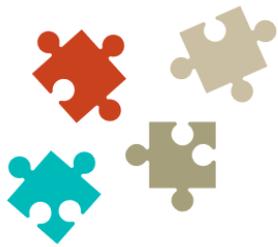




Politica Parità di Genere

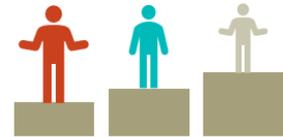
#EveryBrainInTheGame



La diversità è il mix



L'inclusione è far sì che il mix sia efficace



L'equità è avere la sicurezza di essere giusti e imparziali in questo processo



Sommario

1	PREMESSA – ANALISI DEL CONTESTO.....	3
2	CAMPO DI APPLICAZIONE	9
3	RESPONSABILITÀ	12
4	DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ.....	13
5	SEGNALAZIONI.....	18

1 PREMESSA – ANALISI DEL CONTESTO

1.1. SCENARIO

Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF 2023) il divario complessivo tra i sessi si è ridotto di 0,3 punti percentuali rispetto all'edizione dello scorso anno. L'anno di raggiungimento dell'uguaglianza di genere previsto rimane quindi lo stesso dell'edizione 2022: 2154. Nella relazione sono state considerate quattro dimensioni: economia, istruzione, salute e politica. Il WEF stima che nel mondo il divario è stato colmato al 96% per la salute, al 95% per l'istruzione, al 60% per la partecipazione economica e il 22% per la politica.

In una classifica globale di posizionamento in tema di parità di genere, che include 156 nazioni, i Paesi più avanzati risultano essere Svezia, Norvegia, Finlandia e Islanda. L'Italia scende di posizione rispetto al 2022, passando dal 63esimo posto al 79esimo, salendo al 104esimo posto se si considera la sola componente economica.

Dimensione economica

Secondo una ricerca dell'Eurostat la partecipazione economica delle donne è ancora un aspetto critico e il tasso di occupazione femminile è ancora basso (nel 2018 era pari al 49,5% e si stima che questo dato sia rimasto piuttosto stabile negli ultimi anni).

In generale le donne sono un soggetto debole sul mercato del lavoro, soprattutto in riferimento alla retribuzione e alla tipologia di lavoro.

Dalla ricerca dell'Eurostat, confrontando la retribuzione lorda maschile e femminile, emerge che le donne europee guadagnano circa il 16% in meno degli uomini. Inoltre, il 32,4% delle donne lavora part-time (contro l'8% degli uomini).

Per quanto riguarda la tipologia di lavoro in Italia esistono dei settori occupazionali tipicamente maschili (come l'industria e l'edilizia, rispettivamente coperti al 71% e all'89% da uomini) e tipicamente femminili (come la sanità, l'istruzione e la ristorazione, coperti al 50% da donne). Tuttavia, emerge come le donne siano in generale meno presenti nei settori più remunerativi.

Inoltre, le donne spesso non ricoprono ruoli di responsabilità, ma ruoli di profilo intermedio che sono spesso di supporto ad altre attività. Ad esempio, se si considera l'aspetto legato alla carriera, in Italia le donne in posizioni manageriali sono circa il 27% del totale e il fenomeno chiamato "glass ceiling", cioè gli ostacoli che le lavoratrici incontrano per raggiungere posizioni di vertice, è ancora molto diffuso. Negli ultimi anni in Italia ci sono stati significativi passi avanti in tal senso, grazie alla Legge Golfo-Mosca del 2011 e alla Legge di Bilancio del 2019, che hanno introdotto quote di rappresentanza di genere nei Consigli di Amministrazione, facendo alzare la percentuale femminile dal 7% del 2011 all'attuale 39%.

La maternità rimane un ostacolo al raggiungimento della parità di genere, perché comporta una riduzione della partecipazione femminile al mercato del lavoro. I dati Istat del 2019 confermano che le madri lavoratrici sono circa il 54,5% contro i padri lavoratori che sono pari all'83,5%. Inoltre, si stima che le madri che continuano a lavorare subiscano una

riduzione del reddito nei 24 mesi successivi alla nascita di un figlio, a fronte di un'invarianza di quello dei padri. La penalità, che è molto pronunciata nel breve periodo, permane anche a diversi anni dalla nascita. Ad esempio, a distanza di dieci anni la retribuzione delle madri risulta inferiore a quella delle donne che non hanno avuto figli.

Dimensione formativa

Secondo una ricerca del Censis del 2019 le donne italiane sono più istruite degli uomini. Le laureate sono pari al 56% del totale e negli studi post-laurea (ad esempio: dottorati di ricerca, specializzazioni, master) rappresentano il 59,3%. Esiste ancora una differenza nella scelta del percorso di studi. Infatti, le donne sono in minoranza nei percorsi di laurea STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica), mentre sono in maggioranza (circa 2 su 3) negli altri percorsi accademici.

1.2. MISURE ATTE A PROMUOVERE LA PARITÀ DI GENERE

Un obiettivo fondamentale contenuto nei Millennium Development Goals (MDGs) proposti dalla Nazioni Unite è “promuovere la parità di genere e la leadership femminile”. Tra i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile, l'obiettivo 5 si prefigge di raggiungere l'uguaglianza di genere e di emancipare tutte le donne, riducendo l'ineguaglianza all'interno e fra le nazioni. A conferma dell'importanza attribuita a questo obiettivo sono stati stanziati 9,81 miliardi per ridurre le disparità e sviluppare politiche di inclusione sociale.

Inoltre, nel novembre 2021 è stato aggiornato il Codice delle Pari Opportunità con la Legge n. 162, al fine di estendere l'obbligo di redazione da parte delle aziende con più di 50 collaboratori di un rapporto sulla situazione di impiego maschile e femminile.

L'obiettivo della parità di genere richiede interventi per superare gli stereotipi e, a tal fine, le imprese sono tenute a recepire i principi della gender equality con l'obiettivo di aumentare la presenza femminile all'interno delle organizzazioni e di garantire pari opportunità di carriera, di retribuzione e di work-life balance, favorendo un ambiente scevro da stereotipi, discriminazioni, o abusi.

La PdR UNI 125:2022 definisce le linee guida sul Sistema di Gestione della parità di genere e prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator – Indicatori Chiave di Prestazione) per misurare e valutare le soluzioni adottate dalle aziende per ottemperare alla prassi, colmando i gap esistenti e promuovendo un cambiamento sostenibile.

La PdR UNI si inserisce in un ampio contesto e, insieme ad altre norme ed iniziative, è volta ad avviare un cambiamento culturale, che superi la visione stereotipata dei ruoli, considerando i talenti femminili come risorsa e stimolando la crescita economica del Paese.

I driver su cui intende agire sono:

- rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza
- adozione di politiche per favorire l'occupazione femminile
- adozione di misure per favorire la parità fra uomini e donne
- promozione di politiche di welfare

- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità (come stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione)
- integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale

In concreto, sono stati identificati alcuni aspetti critici del comportamento delle aziende italiane nei confronti del lavoro femminile rispetto ai quali ogni organizzazione è tenuta a introdurre azioni di miglioramento e a darne evidenza:

- retribuzione e carriere
- genitorialità e cura della famiglia
- bias gestionali e processi di gestione

UNI PDR 125:2022 – Quadro normativo di riferimento

- **Art. 37 della Costituzione Italiana** : «la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore»
- **Legge n. 903 del 1977** : viene vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda il diritto al lavoro
- **Legge n. 125 del 1991** : «azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro» con la definizione di discriminazione e discriminazione indiretta
- **Legge 17 maggio 1999 n. 144** : norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei consiglieri di parità ed a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125
- **D. Lgs. 151/2001** : testo unico sulla maternità e paternità
- **D. Lgs. 11/2006** : codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246
- **Legge 92/2012** : norma per promuovere l'occupazione femminile
- **D. Lgs. 80/2015** : misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro
- **L. 81/2017** : lavoro agile inteso come strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- **Legge di bilancio 2017 (L. 232/2016)**
- **Legge di bilancio 2019**
- **Legge di bilancio 2020 (L. n. 160 del 2019)**
- **Legge di bilancio 2021 (L. n. 178 del 2020)**
- **D.L. 77/2021** : governance del piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure
- **D. Lgs. 230/2021** : istituzione dell'assegno unico universale per i figli a carico
- **L. 162/2021** : disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. Si modifica ed integra la definizione di discriminazione, così come il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, si istituisce la certificazione di genere
- **Legge di bilancio 2022 (L. n. 234/2021)** : fondo per il sostegno della parità salariale di genere destinato a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro
- **Decreto 29 aprile 2022** : parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

1.3. LA PARITÀ DI GENERE IN LUNDBECK E LA PROMOZIONE DI UN COMPORTAMENTO ETICO

#EveryBrainInTheGame

In Lundbeck crediamo che trasformare la scienza in farmaci che cambiano la vita e la salute del cervello richieda diversità di pensiero, idee e competenze per avere successo. Pertanto, la creazione di un'organizzazione inclusiva in cui la differenza è vista come un fattore chiave di creatività e innovazione è una necessità aziendale fondamentale.

La politica di diversità, equità e inclusione (DE&I) di Lundbeck guida le nostre azioni all'interno di DE&I e rende trasparenti le nostre intenzioni. Il nostro impegno nel ripristinare la salute del cervello, affinché ogni persona possa dare il meglio di sé, è possibile solo se la nostra forza lavoro è diversificata, i processi e le politiche del nostro personale sono equi e la nostra cultura è inclusiva per tutti. Abbiamo fatto buoni progressi ma c'è ancora molto da fare; quindi, agiamo e monitoriamo continuamente i nostri progressi; ci riteniamo responsabili.

Per riflettere la diversità delle persone che serviamo e le loro esigenze, ci concentriamo sulla creazione del contesto, della cultura e dei sistemi in cui tutti i collaboratori Lundbeck,

indipendentemente da chi siano, dove si trovino e cosa facciano, possano essere il loro sé autentico ed esibirsi al meglio. In pratica, ciò significa che gli individui siano in grado di dare il loro miglior contributo non nonostante le loro differenze, ma proprio grazie ad esse, crediamo di poter dare il meglio di noi stessi, sia come individui che come gruppo, solo quando ogni cervello è in gioco. Avendo background diversi, stimoliamo la diversità di pensiero e opinione guidando la creatività, l'innovazione e l'arricchimento reciproco includendo ogni cervello nel gioco.

La nostra politica DE&I è supportata da un ambizioso piano globale DE&I che consente pari opportunità promuovendo l'equità e la trasparenza, affrontando pregiudizi e discriminazioni e promuovendo l'appartenenza attraverso la nostra cultura unica di Lundbeck. Stiamo lavorando per garantire che la DE&I sia una pratica e una mentalità integrate in tutta l'organizzazione.

La campagna lanciata da Lundbeck **#EveryBrainInTheGame** ha proprio l'obiettivo di promuovere e diffondere i principi su cui si basa la politica di diversità, equità e inclusione.

Per guidare e dimostrare il nostro impegno DE&I, abbiamo condiviso i seguenti obiettivi:

- Rafforzare una cultura inclusiva in cui tutti i collaboratori abbiano un senso di appartenenza e pari opportunità per realizzare il proprio potenziale.
- Sostenere la neuro-diversità nell'ambiente di lavoro con le migliori condizioni di lavoro possibili per i nostri collaboratori che presentano variazioni nel loro profilo cognitivo.
- Garantire una rappresentanza di genere equilibrata a tutti i livelli focalizzandoci sui livelli manageriali

Rafforzare una cultura inclusiva

Per rafforzare ulteriormente una cultura inclusiva, stiamo mettendo in atto strutture e processi inclusivi, affrontando i pregiudizi inconsci e promuovendo la consapevolezza culturale.

Il nostro impegno a creare una cultura inclusiva in cui tutti sono trattati con equità e rispetto è supportato da dati quantitativi. Misuriamo il livello di inclusione dei nostri collaboratori nel nostro sondaggio sul coinvolgimento, concentrandoci su pari opportunità e appartenenza.

L'inclusività è importante per tutti e tutti abbiamo un ruolo nel promuovere una cultura inclusiva in cui tutti possano prosperare, essere autentici e dare il meglio di sé.

Strutture e processi inclusivi

Cerchiamo di incorporare una mentalità inclusiva nelle nostre strutture e lo facciamo lavorando continuamente per migliorare i nostri processi e le nostre politiche relative al personale. Crediamo fortemente nel miglioramento delle pari opportunità per tutti i collaboratori per arricchire le proprie competenze professionali e la propria carriera all'interno di Lundbeck e non tolleriamo alcuna discriminazione. Ci assicuriamo di valutare un pool diversificato di candidati per ogni assunzione.

Formazione sui pregiudizi

Riconosciamo che possiamo creare una cultura veramente inclusiva solo se affrontiamo i pregiudizi sottostanti che influenzano i nostri processi decisionali. Diventare consapevoli dei nostri pregiudizi e avere il coraggio di sfidarli non è facile, ma continuiamo a provarci. Per garantire ciò, ci impegniamo a mitigare i pregiudizi nei nostri processi legati al personale e tutti i collaboratori completano la formazione su come diventare consapevoli e mitigare i pregiudizi inconsci.

Consapevolezza culturale

Siamo un'organizzazione globale e pertanto dipendiamo dai numerosi talenti ed esperienze della nostra forza lavoro multiculturale. Costruendo la consapevolezza e la comprensione della propria cultura e di altre culture, costruiamo l'intelligenza culturale e promuoviamo una collaborazione efficace. Garantiamo questo attraverso la formazione di tutti i collaboratori sulla consapevolezza culturale.

Sostenere un ambiente di lavoro adatto alla neuro-diversità

Ci impegniamo non solo a ripristinare la salute del cervello delle persone che vivono con malattie cerebrali in tutto il mondo, ma siamo ugualmente impegnati a diventare un luogo di lavoro attento alla neuro-diversità che promuova le migliori condizioni di lavoro possibili per i collaboratori con variazioni nel loro profilo cognitivo.

Se un collaboratore sperimenta un cambiamento nella salute del suo cervello che lo influenza nel suo ruolo attuale, lo supportiamo in vari modi, ad esempio adattando le condizioni di lavoro per consentirgli di raggiungere i propri obiettivi. Per continuare a progredire, abbiamo le seguenti aree di interesse:

- Migliorare ulteriormente la capacità dei nostri manager di affrontare e garantire il miglior benessere possibile per i collaboratori e i loro team.
- Portare maggiore consapevolezza a tutti i collaboratori su cosa significhi essere un luogo di lavoro che lavora con la neuro-diversità e su come essere solidali e rispettosi nei confronti dei colleghi con neuro-diversità
- Soddisfare, per quanto possibile, le esigenze dei collaboratori riguardo alle condizioni del posto di lavoro.

Garantire una rappresentanza di genere equilibrata

Lundbeck si impegna a garantire progressi nella quota del genere sottorappresentato a tutti i livelli dell'organizzazione e monitoriamo i nostri progressi attraverso dati quantitativi.

Per garantire progressi nella rappresentanza di genere equilibrata e in altre dimensioni della diversità, stiamo rivedendo e rafforzando le nostre politiche, processi e programmi. Ciò include, ma non è limitato a, i nostri processi di selezione in cui costruiamo approcci strutturati per mitigare i pregiudizi e garantire la diversità nell'adesione a Lundbeck, i nostri processi di revisione organizzativa in cui monitoriamo e promuoviamo la diversità nel nostro pool di talenti e per promozioni, pianificazione della successione, ecc., e i nostri programmi di leadership inclusivi in cui ci basiamo sulla nostra tradizione di sviluppo della leadership supportando la crescita dei nostri leader.

Lundbeck è da anni impegnata a promuovere e garantire comportamenti etici, tanto da considerare la parità di genere come un fatto indiscutibile. La nuova PdR UNI 125:2022 ha fornito l'opportunità di verificare le azioni implementate nel corso degli anni e di rileggere i dati nell'ottica dell'equità.

Forum DE&I

“La diversità è locale, mentre l'inclusione è globale”, ogni affiliata locale può focalizzarsi i propri discorsi sulla DE&I su parametri differenti. Per questo Lundbeck dà l'opportunità di creare forum locali con l'obiettivo di lasciare che i collaboratori possano trovare soluzioni e idee per poter migliorare la DE&I. Ogni collaboratore può prendere parte al forum indipendentemente dal suo ruolo, dall'esperienza o dall'anzianità, contribuendo così a creare iniziative strategiche ad hoc sul tema. Gli unici criteri per far parte del forum sono: la passione per la DE&I, la volontà di partecipare al lavoro della DE&I, una mentalità aperta e il coraggio di condividere i propri punti di vista.

Sulla intranet aziendale, al seguente link, sono disponibili i forum locali [Local DE&I Forums - join us! \(sharepoint.com\)](#); inoltre, per assistenza o per maggiori informazioni è possibile contattare DE&I Office all'email diversity@lundbeck.com.

L'assenza di discriminazione: un pilastro del Codice Deontologico

Secondo il Codice Deontologico di Lundbeck “Code of Conduct”, tutti i collaboratori effettuano ogni anno un training obbligatorio in materia di discriminazione; il Codice Deontologico è consultabile nella sua interezza nella Intranet aziendale ([Global Legal, Compliance & Sustainability - Code of Conduct IT.pdf - Tutti i documenti \(sharepoint.com\)](#)). Gli standard etici di Lundbeck sono definiti dalla Direzione Generale con il supporto di un Comitato per la Compliance che rappresenta le principali funzioni aziendali. Il Comitato valuta annualmente le performance etiche e avvia i miglioramenti necessari. Tutti i collaboratori e le terze parti che lavorano per conto di Lundbeck devono osservare il Codice Deontologico e ogni eventuale normativa locale più stringente.

Nella sezione Risorse Umane del Codice Deontologico sono indicati in modo molto chiaro dei principi non negoziabili e, in modo particolare, è espressamente scritto:

“Promuovere un ambiente lavorativo positivo e inclusivo, privo di discriminazioni e molestie”.

Per la salvaguardia dei principi di Lundbeck è stata istituita una linea diretta accessibile a tutti i collaboratori di Lundbeck: [Compliance Hotline di Lundbeck](#), che si occupa di gestire ogni tipo di arbitrato a salvaguardia del Codice Deontologico. Tutte le segnalazioni effettuate tramite la hotline sono trattate in forma anonima, in modo da garantire la massima tutela delle persone che portano in evidenza eventuali violazioni. L’azienda si è dotata anche di strumenti di controllo interno atti a verificare la corretta applicazione dei principi enunciati nel Codice Deontologico e si impegna a pubblicare periodicamente i resoconti dell’attività con valutazioni quantitative e qualitative dei risultati raggiunti.

Il Codice Deontologico esprime in modo chiaro anche la volontà di Lundbeck Italia di incentivare la libera espressione sui principi fondamentali, per migliorare sempre di più anche in tema di parità di genere:

“Lundbeck sostiene la varietà del personale, promuovendo l’apprendimento e lo sviluppo a livello dell’organizzazione, di gruppo e individuale. L’azienda ritiene che il rispetto del singolo individuo sia la base per un’azienda con alte prestazioni.”

Inoltre, in ottemperanza alla normativa vigente in materia di illeciti commessi da amministratori, dipendenti e/o collaboratori (D.Lgs. 231/2001), Lundbeck ha adottato il Modello Organizzativo di gestione e controllo, disponibile al seguente link [Modello 231 \(sharepoint.com\)](#) nel quale vengono espressamente citati gli obblighi di:

- “operare nel rispetto del criterio di meritocrazia e delle pari opportunità, senza nessuna discriminazione basata sul sesso, l’origine razziale ed etnica, la nazionalità, l’età, le opinioni politiche, le credenze religiose, lo stato di salute, l’orientamento sessuale, le condizioni economico-sociali, in relazione alle reali esigenze della Società;”
- “curare che siano assicurate, all’interno della Società, condizioni di lavoro rispettose della dignità personale, delle pari opportunità ed un ambiente di lavoro adeguato, nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa”.

1.4. LA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE IN LUNDBECK ITALIA

La Politica per la Parità di Genere si integra perfettamente con tali principi, di cui rappresenta una esplicazione.

L’azienda si pone il fine di diffondere una cultura della salute nella sua interezza fisica, mentale ed emotiva. Promuovere e vigilare sulla parità di genere significa andare incontro alle esigenze di salute degli individui, consentendo loro di svolgere l’attività lavorativa in un ambiente sano ed equo, in cui si promuove la trasparenza e la correttezza e si disincentiva l’intolleranza e l’iniquità.

La Politica per la Parità di Genere consiste:

- nell'assicurare che le attività siano svolte in conformità con le norme vigenti;
- nell'impegnarsi fermamente nel miglioramento continuo, per favorire la parità tra uomini e donne ed in generale tra tutti gli individui;
- nel continuare ad adottare politiche per favorire l'occupazione femminile;
- nell'adottare misure di welfare e politiche aziendali che favoriscano le pari opportunità, anche considerando le esigenze di conciliare vita familiare e lavoro;
- nel vigilare sulla parità retributiva e di carriera

Il Management Team italiano si impegna:

- a garantire l'adozione di misure efficaci per il perseguimento degli obiettivi indicati sopra;
- a vigilare costantemente sul livello di parità di genere raggiunto, nell'ottica di un miglioramento continuo;
- a destinare un budget adeguato a perseguire gli obiettivi ed attribuire specifici incarichi al fine di mettere in atto le azioni necessarie;
- a informare il personale sulle politiche adottate e a formare il personale sulle tematiche della parità di genere.

2 CAMPO DI APPLICAZIONE

La Politica per la Parità di Genere si applica ai pertinenti processi e parti interessate, come individuati nel Manuale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

3 RESPONSABILITÀ

Il Comitato Guida ha la responsabilità di:

- elaborare e promuovere proposte di interventi e politiche atte a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, intervenendo sui modelli culturali di genere, che costituiscono discriminazione diretta o indiretta negli ambiti delle politiche di parità fra uomo e donna;
- incontrarsi periodicamente per pianificare le attività, monitorare i KPI e implementare azioni migliorative in ottemperanza alle normative vigenti e alle politiche di parità di genere;
- predisporre il budget per le attività inerenti la parità di genere;
- valutare le iniziative e i suggerimenti proposti dai dipendenti durante la survey annuale promossa dall'azienda.

Il Comitato Guida è composto da:

- Amministratore Delegato,
- People & Communication Director (HR Director),
- Regional Compliance Manager (Compliance & PV Manager)

Il Comitato Guida è supportato nella gestione delle attività comunicazionali (interne ed esterne) e formative da figure specialistiche quali il Communication & Digital Specialist e il P&C Business Partner.

Inoltre, esso instaura un dialogo continuo con il Management Team per ricevere feedback e indirizzare al meglio le proprie iniziative, nonché con alcune figure specifiche di *People Manager*, sia di sede che di field.

Il Management Team è composto da:

- Amministratore Delegato,
- Finance & Business Partner Director,
- People & Communication Director,
- Regional Compliance Manager,
- National Sales Director,
- Medical, Regulatory and Value Access Director,
- Marketing & Customer Engagement Director

4 DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

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

- lo sviluppo di relazioni professionali improntate a tutti i livelli dell'organizzazione a trasparenza, rispetto e fiducia reciproci;
- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse.

Le politiche interne mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e incentivano l'adozione di comportamenti improntati all'etica del rispetto tra i generi.

A tal fine sono adottate le seguenti misure e attività:

Linguaggio

A tutti i livelli, sia nella comunicazione interna che in quella verso l'esterno, deve essere utilizzato un linguaggio rispettoso e inclusivo, che prevenga l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

Cultura

Il Comitato Guida, composto dall'Amministratore Delegato, da People & Communication Director (HR Director) e dal Regional Compliance Manager (Compliance & PV Manager), è sempre attento ad individuare gli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale, che potrebbero impedire la piena inclusione lavorativa e mette in atto eventuali misure per la rimozione degli stessi in collaborazione con le Funzioni aziendali.

Selezione

La Direzione People & Communication (HR Department) garantisce un processo di selezione ed assunzione improntato alla massima trasparenza in tutte le fasi, dallo screening dei curricula, al colloquio con i candidati e alla scelta finale dei nuovi collaboratori, come chiaramente espresso nella procedura "Selezione, assunzione, inserimento in azienda del personale e adempimenti di fine rapporto" (SOP_18734).

Formazione

La Direzione People & Communication (HR Department) garantisce una formazione rivolta a tutti i collaboratori senza discriminazione alcuna e, come chiaramente espresso nella procedura "Formazione e addestramento del personale" (SOP_18825), tutto il personale riceve la formazione necessaria, a prescindere dal ruolo, dal livello di inquadramento e dal genere.

Per i nuovi assunti, nel 2023, la formazione ha una durata complessiva di 160 ore per la quale ci avvaliamo di formatori interni. Ad oggi per i nuovi assunti abbiamo consolidato circa 2500 ore di formazione.

Inoltre, periodicamente viene organizzata una formazione specifica inerente gli argomenti della parità di genere e dell'inclusione della diversità in linea con la funzione DE&I della nostra Casa Madre, ad esempio sui pregiudizi legati alla diversità di genere o sugli stili di leadership, mentre come Lundbeck in Italia, aderendo a Fondazione Libellula, partecipiamo

a diversi incontri sul tema della violenza di genere e creiamo progetti e attività dedicati a collaboratori e collaboratrici per contribuire alla costruzione di una cultura fondata sul rispetto, lavorando sulla decostruzione degli stereotipi, l'empowerment delle donne, lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, la promozione della Diversity, Equity & Inclusion e uno sguardo attento sul linguaggio.

Attraverso sessioni di coaching, sviluppiamo la crescita e la professione dei collaboratori in base alle loro esigenze professionali definite in Piani Individuali di Sviluppo che tutti i nostri collaboratori discutono con i propri manager.

Valorizzazione delle competenze

La Direzione People & Communication (HR Department) ha implementato un sistema di gestione delle competenze oggettivo e misurabile, utile per la progettazione di percorsi formativi e per la pianificazione dei piani di sviluppo. Tutte le persone possono accedere in egual misura alla possibilità di migliorare la propria posizione all'interno dell'Azienda, perché tale opportunità viene valutata esclusivamente in base a criteri legati alle capacità personali e professionali.

Lundbeck adotta un processo di Performance Management ("My Performance") chiaro, trasparente e condiviso che permette ai collaboratori, durante l'intero corso dell'anno, di lavorare per obiettivi in linea con la strategia di business e riflettere più volte sul proprio percorso personale e professionale.

Ad inizio anno, in un one to one, manager e collaboratore stabiliscono gli obiettivi individuali su cui costruire il piano di azione e di sviluppo per l'anno in corso, discutendo delle competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi e costruire così un piano di sviluppo individuale. Nel corso del processo di Performance Management, ogni collaboratore con il proprio manager riflette su quali siano le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi e come poterle allenare. Ogni collaboratore potrà riflettere sul modello delle competenze di Lundbeck, fondamentale per il bilancio delle competenze dove si individuano i comportamenti e le competenze su cui focalizzarsi per raggiungere l'obiettivo. A metà anno è prevista una fase di verifica, cioè un momento specifico dedicato ai feedback e alla revisione degli obiettivi in base all'andamento del piano di sviluppo. A fine, la valutazione prevede un'autovalutazione del collaboratore ed infine con il manager.

Collegare lo sviluppo ai bisogni strategici di Lundbeck è un passaggio cruciale e si concretizza nella definizione del Piano Individuale di Sviluppo, cioè un'opportunità per ogni collaboratore di discutere regolarmente lo sviluppo nel breve e nel lungo periodo, tenendo conto di esigenze e di opportunità, modificando obiettivi e aspettative lungo il percorso se necessario. Il 100% dei collaboratori è coinvolto nel processo di performance aziendale "My Performance"

Politiche retributive

Lundbeck attua politiche retributive basate sull'equità e garantisce pari opportunità di carriera anche in posizioni di responsabilità.

La Reward Policy di Lundbeck, mira alla crescita professionale dei suoi collaboratori attraverso un sistema che garantisce:

- Equità e coerenza: le retribuzioni sono per tutti coerenti con il peso e il contributo dei ruoli,
- Competitività: retribuzione allineate per tutti al mercato di riferimento,
- Meritocrazia e selettività: valorizzazione del merito con criteri legati al My Performance,
- Trasparenza: regole e meccanismi espliciti verso tutti i collaboratori.

La Direzione People & Communication (HR Department) presidia la corretta applicazione dei principi di pari opportunità.

Genitorialità e Work-life balance

Lundbeck adotta iniziative volte a favorire la conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro e a garantire il diritto alla genitorialità, come: definizione delle linee guida sulla flessibilità lavorativa, accordi individuali di lavoro agile per il personale di sede, flessibilità dell'orario di lavoro, garanzia del posto di lavoro (mansione, retribuzione e benefit) durante e dopo il periodo di assenza per maternità.

Lundbeck è sensibile anche al tema della paternità e, oltre al congedo previsto da contratto, offre agli uomini la possibilità di richiedere il congedo facoltativo. Il padre che decide di usufruire del congedo obbligatorio o facoltativo avrà diritto, per i giorni di congedo, ad un'indennità giornaliera a carico dell'Inps, pari al 100% del payroll.

Come supporto alla genitorialità, Lundbeck nel 2023, propone un servizio di counseling psicologico, rivolto a tutti i collaboratori, e un servizio di self-coaching attraverso una piattaforma dedicata che permette di allenare competenze soft trasferendole dal lavoro alla vita privata e viceversa.

Per promuovere e favorire la partecipazione ed il senso di appartenenza, tutti i collaboratori possono restare aggiornati sulle attività proposte e le iniziative attraverso newsletter mensili inviate per e-mail e pubblicate sull'app "Lundbeck People" nata con l'idea di mettere a disposizione di tutti una community virtuale per aumentare l'ingaggio delle persone e permettergli di essere costantemente in contatto.

Promuovendo una cultura aziendale fondata sull'inclusione di genere e sull'equilibrio vita-lavoro, prevediamo un programma di Onboarding & Induction personalizzato anche per tutte le collaboratrici al rientro dalla maternità.

Per garantire che il reinserimento avvenga nel migliore dei modi, le collaboratrici neomamme sono accompagnate con un processo di tutoring individuale per supportarle nei primi mesi di inserimento, anche nella formazione adatta al loro ruolo. È inoltre previsto un momento di confronto con il manager di riferimento per verificare l'eventuale necessità di ulteriori interventi formativi a completamento del programma.

La Direzione People & Communication (HR Department) presidia la corretta applicazione delle iniziative previste.

Attività di comunicazione

Nel sito www.lundbeck.com/it nella sezione Purpose e Valori è possibile leggere come per Lundbeck la diversità sia un punto di forza per ognuno di noi, per questo è fondamentale creare un ambiente di lavoro inclusivo per trarre beneficio dalle nostre differenze:

«Lundbeck è da sempre in prima linea contro qualsiasi tipo di discriminazione, con un focus importante sulla parità di genere. La garanzia di un impegno costante e la promozione di ogni iniziativa a supporto dell'eguaglianza di lavoratrici e lavoratori sono la chiave per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo.»

Nel Company Profile disponibile alla sezione Lundbeck è possibile leggere come, nell'osservanza dei principi del Patto delle Nazioni Unite, contribuiamo a 7 dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile, tra cui la parità di genere e riduzione delle disuguaglianze.

Per affermare maggiormente tale strategia aziendale Lundbeck ha deciso di aderire a United Nations Global Compact, iniziativa che promuove i Dieci Principi delle Nazioni Unite per la salvaguardia dei diritti umani, del lavoro, dell'ambiente e dell'anticorruzione. Unendoci alla sua rete locale - UN Global Compact Network Italia - abbiamo ufficializzato il nostro impegno nel rendere il Global Compact delle Nazioni Unite parte integrante della nostra strategia e delle nostre attività quotidiane. Oltre a ciò, Lundbeck darà la sua partecipazione e il suo contributo attivo alle attività della sua rete locale, l'UN Global Compact Network Italia.

La Direzione People&Communication (HR Department) garantisce l'attuazione di una corretta comunicazione inerente la parità di genere rivolta sia ai collaboratori Lundbeck, che verso l'esterno, ad esempio attraverso dei post periodici sui principali canali social.

Infine, il Comitato Guida di Lundbeck Italia redige un piano di comunicazione annuale, condiviso con il Management Team, con lo scopo di diffondere e promuovere i principi di Parità di genere, Empowerment femminile e valorizzazione delle diversità ed informare tutti gli stakeholders dell'organizzazione interni ed esterni.

Nel piano di comunicazione relativo all'anno 2023, Lundbeck si è focalizzata in particolar modo sulle rappresentanze sindacali nazionali e locali per ottemperare all'invio del rapporto parità di genere e sui collaboratori interni per la diffusione di alcuni eventi formativi ed informativi su tematiche specifiche parità di genere e area diversità e inclusione.

STAKEHOLDER	AZIONE	VERIFICA/MONITORAGGIO	RESPONSABILE
Rappresentanze sindacali e Ministero Lavoro – Consigliere pari opportunità	Rapporto parità di genere	Annuale	People & Communication
Collaboratrici/ori	Momenti di formazione specifica,	Annuale	People & Communication

	newsletter, campagna sensibilizzazione		
--	--	--	--

Scelta dei fornitori

Ad agosto 2023 Tiziana Mele, Amministratore Delegato, ha firmato il Manifesto “Imprese per le Persone e la Società” di @UNGlobalCompactNetworkItalia.

Nella stesura degli obblighi contrattuali per i fornitori, Lundbeck cura che sia incluso l'impegno da parte del fornitore di aderire ai principi dell'UN GLOBAL COMPACT o alle clausole del Codice Deontologico. Come dice la procedura SOP_19983 Acquisto di beni e servizi (consultabile nel sistema documentale dell'azienda: LuDo)

“Il fornitore dovrà essere conforme alle leggi nazionali ed internazionali applicabili in materia di protezione dei diritti umani, dei lavoratori e dell'ambiente, nonché in relazione alla prevenzione della corruzione.”

Inoltre, nei contratti con **Lundbeck**, ciascun fornitore «dichiara altresì di essere a conoscenza che Lundbeck è costantemente impegnata nel sostegno dei valori della Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) di cui al link www.lundbeck.com/it/about-us/lundbeck-italy/purpose-e-valori, e di rispettare tali valori, conformandosi al Codice di Condotta Terze Parti (disponibile all'indirizzo https://www.lundbeck.com/content/dam/lundbeck-com/masters/global-site/pdf/Lundbeck_Third_Party_obligations_ed.1.pdf).».

5 SEGNALAZIONI

Segnalazione di violazioni

A vigilanza dei principi di Lundbeck è stata istituita dalla Casa Madre una linea dedicata Compliance Hotline di Lundbeck (<https://www.lundbeck.com/it/compliance-hotline>) che si occupa di salvaguardare quanto espresso nel Codice Etico. Eventuali violazioni del Codice e/o segnalazioni di casi di discriminazione/non inclusività possono essere effettuate tramite un account di posta riservato e confidenziale fornito dalla linea dedicata Compliance Hotline di Lundbeck e sono trattate in forma anonima, in modo da garantire la massima tutela delle persone che portano in evidenza eventuali violazioni.

L'azienda si è dotata anche di strumenti di controllo interno atti a verificare la corretta applicazione dei principi enunciati nel Codice Deontologico e si impegna a pubblicare periodicamente i resoconti dell'attività con valutazioni quantitative e qualitative dei risultati raggiunti.

Segnalazione di idee/suggerimenti

Tutti i collaboratori possono proporre idee e fornire suggerimenti in merito ad attività relative alla parità di genere durante le survey di indagine di clima effettuate annualmente.