



MONDIAAL
DIVERSITEITS- &
INCLUSIEBELEID
CHIESI-GROEP



MONDIAAL DIVERSITEITS- & INCLUSIEBELEID CHIESI-GROEP

1 / DOEL

Het doel van ons diversiteits- & inclusiebeleid ("D&I-beleid) bestaat uit:

- Het beschrijven van waarden en gedragingen die Chiesi bevordert en verankert om een inclusieve werkomgeving te creëren, en van waarden en gedragingen die wij niet accepteren in onze eigen onderneming of bij externe stakeholders die met ons samenwerken;
- het vaststellen van de doelen en verantwoordelijkheden voor D&I die bijdragen aan het bevorderen en verbeteren van onze inclusieve benadering, zoals die voor iedereen bij Chiesi van belang is.

Dit beleid is ontwikkeld in lijn met het externe wetgevingskader en de normen van Chiesi's hoofdkwartier in Italië, met respectering van mogelijke inpassingen en verschillen in verband met de nationale wetgeving van de landen waarin Chiesi aanwezig is.

Dit beleid is ook ontwikkeld onder naleving van Chiesi's mondiale Gedragscode en de van toepassing zijnde interne geïntegreerde overeenkomsten (bijv. de geïntegreerde overeenkomst van Chiesi Farmaceutici SpA).

2 / REIKWIJDTE

Dit beleid geldt voor Chiesi Farmaceutici SpA en alle dochtermaatschappijen wereldwijd.



3 / VERANTWOORDELIJKHEDEN

Elke medewerker van Chiesi moet diversiteit & inclusie ondersteunen en helpen om een inclusieve werkomgeving tot stand te brengen. Dit is voor ieder van ons een morele plicht.

ROL	VERANTWOORDELIJKHEID
Chiesi's CEO en Executive Committee (Raad van Bestuur)	<p>De CEO en de Executive Committee werken samen om de toon te zetten en van D&I een Strategische Prioriteit te maken. Hierdoor is Chiesi in staat om prioriteit toe te kennen aan D&I, naast andere KPI's en doestellingen.</p> <p>Gezamenlijke committering om als rolmodellen voor vastberaden, authentiek en inclusief leiderschap voor de rest van Chiesi te fungeren.</p> <p>Onderschrijven van en opkomen voor het beleid, en ondersteuning van de D&I-commissie en dochtermaatschappijen bij de bevordering en sponsoring van activiteiten gericht op diversiteit, rechtvaardigheid en inclusie.</p>
D&I-commissie	<p>De Commissie is een officieel orgaan dat bestaat uit een heterogene groep Chiesi-medewerkers.</p> <ul style="list-style-type: none">■ Creëren van het mondiale D&I-beleid en ondersteunen van alle dochtermaatschappijen/afdelingen van Chiesi bij de herziening van alle Richtlijnen en Operationele Procedures om de concepten uit het D&I-beleid daarin te integreren en in de praktijk te brengen.■ Bevorderen en steunen van een inclusieve cultuur, niet alleen door als voorbeeld van inclusiviteit en openheid te fungeren, maar ook door het voorstellen van concrete actiemaatregelen en-programma's.■ Trapsgewijs doorgeven van mondiale D&I-informatie/-acties en bevorderen van tweerichtingscommunicatie/-interactie inzake D&I-onderwerpen, -beslissingen en -initiatieven, tussen mondiaal en lokaal.
Executive Committee (Raad van Bestuur) van Chiesi's dochtermaatschappijen	<p>Zorgen dat lokale processen de Beleidsconcepten naleven en dat er geschikte richtlijnen en procedures bestaan om die naleving, overeenkomstig de lokale wetgeving, te waarborgen.</p> <p>Ondersteunen van activiteiten die D&I bevorderen.</p>
Alle Chiesi-medewerkers	<p>Elk werknemer van Chiesi moet diversiteit en inclusie ondersteunen en helpen om een inclusieve werkomgeving te creëren.</p> <p>De inhoud van dit Beleid is leidend voor ons gedrag, niet alleen binnen Chiesi zelf, maar ook in het kader van onze maatschappelijke commitment. Ieder van ons is verplicht om verschillen en alle elementen van sociaal onderscheid te verminderen, door een geest van solidariteit en door consistentie tussen onze waarden en hoe wij ons intern gedragen; inclusiviteit kan niet beperkt blijven tot de grenzen van onze onderneming.</p>
HR Team	<p>Bevorderen van D&I-gerelateerde initiatieven.</p> <p>Opzetten van de "D&I-bril" bij de ontwikkeling van nieuwe oplossingen en werkwijzen en nieuw beleid.</p>

4 / INHOUD

Het respecteren van de uniekheid van elk individu, het waarderen van authenticiteit en verschillende perspectieven, het creëren van een positieve werkomgeving waarin mensen zich vrij voelen om zich te uiten: dat zijn de waarden zijn die leidend zijn voor de activiteiten van de Groep op het gebied van diversiteit & inclusie.

4.1 / Uitgangspunten

Chiesi's commitment aan D&I is nu duidelijk en is een gezamenlijke commitment, gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- In onze **Visie voor 2025** is duidelijk geformuleerd dat wij door het benutten van diversiteit en creativiteit een werkomgeving willen bevorderen die de bijdragen van iedereen verwelkomt en die persoonlijke verantwoordelijkheid beloont. Immers: "Ieder van ons is anders, ieder van ons is Chiesi";
- Als zogeheten **B-Corp** wil Chiesi handelen als force for good, als positieve kracht, met een duidelijke koppeling naar D&I: zorgen voor anderen staat centraal in de gezondheidswetenschap en vormt altijd de kern van al ons werk. Wij willen onze gemeenschappen steunen om de ontwikkeling van onze medewerkers te bevorderen en de transparantie van al ons werk te waarborgen.
- Chiesi heeft mondiale **Waarden ('Dit zijn wij'/This is us)** geformuleerd die voor de onderneming gelden: deze waarden raken ook aan D&I-gerelateerd gedrag, zoals *samenwerking, respect voor anderen, ieders perspectief en individuele kenmerken, authenticiteit, eerlijkheid, empathie, vertrouwen, inclusiviteit van diversiteit, ethiek en integriteit. Zoals beschreven in ons Kader voor Waarden & Gedragingen, zijn wij van mening dat een werkomgeving die diversiteit omarmt en iedereen het gevoel heeft erbij te horen, zal leiden tot innovatie, meer creativiteit en een beter gevoel van welbevinden.*
- De mondiale **Gedragscode** formuleert D&I-principes als leidraad voor een ethische benadering en ethisch gedrag.
- Chiesi onderschrijft de *Sustainable Development Goals* (doelstellingen voor duurzame ontwikkeling) van de VN. Dit Beleid wil in het bijzonder een bijdrage leveren aan doelstellingen nummers 3, 5, 8 en 10, die betrekking hebben op D&I.
- In lijn met al deze uitgangspunten heeft Chiesi een **D&I-strategie** ontwikkeld en prioriteiten bepaald die op mondiaal niveau voor onze onderneming gelden:
 - het creëren van een inclusieve cultuur waarin iedereen zich prettig voelt, zichzelf kan uiten en zijn of haar talenten kan ontplooiën;
 - het ontwikkelen en vaststellen van D&I-doelstellingen en -acties die in lijn zijn met Chiesi's waarden en ondernemingsstrategie;
 - het opzetten en bevorderen van programma's die de inclusie van al onze medewerkers stimuleren en ondersteunen;
 - het creëren van een infrastructuur die alle D&I-activiteiten bevordert en ondersteunt.

4.2 / Chiesi's definitie van D&I

Bij Chiesi wordt diversiteit gedefinieerd als het bestaan van meerdere persoonlijke kenmerken die elk individu uniek maken. Of het nu gaat om etniciteit, gender, seksuele geaardheid, genderidentiteit, sociaal-economische status, leeftijd, fysieke vermogens, geloofsovertuiging, politieke opvattingen, instelling, levensstijl of andere onzichtbare diversiteit: wij beseffen ons dat elk van deze facetten gerespecteerd en gewaardeerd

moet worden.

Wanneer wij in dit Beleid spreken van "diversiteit" en "verschillen", verwijzen wij altijd naar deze aspecten. Dankzij dit besef kunnen wij zorgen voor een inclusieve en open werkomgeving, en voor een manier van werken die onze bedrijfsvoering positief beïnvloedt, die Chiesi's reputatie en wervingsresultaten verder verbetert en die het personeelsverloop vermindert.

4.3/ D&I-benadering en -gedrag

Het uiteindelijke doel van dit beleid is het realiseren van een **inclusieve benadering van diversiteit**, die verder gaat dan alleen het “tolereren van verschillen” en die mensen, hun manier van leven en hoe zij zich voelen, en hun verwachtingen proactief benadert - ongeacht verschillen. Op die manier kunnen alle medewerkers het beste uit zichzelf halen - in hun eigen belang, maar ook in het belang van Chiesi en de maatschappij.

Chiesi bevordert en verlangt de volgende benadering en vormen van gedrag:

- bevorderen van **inclusiviteit** en **acceptatie** in het algemeen;
- ontwikkelen van **inclusief leiderschap en persoonlijke verantwoordelijkheid** voor alle medewerkers (niet alleen hiërarchisch leidinggevenden), zodat van iedereen het volgende wordt verwacht:
 - mogelijk maken van relaties op vertrouwensbasis, op alle niveaus, met de moed om authentiek te zijn;
 - tonen van empathisch vermogen, naar elkaar luisteren met openheid, zonder oordelen en met oprechte belangstelling;
 - helpen bouwen van een omgeving en cultuur waarin mensen kunnen innoveren, nieuwe ideeën worden omarmd en mensen fouten kunnen maken, maar daar wel van leren;
 - hebben en in stand houden van een divers, inclusief en evenwichtig opgebouwd personeelsbestand;
 - ondersteunen van diversiteit van gedachten en besluitvorming;
- zorgen dat **alle minderheden en alle verschillen worden gerespecteerd**, overwogen, verwelkomd en gewaardeerd met het oog op concurrentievoordeel;
- bouwen en realiseren van **ontwikkelingsoplossingen gericht op ondervertegenwoordigde groepen** ter versnelling van hun groei in de organisatie, op basis van verdiensten;
- aansturen van de **transitie naar een inclusieve samenleving** met een positieve impact op lokale gemeenschappen en de wereldgemeenschap, met nadruk op gebieden waar diversiteit voor discriminatie of gebrek aan kansen of zelfs voor negatieve reacties zorgt.

Chiesi heeft een zero-tolerancebeleid en accepteert geen elke vorm van discriminatie. Om die reden is het volgende van toepassing:

- De Onderneming moet de stem van alle medewerkers proactief verzamelen en daarop reageren, volgens de principes en aanwijzingen uit Chiesi's mondiale Gedragscode. Op die manier kan Chiesi vaststellen of diversiteit en specifieke behoeften volledig worden erkend en kan zij haar inclusiviteitsbenadering voortdurend verder verbeteren.
- Medewerkers hebben het recht om elke vorm van discriminerend gedrag door personen of onderdelen van de organisatie te melden en processen die gelijkheid beperken of schenden onder de aandacht brengen, via Chiesi's systeem voor vertrouwelijke melding. Chiesi heeft regels vastgesteld die medewerkers beschermen tegen vergeldingsmaatregelen. Mochten dergelijke maatregelen toch worden genomen, dan zal dit bestraft worden.
- Alle mondiale initiatieven waarvan het belang vereist dat de gehele werknemerspopulatie moet worden bereikt, moeten zodanig worden opgezet dat zij rekening houden met alle mogelijke hindernissen en obstakels die tot discriminatie kunnen leiden (opleidingsniveau, technische competenties, werktijden, enz.). Wanneer dit om welke reden dan ook niet haalbaar is, zal Chiesi alles in het werk stellen om met geschikte alternatieven te komen om de gemiste kansen voor een specifiek deel van de werknemerspopulatie goed te maken.

4.4/ D&I-dimensies en hun impact op de ondernemingsprocessen

Bij Chiesi willen we eerlijk en transparant handelen en voor het volgende zorgen:

- werken aan verbinding tussen en benutting van de **'multigeneratiemix'**, en alle soorten van onderscheid die binnen Chiesi waar te nemen zijn;
- **Gendergelijkheid:**
 - gelijke toegang tot interne mogelijkheden en leidinggevende posities voor alle genders, op basis van talenten, prestaties, morele waarden en gedrag van mensen;
 - dichten van de genderloonkloof;
- scheppen van voorwaarden om **beperkingen of handicaps te omarmen;**
- integreren en respecteren van **genderidentiteit** en **seksuele geaardheid;**
- Rekening houden met alle onzichtbare diversiteit, waaronder, maar zonder beperking hiertoe, instelling, gedachtegoed, levensstijl, persoonlijkheid en leiderschapstijl.

Ook willen wij dat alle Chiesi-afdelingen zich verantwoordelijk voelen om hun processen en werkwijzen in lijn met de D&I-principes te brengen. Met het oog hierop moeten de opzet en uitvoering van alle ondernemingsprocessen zodanig zijn dat aan de bovengenoemde principes wordt voldaan, en moeten de betreffende richtlijnen en procedures duidelijke aanwijzingen bevatten om de naleving van die principes binnen de organisatie te garanderen.

Alle processen die people management betreffen, moeten noodzakelijkerwijs zijn afgestemd op de bovenstaande principes; wij noemen in het bijzonder talentacquisitie, employer branding, people development & talentmanagement, prestatie management, salarisherziening, global learning en het welzijn van medewerkers.

4.5/ D&I-impact op keuze van leveranciers

Bij de keuze van zakenpartners (leveranciers, dienstverleners en klanten) moet rekening worden gehouden met de vraag of zij voldoen aan Chiesi's Interdependentiecode (Gedragscode voor Leveranciers).

Leveranciers en dienstverleners zullen worden gemonitord op hun resultaten en ter verantwoording worden geroepen, wanneer zij niet voldoen aan de toezeggingen die zij hebben gedaan.

4.6/ D&I-meting en KPI's

Chiesi wil haar succes (positieve impact op de ondernemingsactiviteiten) met de implementatie van het D&I-beleid en de uitvoering van de beschreven actieplannen meten.

Indicatoren van succes bij de implementatie van D&I-beleid en cultuur kunnen kwalitatief en/of kwantitatief zijn, op basis van de processen en op hoe diversiteit is uitgedrukt.


Chiesi zal systemen voor succesmeting identificeren, bijvoorbeeld iedereen verantwoordelijk maken voor die successen.

Chiesi streeft ernaar om deze indicatoren te monitoren en verbeterplannen door te voeren.

Waar mogelijk moet elke proceseigenaar geschikte KPI's op basis van data en inzichten formuleren in specifieke richtsnoeren om de meest kritieke processen te monitoren en corrigerende of verbeteracties doorvoeren, al naar gelang nodig.

BIJLAGEN

This is us

Dit zijn wij/This is us
(Waarden & Gedrag) 

Mondiale HR-visie & -strategie 