



CODE OF CONDUCT



# MÉRIEUX NUTRISCIENCES

## COMPLIANCE POLICY

### Policy per Diversità, Equità e Inclusione

(Aprile 2024 - V.1)

#### 1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

La diversità, l'equità e l'inclusione (di seguito anche DEI) sono valori fondamentali per creare un ambiente di lavoro aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale.

Ogni persona è unica e diversa, con una propria storia, con le proprie esperienze, caratteristiche, capacità e qualità. Per questo motivo, Mérieux NutriSciences (o la Società), in linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n.5 (Parità di genere) e n.10 (Ridurre le disuguaglianze), riconosce e accoglie il valore dei principi di diversità, equità e inclusione, come parte integrante della propria cultura, dei propri valori espressi nel Codice Etico e delle proprie attività di business.

#### 2. OBIETTIVI DELLA POLICY

Il presente documento definisce i principi ispiratori e le modalità operative per promuovere costantemente i principi di diversità, equità e inclusione all'interno del sistema organizzativo della Società.

Questo per favorire un ambiente di lavoro inclusivo per i propri dipendenti, sia all'esterno per gli altri stakeholder, sostenendo l'impegno a favore di tutte le forme di diversità.

Questa cultura riflette un'organizzazione in cui pluralità, equità e inclusione contribuiscono ad aumentare la fiducia e il senso di appartenenza delle persone, a rendere l'azienda più coesa nell'affrontare le sfide lavorative e a creare valore nella società in cui viviamo.

La Società si impegna a rispettare e a promuovere attivamente i principi previsti dalla normativa interna, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali, tra cui:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals (SDGs);
- Global Compact delle Nazioni Unite;

- Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- 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;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie.

### 3. PRINCIPI GENERALI

#### 3.1 Impegno della Società in materia di diversità, equità ed inclusione

Valorizzare le diversità, garantire l'equità attraverso decisioni imparziali e creare le condizioni necessarie affinché ciascuno possa esprimere liberamente il proprio valore sono fattori prioritari e strategici per la società, che ha nelle persone il proprio asset più importante.

Per garantire la piena espressione di ciascuno, la società incoraggia una cultura solidale e inclusiva e il rispetto delle pari opportunità in tutte le proprie funzioni ed ambiti di operatività, senza distinzioni di genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità.

A conferma del proprio impegno su questi temi e a titolo non esaustivo, Mérieux NutriSciences si impegna a:

- a) sviluppare programmi e iniziative, anche grazie alla partecipazione a network nazionali e internazionali, mirate a promuovere l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva;
- b) promuovere iniziative aziendali al fine di valorizzare la parità di genere, con gli obiettivi di valorizzare il ruolo delle donne all'interno del gruppo e nella società civile, di favorire l'inclusione e la non discriminazione.

#### 3.2 Gli impegni nelle singole categorie di diversità

La diversità è un valore che alimenta la creatività, l'innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo, favorendo un ambiente culturale eterogeneo, e pertanto, va tutelata e protetta in tutte le sue forme, tra le quali genere, età, abilità, cultura, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale.

##### **Genere**

La Società promuove un ambiente che favorisce la parità di genere a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo, e si impegna in politiche e azioni volte a promuovere la parità di genere, ad eliminare il gender gap e a rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave ed in iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio dei generi.

##### **Età**

La Società si impegna a facilitare il dialogo, la convivenza e la trasmissione delle conoscenze tra persone di età diversa, promuovendo così l'integrazione lavorativa e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale, in cui poter valorizzare e promuovere lo sviluppo dei singoli professionisti.

### **Abilità**

La Società promuove la realizzazione di strumenti e spazi lavorativi privi di barriere, che possano garantire un'accessibilità totale a tutti i dipendenti e gli stakeholder diversamente abili e quindi agevolarne l'accesso ai luoghi fisici, agli strumenti informativi (es. applicativi aziendali) e alle attività formative, mettendo tutti nelle condizioni di contribuire al meglio ai processi aziendali.

### **Cultura**

La Società favorisce, sostiene e incoraggia l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente, considerandola come fonte di conoscenza, innovazione e creatività.

### **Identità di genere ed orientamento affettivo-sessuale**

La Società promuove la creazione di ambienti inclusivi dove ciascuno si senta rispettato e apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, rifiutando e impegnandosi ad eliminare ogni discriminazione.

## **4. APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE**

### **4.1 Filoni strategici**

Sulla base dei principi sopra descritti, la Società, nello svolgimento delle proprie attività, si propone di agire su alcuni filoni strategici con un impatto diretto sui propri dipendenti, sui suoi stakeholder e sulla società civile nel suo complesso, in particolare:

#### **Al suo interno:**

-abbattere ogni tipo di stereotipo e pregiudizio, identificando in modo proattivo gli elementi che costituiscono un freno all'oggettiva eliminazione di discriminazioni e penalizzazioni, quali bias cognitivi anche inconsci e richieste anche implicite di comportamenti lavorativi non oggettivamente necessari per l'ottenimento dei risultati aziendali;

-creare relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco, al fine di permettere alle persone di esprimersi al meglio senza il timore di essere giudicate/penalizzate in relazione al proprio genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità;

-promuovere la dignità e il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di intimidazione, bullismo o molestia;

-attivare iniziative concrete a sostegno della diversità, a partire da quelle prioritarie in ragione della rilevanza interna, anche alla luce delle numeriche aziendali e del contesto di operatività, quali ad esempio la parità di genere e il confronto multigenerazionale;

-utilizzare uno stile di comunicazione attento al rispetto e all'inclusione;

-creare un ambiente in cui le unicità e il contributo di tutti siano riconosciuti e apprezzati, diffondendo stili manageriali e di leadership inclusivi a tutti i livelli;

-promuovere pari opportunità durante tutta la vita lavorativa (i) offrendo possibilità di crescita e sviluppo in base al merito e al potenziale, indipendentemente dall'età e dal percorso pregresso, e (ii) riconoscendo adeguate opportunità di realizzazione professionale sia per i giovani che per le

fasce di età più avanzate coerentemente con la combinazione di esperienza/motivazione/duttilità di ciascuno;

-favorire la conciliazione vita privata-lavoro;

-offrire servizi a supporto delle famiglie e delle fragilità individuali.

**Nella sua catena del valore (includere le attività di business e i fornitori):**

promuovere campagne di sensibilizzazione, partnership, percorsi formativi ed eventi dedicati ai temi della diversità, equità ed inclusione, sia per i propri dipendenti sia per i propri stakeholder e la società civile nel suo complesso.

**4.2 Ambiti di intervento**

Al fine di ottenere un ambiente plurale, equo e inclusivo, sono stati individuati quattro macro ambiti di intervento che andranno a toccare le persone, la Società, le scelte del business, la selezione dei fornitori e le modalità di comunicazione.

La Società monitora periodicamente l'efficacia delle azioni intraprese e adotta laddove necessario le opportune misure correttive.

**Persone**

*Recruiting, selezione e assunzione*

La Società riconosce il valore del merito nel reclutare, selezionare ed assumere nuove risorse, senza alcun tipo di discriminazione, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle disposizioni dettate dalle procedure interne.

Per questo si impegna affinché le campagne di assunzione siano improntate su criteri di oggettività, competenza e professionalità, e trasmettano il valore delle pari opportunità, assicurando ogniqualvolta possibile la rappresentanza dei generi e di ogni altra eventuale forma di diversità all'interno delle long e short list delle candidature, così da garantire un processo di selezione equo ed imparziale.

In particolare, per tutte le posizioni ricercate è prevista una fase di assessment tecnico-attitudinale, basata sulla comparazione tra le competenze specifiche e quelle trasversali in possesso dei candidati rispetto alla posizione da coprire.

*Compensation*

Il processo di compensation è basato sui principi della imparzialità e dell'uguaglianza e prende in considerazione, con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio, criteri quali la professionalità, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto.

La Società, in sede di salary review annuale, si propone di analizzare e monitorare i dati retributivi per verificare l'equità del trattamento economico rispetto al ruolo assegnato e alla professionalità evidenziata, coerentemente con il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda, pianificando interventi mirati per appianare eventuali difformità.

**Formazione e sviluppo**

Per quanto concerne la formazione, la Società si impegna affinché non ci sia alcuna discriminazione nell'offerta di programmi di formazione e nei percorsi di sviluppo. Tali processi sono improntati in funzione della crescita professionale di tutte le persone, così da permettere a ciascun dipendente di raggiungere il proprio pieno potenziale attraverso opportunità basate esclusivamente sulle competenze, esperienze e potenzialità.

In ambito formativo, i programmi devono essere progettati e proposti con l'obiettivo di fare evolvere le competenze delle persone, garantendo un'equa partecipazione, senza distinzione alcuna (es. genere, età, lavoratori part time, full time).

Relativamente allo sviluppo professionale, la Società effettua la valutazione delle performance e l'identificazione dei piani di successione basato sul rispetto dei principi di trasparenza, diversità, inclusione e pari opportunità, imparzialità, proporzionalità e competenza, garantendo così la crescita individuale e gli avanzamenti di carriera in egual misura tra uomini e donne.

#### *Conciliazione vita privata-lavoro*

Mérieux NutriSciences riconosce l'importanza del bilanciamento vita privata-lavoro, per non penalizzare le categorie più vulnerabili, garantire a tutti eque opportunità lavorative, permettere a ciascuno di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e garantire il rispetto di uno stile di vita sano.

In quest'ottica, la Società si impegna a fornire strumenti concreti e ad implementare iniziative ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro.

A titolo di esempio non esaustivo, la Società si impegna a:

- sperimentare modalità di lavoro flessibili (es. smart working) che contemperino le esigenze personali individuali e la qualità delle prestazioni;
- programmare le riunioni e/o meeting durante il normale orario di lavoro previsto dalla normativa aziendale, facendo debite eccezioni solo per comprovate e rilevanti esigenze aziendali;
- individuare misure organizzative volte ad assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, il "diritto alla disconnessione";
- garantire equi principi guida di accesso all'istituto del part-time, con particolare attenzione alle situazioni connotate da grave difficoltà familiare.

#### *Sensibilizzazione e consapevolezza*

La Società promuove un uso del linguaggio quotidiano rispettoso verso tutti, volto ad evitare qualsiasi approccio polemico o giudicante.

Ogni dipendente, consapevole dell'effetto che azioni e parole possono avere nei rapporti con i propri colleghi, si impegna a mantenere un comportamento educato e corretto.

La Società si impegna a tenere informati i propri dipendenti sulle evoluzioni dei temi relativi alla Diversità, Equità e Inclusione attraverso i propri strumenti di comunicazione ed engagement e si impegna ad attivare e/o partecipare ad iniziative e campagne di sensibilizzazione, per una costante e attenta applicazione dei principi contenuti nella presente Policy.

#### **Business**

La Società valorizza la diversità e l'inclusione la quale prevede limitazioni sistematiche su controparti o iniziative che non rispettino principi etici quali la non discriminazione in funzione dell'etnia, della religione, del genere, e apprezzando altresì progetti volti a garantire l'inclusione lavorativa con particolare attenzione a donne e giovani.

#### **Comunicazione**

La Società si impegna affinché ci sia sempre una adeguata rappresentanza di donne nei convegni, negli appuntamenti istituzionali e nei talk organizzati e promossi sia dall'azienda, sia da soggetti esterni e in qualsiasi tipologia di comunicazione.

### **5 RUOLI E RESPONSABILITÀ**

Al fine di diffondere in maniera capillare i valori di diversità e inclusione, la Società prevede un presidio strutturato sulle seguenti tematiche:

Il Consiglio di Amministrazione approva la strategia e le policy in materia di diversità, equità e inclusione.

L'Amministratore Delegato:

- 1) valuta le proposte di strategia aziendale in materia di diversità e inclusione, nonché i piani di azione e le iniziative;
- 2) viene informato periodicamente sullo stato di avanzamento delle attività per verificare il rispetto delle politiche e l'attuazione delle strategie.
- 3) rilascia parere in favore del Consiglio di Amministrazione sul presente documento, nonché sulle sue revisioni;- garantisce completezza e trasparenza sulle eventuali reportistiche in materia.

La Direzione e l'Ufficio HR:

- 4) vengono coinvolti dagli organi di vigilanza aziendali e di Gruppo su eventuali segnalazioni pervenute agli stessi, nel rispetto delle procedure in essere (es. "whistleblower protection policy")", su comportamenti non conformi alla Policy;
- 5) si coordinano con il Gruppo per la definizione e promozione di attività in materia di diversità e inclusione;
- 6) monitorano l'andamento delle attività e dei processi interessati, mettendo in atto eventuali azioni correttive.
- 7) cura le attività di promozione della Policy e delle relative iniziative interne.

## **7. REGOLAMENTI LOCALI CHE PREVEDONO REGOLE DIVERSE DA QUESTA POLITICA**

Questa Policy è intesa a fornire uno standard minimo da seguire. Nella misura in cui qualsiasi legge applicabile fornisca uno standard più alto o aggiuntivo, tali standard devono essere seguiti in aggiunta a questa Policy. Tuttavia, se il rispetto di questa Policy è in conflitto con qualsiasi legge applicabile, è necessario seguire la legge e notificare il conflitto all'Ufficio Affari Legali e Compliance.

## **8. SANZIONI**

Il mancato rispetto dei requisiti di questa Policy o delle sue procedure comporterà un'azione disciplinare fino al licenziamento.

## **9. PORRE DOMANDE O SEGNALARE RISCHI IDENTIFICATI**

Questa Policy non affronta tutte le situazioni che si possono incontrare sul lavoro. Se c'è una situazione che pensi possa rappresentare un rischio e non sei sicuro di come gestirla, dovresti chiedere consiglio. Il supporto è disponibile presso il tuo manager e/o presso l'Ufficio Affari Legali e Compliance. Potete contattare il Dipartimento Affari Legali e Compliance via e-mail all'indirizzo [compliance@mxns.com](mailto:compliance@mxns.com). Le vostre domande o dubbi rimarranno confidenziali nella misura più ampia possibile e riceveranno un riscontro rapido e appropriato.