

Beiersdorf

POLITICA

Beiersdorf S.p.A. in linea con la mission aziendale, definisce che la gestione di tutti i processi aziendali segua gli aspetti della parità di genere, conforme alla prassi UNI PDR125:22 secondo il campo di applicazione:

Misure per garantire la parità di genere nel servizio di produzione, promozione, commercializzazione e distribuzione di prodotti cosmetici, articoli per toeletta dispositivi medici, prodotti igienici e sanitari.

Attraverso un deciso impegno della dirigenza (DGE) per la parità di genere, adotta un Sistema di Gestione (SG) che prevede l'applicazione di politiche, processi, pratiche e operazioni di governance inclusivi, in particolare:

- ✓ Per accrescere la consapevolezza sulle pari opportunità e valorizzare l'impegno dell'azienda in questa direzione, BEIERSDORF S.p.A. vuole intraprendere un'importante azione di sensibilizzazione con attività formative interne e iniziative rivolte agli stakeholders. La formazione è rivolta a tutte le risorse, a prescindere dal loro ruolo e senza distinzioni di genere, e si focalizza sui principi della UNI PDR125 e su questa politica. Gli argomenti trattati includono l'eliminazione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere, la consapevolezza degli unconscious bias, una ferma posizione di tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, e lo sviluppo di una leadership inclusiva. L'obiettivo è garantire una partecipazione egualitaria e valorizzare le risorse umane, che rappresentano gli attori chiave di questo percorso.
- ✓ BEIERSDORF S.p.A. svolge un recruiting neutrale: si impegna a garantire che la ricerca e selezione del personale avvenga in modo equo e imparziale, contattando senza alcuna discriminazione i candidati e procedendo alla selezione unicamente sulla base di argomenti quali i requisiti lavorativi richiesti o l'esperienza, senza porre domande inerenti a situazioni personali quali, ad esempio, convivenza, matrimonio, responsabilità di cura di familiari o congiunti o stato di gravidanza. Si impegna infine a garantire la formazione ed un percorso onboarding ai nuovi assunti senza differenza alcuna.
- ✓ L'azienda si adopera per creare un ambiente lavorativo in cui ogni lavoratore abbia pari possibilità di sviluppare le proprie competenze e avanzare nella carriera professionale, contribuendo attivamente all'obiettivo di una maggiore diversità di genere nei ruoli manageriali e assicurando che la remunerazione, le iniziative volte a facilitare la conciliazione vita lavoro e i benefit aziendali siano resi disponibili a tutti, senza alcun tipo di discriminazione. Si impegna altresì per garantire il mantenimento delle stesse condizioni di lavoro e dei benefit anche nel periodo post genitorialità.
- ✓ Per assicurare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso e per rafforzare la propria politica di non tolleranza verso ogni forma di discriminazione ha implementato misure decisive per prevenire qualsiasi forma di abuso, sia fisico sia verbale, adottando una procedura specifica che permette la segnalazione - anche in forma anonima - di condotte illecite di cui si abbia

conoscenza, ciò anche al fine di mantenere un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso dei valori che ispirano Beiersdorf: care, trust, simplicity, courage. (Procedura Aziendale n. 43: Segnalazione di illeciti | Whistleblowing).

- ✓ Ha istituito un Comitato Guida che si impegna a creare e supportare le condizioni necessarie per un ambiente lavorativo il più possibile inclusivo, volto alla parità di genere e all'integrazione. Esso rimane sempre a completa disposizione di tutte le risorse per accogliere suggerimenti, segnalazioni e opinioni con il fine di favorire il dialogo e il confronto.
- ✓ Si impegna a comunicare in modo trasparente, con un linguaggio non discriminatorio, responsabile e privo di stereotipi di genere e valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile in tutte le attività aziendali. Si impegna affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico. Nell'organizzazione di panel, tavole rotonde ed eventi, inclusi quelli di carattere scientifico, l'azienda si impegna a garantire una rappresentazione equa e paritaria tra i relatori e nei comitati organizzativi. Si appoggia la convinzione che un comitato bilanciato contribuisca a rendere gli eventi più inclusivi e rappresentativi, valorizzando competenze e punti di vista diversificati, sia in termini di genere sia per quanto riguarda i ruoli di leadership. L'azienda, inoltre, si impegna a comunicare il proprio impegno verso la parità di genere durante la promozione e lo svolgimento degli eventi e durante lo stesso, per esempio permettendo domande/interventi a partecipanti di entrambi i sessi. In caso di eventi organizzati da terzi, cui partecipano i lavoratori e le lavoratrici di Beiersdorf come relatori o ospiti, l'azienda si raccomanda di verificare la rappresentanza bilanciata prima di confermare la partecipazione, promuovendo così una cultura aziendale basata su equità e inclusione anche al di fuori delle proprie iniziative.
- ✓ Favorisce inoltre relazioni commerciali e di partnership con aziende che condividono l'impegno per l'inclusione e la parità di genere.

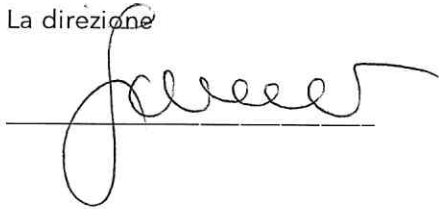
La Direzione di Beiersdorf S.p.A. si impegna a garantire:

- La comunicazione della politica a tutte le risorse e gli Stakeholders
- L'uniformità nell'applicazione della politica aziendale in coerenza con la missione.
- La verifica tramite audit interni estesi a tutte le aree gestionali per l'applicazione delle prescrizioni del sistema di gestione.
- La revisione costante del documento in linea con sviluppi aziendali.
- La possibilità di segnalare eventuali condotte illecite, tra cui discriminazioni, molestie, condotte non etiche, anche tramite la piattaforma di segnalazione SpeakUp.WeCare, un canale di reporting protetto, sicuro, confidenziale e indipendente disponibile 24 ore su 24 e che dà la possibilità di inviare segnalazioni in lingua locale.

Il SG, conforme alle normative e ai documenti richiamati, è gestito e mantenuto dalla Direzione (DGE) e dal Responsabile del sistema di gestione per la parità di genere (RSGpg) con l'adozione di misure organizzative e tecniche necessarie per il suo mantenimento nel tempo.

Rispetta e promuove i principi di normative, disposizioni contrattuali e standard internazionali, tra cui l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, il Global Compact e i Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite e la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

La direzione

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive, starting with a large 'f' and ending with a long horizontal stroke.