamento con i messaggi globali.

I Cluster/CBU Functional ID Champions rappresentano 12 Dipartimenti (Sales, Marketing, Health Care Nutrition, Manufacturing, Supply Chain, Procurement, Quality, R&I, GS, Finance, HR and IS/IT), sono volontari e/o nominati dal Direttore HR e dai loro Line Manager. Sono responsabili per la sensibilizzazione riguardo a comportamenti inclusivi all'interno dei team locali. Supportano inoltre l'HR Director del Cluster Italia e Grecia e i Global Functional Champions nell'implementare il Piano di Sviluppo Diversity, Equity, Inclusion di Cluster.

Tutti i team leader sono responsabili dell'applicazione e dell'attuazione di tale Policy in ciascuna delle rispettive aree.

Tutti in Danone hanno un ruolo da svolgere nel sostenere l'impegno nei confronti dell'uguaglianza e della Diversity, Equity, Inclusion. Ogni persona all'interno dell'organizzazione è tenuta a trattare tutti i colleghi con dignità e rispetto, in modo equo e non discriminatorio.

03 LINEE GUIDA PER L'IMPLEMENTAZIONE

D. I 3 Pilastri: Inclusive Behaviors, Gender Balance and Culture & Nationality

Danone ritiene che l'inclusione sia un pre-requisito per la gestione delle diversità di ciascuno al fine di avere un impatto positivo sul business. Attraverso l'inclusione,

Danone mira a creare un ambiente in cui i nostri 100.000 Danoners sentano di poter portare il loro sé autentico all'interno dell'organizzazione, ovvero nel luogo in cui vengono abbracciati i loro diversi punti di vista, le loro prospettive e la loro unicità.

La nostra ambizione è quella di essere riconosciuti come una delle società più inclusive e diversificate al mondo sia internamente sia esternamente. Al fine di raggiungere questa ambizione coinvolgeremo i nostri dipendenti a livello globale attraverso i nostri ID Champions dei diversi Dipartimenti di Cluster / CBU: questi ultimi sono responsabili di diffondere la consapevolezza sui comportamenti inclusivi a livello di team nel Cluster. I nostri KPIs rifletteranno i nostri progressi internamente ed esternamente sull'argomento Diversity, Equity, Inclusion. Riteniamo che la DEI venga affrontata e implementata nel miglior modo a livello locale, rendendo quindi l'argomento rilevante per il contesto di business locale. Con questo approccio faremo in modo che le nostre differenze facciano la differenza. Lo stiamo facendo attraverso i seguenti processi e iniziative in cui vengono incoraggiate le WBU, WBS, RBS, RBU, Cluster, CBS e CBU a implementarle nei rispettivi team.

1. “Diversity, Equity, Inclusion (DEI) contact” per la consapevolezza all’interno dei team

All'interno dei Cluster devono essere incorporati momenti di sensibilizzazione su comportamenti inclusivi. Ciò viene proposto dal Cluster Functional Champion attraverso l'Inclusive Diversity contact nelle riunioni di team. Per far questo sono disponibili materiali globali e gli ID Champions sono liberi di utilizzare materiali locali pertinenti. Oltre all'ID contact, ogni volta che ritengano opportuno, i Cluster possono avere sessioni di formazione o sensibilizzazione specifiche per i propri dipendenti riguardanti bias e pregiudizi inconsci.

2. Garantire la presenza di un solido programma di onboarding

Accogliere i nuovi arrivati e includerli nella Company è uno dei processi chiave per essere e diventare un'azienda inclusiva. I Cluster e le CBU devono assicurarsi di avere un solido programma di Induction per essere sicuri che i nuovi arrivati siano inclusi al meglio. Inoltre, i team leader devono assicurarsi che i nuovi arrivati vengano ascoltati e considerati all'interno dei processi decisionali del team.

3. Diversity, Equity, Inclusion nella ricerca e selezione

La nostra ambizione è attrarre, trattenere e sviluppare i migliori talenti per contribuire alla crescita del nostro business e delle persone con la loro unicità. Prima di condurre qualsiasi selezione (internamente o esternamente), i team leaders e le risorse umane devono valutare insieme le diversità all'interno del team. La valutazione deve essere effettuata sulla base delle diversità rilevanti e necessarie per i team e per l'azienda. Ciò include - ma non è limitato a - sesso, età, background del settore, stili di

leadership, profili, background universitari (per gli stagiaire) e nazionalità (per CODI).

Equilibrio di genere: la nostra ambizione è di avere un bilanciamento nel genere all'interno dei diversi livelli aziendali. Per le Funzioni nelle quali le donne sono in minor numero, per qualsiasi posto vacante, in particolare per il Livello 7 o superiore, sia che si opti per candidati interni o esterni, è necessario che la selezione prenda in considerazione candidati di entrambi i generi. Allo stesso modo, per le Funzioni nelle quali gli uomini sono in minor numero, per qualsiasi posto vacante, in particolare per il Livello 7 o superiore, è necessario che la selezione prenda in considerazione candidati di entrambi i generi.

Per perseguire la parità di genere, ed al contempo promuovere la diversità e pari opportunità, ci impegniamo ad attrarre nei nostri iter di selezione persone con diversi background e conoscenze cercando di individuare rose di candidati/e appartenenti ad entrambi sessi che vengono poi sottoposte/i a un colloquio tecnico fondato sui principi di meritocrazia e rispondenti alle necessità richieste dall'organizzazione, evitando domande riguardanti aspetti personali, della vita privata o familiari tra cui sesso di appartenenza, religione, idee politiche, nazionalità, età, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, origine sociale.

In conformità a quanto previsto dai dettati normativi indicati di seguito non vengono, quindi, poste domande attinenti, in via esemplificativa, la famiglia, la religione, l'età, l'orientamento sessuale, lo stato di famiglia o di salute fisica e psicologica.

Sei fidanzata/o? Sei sposata/o? Hai figli? Vorreste averne?

L'articolo 27 del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna - Dlgs n. 198/2006 - non lascia spazio a dubbi: durante un colloquio di lavoro non si possono mai chiedere informazioni sul proprio stato matrimoniale, sulla presenza o meno di figli in famiglia, sulla volontà di averne.

Di che partito sei? Sei religiosa/o? Di che nazionalità sei?

Il Dlgs n. 215/2003 - Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica - vieta di chiedere durante un colloquio di lavoro informazioni sull'ideologia politica, sulla fede religiosa e sulla nazionalità del candidato, per evitare, appunto, che tra gli elementi di valutazione rientrino fattori legati a provenienza e etnia.

A tal proposito anche lo Statuto del Lavoratori vieta chiaramente *“al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del*

rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore".

Godi di buona salute? Omosessualità, Bisessualità, Eterosessualità, qual è il tuo orientamento?

Disabilità, età, orientamento sessuale, stato di salute fisica e psicologica

Il Dlgs n. 216/2003 mira a garantire la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e vieta espressamente le discriminazioni per motivi di religione, convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale.

Il Dlgs n. 276/03 protegge contro le discriminazioni legate allo stato di salute fisica e psicologica del candidato.

Culture, Nazionalità e Provenienza geografica: La nostra ambizione è quella di creare un'azienda che, con i suoi dipendenti, rappresenti i consumatori per i quali operiamo. I nostri 100.000 Danoners sono persone di diversa cultura, nazionalità e credo. Ognuno di noi ha un ruolo da svolgere all'interno dell'organizzazione: avere un comportamento inclusivo nei confronti di dipendenti con diverso background offrendo a tutti pari opportunità.

Abbiamo come obiettivo quello di creare un Leadership Team che prenda decisioni e che rappresenti al meglio i nostri consumatori. Il nostro indicatore di successo è incrementare la rappresentanza di persone provenienti dai mercati dell'Europa non occidentale sia a livello di Direttori sia di Executives, così come la rappresentanza di nazionalità locali all'interno del Top Management (CODI) locale.

A livello global (WBS / WBU o uffici aziendali), tutte le posizioni aperte dal livello 7 in su, siano esse assunte da persone interne o esterne, dovrebbero prevedere la valutazione di profili internazionali e dovrebbero presentare candidati sia provenienti dall'Europa occidentale sia da quella non occidentale. A livello dell'Europa (RBS / RBU), tutte le posizioni aperte per il livello 7 e/o in superiore, dovrebbero essere assunte da persone con nazionalità all'interno della stessa Europa, qualora possibile. L'Europa dovrebbe coprire solamente poche posizioni vacanti con persone provenienti da fuori Europa al fine di mantenere la diversità all'interno del team. A livello locale (CBS / CBU), si è incoraggiati a ricoprire la maggior parte delle posizioni aperte per i membri del CODI / Direttori con persone che hanno nazionalità locale, con l'obiettivo di considerare candidati interni per

l'80% delle offerte di lavoro, ove possibile. Nella costituzione del CODI si considerano altri elementi di diversità quali diverso tipo di profilo, background e stile di leadership.

Se si utilizza un'agenzia esterna, i requisiti di cui sopra dovrebbero far parte del brief dato all'agenzia. Se questi requisiti non possono essere soddisfatti, devono essere apportate ragioni oggettive.

La decisione finale per la scelta di un candidato si basa sulle sue capacità e qualità. Il processo di selezione deve essere condotto il più possibile senza pregiudizi e in maniera meritocratica.

4. Diversity, Equity, Inclusion nella Talent Review

I Talent Director sono responsabili del fatto che il processo di talent review sia effettuato in assenza di pregiudizi. Ciò avverrà ad esempio creando consapevolezza sui pregiudizi inconsci all'inizio della riunione, nominando un "Diversity, Equity, Inclusion Guardian Angel" il cui ruolo è quello di osservare, far notare eventuali pregiudizi durante l'incontro, assicurare che ci sia una discussione sulle diversità utili all'interno del team e condurre analisi approfondite e piani d'azione perché tutto ciò accada.

Equilibrio di genere: durante la Talent Review, i Talent Director sono tenuti a condurre analisi laddove vi sia una differenza di genere a livello di manager e direttori. Ciò include il tasso di promozioni, la valutazione delle performance e il rating del potenziale per entrambi i sessi. Misure specifiche per lo sviluppo di leader maschili o femminili (a seconda delle esigenze di Funzione o Cluster) devono essere identificate e monitorate a livello di CBU, Cluster, RBS / RBU e WBS / WBU.

Culture, Nazionalità e Provenienza geografica: i Talent Director di Cluster, Europa e Global devono condurre una revisione degli Executive, dei Direttori e della struttura CODI considerando quali posizioni, se vacanti, richiederebbero un profilo globale. Inoltre, devono condurre un'analisi dei talenti locali a livello di manager e direttori. Ciò include il loro tasso di promozioni, la valutazione delle performance e la valutazione del potenziale. Misure specifiche per lo sviluppo dei migliori talenti provenienti dai mercati europei non occidentali e aventi la nazionalità locale devono essere prese a livello di CBU, Cluster, RBS / RBU e WBS / WBU.

5. Il programma di Sviluppo (Talent Development Program)

I team leaders sono responsabili di assicurare che ciascun membro del team abbia un piano di sviluppo chiaro. Ogni danoner avrà pari opportunità di sviluppo in azienda, indipendentemente dal sesso, dalla nazionalità, dall'età, dalla religione, dalla disabilità, dalla personalità, dallo stile di leadership, dall'orientamento sessuale. I Talent Director / Manager devono monitorarne i progressi. Le opportunità devono essere offerte anche se non è stata dichiarata alcuna mobilità.

Programmi di leadership specifici per lo sviluppo del talento femminile possono essere offerti a livello locale. Ciò può includere il programma corporate di Leadership al femminile EVE, il mentoring, il networking e altri programmi di sviluppo rilevanti a livello locale o regionale.

6. Pay Gap di Genere

Dovrà essere condotta un'analisi per valutare l'equità a livello di total cash tra uomini e donne per livello e per funzione in ciascun Cluster. Dovranno essere predisposti piani di azione chiari per colmare il divario e verranno riferiti al Reward Global Team. In occasione dell'annuale processo di Salary Review sarà nostro focus e priorità concentrarci sulle criticità rilevate e attuare azioni atte a colmare l'eventuale pay gap di genere a parità di grade/funzione.

7. Competenze Cross Culturali

Danone è impegnata ad abbracciare e celebrare l'unicità di ogni cultura e nazionalità. Crediamo che in questo modo si possa rimanere ben collegati ai nostri consumatori e alle nostre comunità, e quindi siamo maggiormente in grado di identificare i loro bisogni e sviluppare soluzioni innovative e pertinenti.

Con la crescente tendenza a lavorare in mezzo a culture diverse, gli strumenti di apprendimento interculturale, ad esempio Country Navigator, lo strumento che permette di esplorare le culture locali per facilitare l'inserimento degli internazionali nel nuovo contesto, sono disponibili per aiutare i dipendenti a comprendere meglio i diversi tipi di culture e quindi aiutarli a lavorare in tal senso. L'accesso allo strumento si basa sui bisogni espressi e che emergono dalle development conversation ed è altamente raccomandato nei casi seguenti:

- Le persone con incarichi internazionali e i loro nuovi team. In questo caso è obbligatorio per la persona comprendere la cultura locale e condurre corsi di formazione interculturale insieme al team con cui lavorano. L'accesso ai

materiali di formazione può essere ottenuto dal Global Learning Team e dall'International Mobility Team.

- Team con più nazionalità e background
- Dipendenti con estesi viaggi di lavoro esposti a culture diverse

E. Altri elementi riguardanti l'inclusione e la diversità

Riteniamo che l'ID sia meglio affrontata e implementata a livello locale, rendendo quindi l'argomento rilevante per il contesto commerciale locale. Sulla base di ciò, incoraggiamo i nostri cluster a trattare altri temi, oltre alle 3 priorità globali, ogni volta che si ritengano pertinenti a livello locale. Quando i Cluster scelgono di affrontare questi argomenti, la discussione deve essere condotta con il team Global Diversity, Equity, Inclusion perché il Global ne garantisca il supporto.

1. Differenze riguardanti valori, credo, opinioni

Ogni individuo può avere una diversa visione/pensiero/prospettiva in base al background e alle esperienze vissute. Rispettiamo le diverse visioni/pensieri/prospettive delle persone e crediamo che questa sarà la migliore fonte di innovazione per incoraggiare nuovi modi di lavorare. I team leader devono riconoscere questi diversi punti di vista / pensieri / prospettive nei loro team ed essere in grado di sfruttarli per creare team altamente performanti. Le risorse umane locali con i Cluster Functional Champion svilupperanno sessioni di sensibilizzazione nelle riunioni del team, come per esempio "l'ID contact".

2. Differenze riguardanti la personalità e gli stili di leadership

Riconosciamo che ogni individuo ha stili differenti di personalità e leadership, e che i team leader devono essere in grado di sfruttare questo tipo di diversità perché ognuno abbia le stesse opportunità di sviluppo in azienda. Se pertinente con il contesto e i regolamenti locali, questo argomento può essere affrontato a livello locale, ad esempio attraverso programmi di sensibilizzazione quali sessioni INSIGHT.

3. Differenze riguardanti la religione e il credo

In accordo con I nostri Valori e il Codice di Condotta, ogni dipendente dovrebbe:

- Rispettare le convinzioni degli altri - incluse le persone che hanno una fede – i quali potrebbero avere punti di vista e posizioni diverse. Incoraggiare sempre il dialogo nella risoluzione di qualsiasi problema relativo all'argomento religione/credo.
- Quando si visita o si vive in altri Paesi, conoscere le specificità locali per conoscere le abitudini e la legislazione relativa alla religione / credo in vigore prima dell'arrivo. Le informazioni devono essere fornite dall'ufficio locale o possono essere trovate sulla nostra piattaforma Country Navigator.

Se pertinente con il contesto locale, l'argomento può essere affrontato a livello locale, ad esempio attraverso politiche locali chiare e programmi di sensibilizzazione. La consultazione con il team Diversity, Equity, Inclusion globale deve essere condotta prima di affrontare questo argomento.

4. Differenze riguardanti l'età e le generazioni

Riconosciamo che la nostra forza lavoro è composta da diverse generazioni, quindi è importante capire i diversi modi di pensare e lavorare delle diverse generazioni e come accettare le differenze per costruire team altamente performanti. Laddove localmente rilevante con il contesto locale, l'argomento può essere affrontato a livello locale, ad esempio attraverso specifici programmi di sviluppo o sessioni di sensibilizzazione per capire come lavorare con generazioni o altri programmi per mantenere e offrire pari opportunità ai talenti di diverse generazioni.

5. Disabilità

Si incoraggia la selezione di persone con disabilità perché facciano parte della nostra forza lavoro ovunque operiamo. I programmi di formazione e sensibilizzazione devono essere forniti in base alle descrizioni e alle competenze del lavoro. Laddove localmente rilevante con il contesto locale e la regolamentazione, l'argomento può essere affrontato a livello locale, ad esempio attraverso un chiaro processo di assunzione, costruzione di infrastrutture, sviluppo delle competenze e sessioni di sensibilizzazione.

6. LGBT (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transgender)

Rispettiamo l'orientamento sessuale, l'espressione o l'identità di genere delle persone e crediamo che tutti possano rappresentare pienamente se stessi sul posto di lavoro. Laddove localmente pertinenti con il contesto e i regolamenti locali, l'argomento LGBTI può essere affrontato a livello locale,

ad esempio attraverso policy chiare, formando un gruppo interno di sensibilizzazione sul tema o partecipando attivamente a eventi esterni.

Secondo la legge italiana, l'unione civile è il termine con cui nell'ordinamento italiano si indica l'istituto giuridico di diritto pubblico, simile ma non uguale al matrimonio, comportante il riconoscimento giuridico della coppia formata da persone dello stesso sesso e finalizzato a stabilirne diritti e doveri reciproci. Tale istituto estende alle coppie omosessuali gran parte dei diritti e dei doveri previsti per il matrimonio. L'istituto, in vigore dal 5 giugno 2016, è stato introdotto dall'art 1, commi 1-35, della Legge 20 maggio 2016, n. 76 (cosiddetta legge Cirinnà), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il 21 maggio 2016 (GU Serie Generale n.118 del 21-5-2016) e denominata "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze". Regolamenta, infatti, non solo le unioni tra persone aventi lo stesso sesso, ma anche le convivenze tra persone di sesso opposto.

Per ciò che concerne le nozze contratte secondo quanto previsto dalla cosiddetta Legge Cirinnà, i lavoratori dello stesso sesso uniti civilmente hanno diritto al congedo matrimoniale ed alla relativa indennità corrisposta dall'Inps: lo ha reso noto l'Inps con la Circolare n. 84 del 5 Maggio 2017, che conferma quanto disposto dalla legge sulle unioni civili, ossia la piena equiparazione dell'unito civilmente al coniuge, anche dal punto di vista previdenziale. Il diritto al congedo matrimoniale, peraltro, come già avviene per il secondo matrimonio e i successivi, può essere fruito per l'unione civile, anche se è già stato fruito per le prime nozze. Per il congedo matrimoniale in caso di unioni civili, sono valide le medesime regole che si applicano in caso di congedo matrimoniale per le nozze contratte da persone di sesso opposto, secondo quanto previsto dal CCNL Industria Alimentare.

Le prestazioni erogate dal Fondo FASA (per tutti i livelli fino al Quadro) sono prestate a favore dei lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato o con contratto a termine di durata predeterminata pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare per i quali si applica il C.C.N.L. dell'Industria Alimentare. Sono coperti dal Fondo FASA anche il coniuge, convivente more uxorio e i figli, quest'ultimi solo se fiscalmente a carico del dipendente iscritto. La definizione di convivente more uxorio è estesa anche ai partners dello stesso sesso. Si ricorda, inoltre, che l'iscrizione al Fondo FASA è a totale carico dell'azienda.

Le prestazioni erogate dal Fondo FASI a favore dei Dirigenti hanno esteso l'assistibilità ai conviventi more uxorio a partire dal 2 Maggio 2016.

Inoltre, la copertura sanitaria integrativa AON che l'azienda ha attivato per tutti i dipendenti (www.onecare.aon.it), assiste tutte le tipologie di nucleo familiare (nozze contratte da unioni civili, conviventi more uxorio).

7. Altri elementi di rilievo locale

Incoraggiamo i cluster ad affrontare altri argomenti specifici sul tema ID relativi al contesto locale, come la presunta razza o il colore della pelle. I cluster devono tenerne conto al momento dello sviluppo e dell'attuazione delle politiche locali in materia HR.

F. La Diversity, Equity, Inclusion nei nostri Brands

I nostri consumatori rappresentano una vasta gamma di specificità geografiche, culture, comunità e stili di vita. Pertanto, incoraggiamo i Cluster a incorporare i valori della Diversity, Equity, Inclusion nei nostri marchi, come viene descritto di seguito:

1. La Diversity, Equity, Inclusion come parte della strategia del brand

Allineandosi allo spirito del Manifesto, i Cluster sono incoraggiati a sposare la causa della Diversity, Equity, Inclusion in modo pertinente come parte dello scopo dei marchi locali. Ciò può includere l'uguaglianza di genere, la disabilità, l'età / le generazioni, la religione, la cultura, LGBTI, ecc.

G. Lavorare con partners Esterni

Si incoraggiano le partnership con partner esterni quando si affronta l'argomento Diversity, Equity, Inclusion a livello locale. Se rilevante, Danone è incoraggiato a partecipare agli eventi locali e / o ai forum in cui l'azienda può essere riconosciuta a livello esterno. Esempi di partner sono i seguenti:

- Equilibrio di genere: UN Women, Women's Forum, LEAD, GEEIS
- Disabilità: ILO, Jobmetoo, Adecco, Factory, DiversityDay
- LGBTI: Corporate Equality Index
- Diversity, Equity, Inclusion: Diversity Charters di varie Nazioni in Europa, D&I Network Asia, CEO Action per la Diversity & Inclusion.

Si incoraggiano a cercare opportunità in cui Danone possa essere voce di spicco a livello locale nei forum esterni relativi alla Diversity, Equity, Inclusion. Ciò può realizzarsi attraverso la firma di charters o partecipando attivamente a forum esterni

di particolare rilevanza. Si raccomanda inoltre, laddove possibile, di cercare opportunità perché Danone ottenga riconoscimenti e certificazioni esterne riguardanti i nostri sforzi nel cammino della Diversity, Equity, Inclusion.

H. KPIs

I cluster definiranno i KPIs per supportare e contribuire alle 3 priorità globali e per affrontare altri argomenti localmente rilevanti come disabilità, religione / credo, età / generazioni, LGBTI, etc.