# Norgine Italia S.r.l.

# POLITICA DE&I

| | |
|---|---|
| ***Redazione*** | *Responsabile parità di Genere* |
| ***Verifica*** | *HR Manager* |
| ***Approvazione Alta Direzione*** | |

**EDIZIONE**

| Edizione | Data | Motivo revisione |
|---|---|---|
| 00 | 22.07.2026 | Prima Edizione |

*Questo documento è di proprietà ed uso esclusivo della Società Norgine Italia S.r.l. e non potrà essere copiato o riprodotto, anche in parte, o portato a conoscenza di terzi, senza espresso consenso di Norgine*

**SOMMARIO**

1. Introduzione ..... 3
2. Impegni Strategici ..... 3
3. Prevenzione di comportamenti inappropriati e tutela dell'ambiente di lavoro ..... 5
4. Monitoraggio e miglioramento continuo ..... 5
5. Attuazione e responsabilità ..... 6

## 1. INTRODUZIONE

Norgine Italia (da ora solo "Norgine") riconosce la diversità, l'equità e l'inclusione come valori fondamentali, non ritenendoli obiettivi separati dalla missione aziendale, bensì condizioni abilitanti della stessa: l'eccellenza e il successo organizzativo non nascono dall'uniformità, ma dalla capacità di integrare esperienze e punti di vista differenti in una visione comune.

La forza di Norgine risiede nella capacità di garantire a ogni persona, indipendentemente da sesso, età, origine, disabilità, orientamento sessuale, status civile, identità di genere, fede religiosa o condizione personale (da ora "Caratteristiche Protette"), pari opportunità di selezione, crescita e carriera.

Come datore di lavoro consapevole, Norgine non tollera alcuna forma di discriminazione o molestia e si impegna attivamente a valorizzare i talenti di ciascuno/a, garantendo equità e rispetto in ogni aspetto della vita lavorativa del/della dipendente: dalla fase di selezione, onboarding e contestuale assunzione, fino alla gestione delle tappe caratterizzanti la crescita professionale, la parità retributiva e la conciliazione vita-lavoro.

Da queste premesse nasce la presente Politica DE&I. Allineandosi allo standard della prassi UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, questa Politica rappresenta una fotografia dell'impegno concreto di Norgine nel promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso.

Essa si inserisce nella più ampia strategia di sostenibilità sociale promossa dal Gruppo attraverso la Diversity, Equity and Inclusion Policy POL-000204, la Anti-harassment and Bullying Policy POL-000206 e il Norgine Business Code POL-000044, traducendone i principi a livello locale.

Questa Politica riflette una visione condivisa dalle persone di Norgine, orientata al miglioramento continuo e alla responsabilità collettiva. Non si tratta di un insieme di valori accessori, ma di una componente strutturale del modello organizzativo; una scelta culturale che favorisce la competitività, la resilienza e il benessere di tutta la popolazione aziendale.

## 2. IMPEGNI STRATEGICI

L'approccio DE&I di Norgine è costruito attorno a **8 pilastri fondamentali:**

- **DE&I in tutti i processi HR**

  Applicare i principi di diversità, equità e inclusione in modo coerente lungo l'intero ciclo di vita lavorativa del/della dipendente.

  - **Recruiting**

    I processi di selezione si basano esclusivamente su competenze e criteri oggettivi. L'organizzazione utilizza canali diversificati e un linguaggio inclusivo negli annunci, per contrastare fenomeni di esclusione sistematica.

- **Sviluppo e promozione**

  Le opportunità di crescita professionale sono accessibili a tutti/e su base paritaria. I piani di promozione seguono criteri di merito e performance, applicati con trasparenza. La composizione della forza lavoro è monitorata attraverso dati disaggregati, con l'obiettivo di garantire una rappresentanza meritocratica.

- **Retribuzione e benefici**

  La compensazione è definita esclusivamente in base a ruolo, esperienza e competenze, indipendentemente dalle Caratteristiche Protette. Analisi periodiche delle pratiche retributive consentono di identificare e correggere eventuali disparità ingiustificate.

- **Formazione**

  I programmi di formazione sono rivolti a tutta la popolazione aziendale, indipendentemente dalle Caratteristiche Protette, per fornire in modo capillare strumenti di supporto per la crescita professionale e personale.

- **Pensionamento e cessazione del rapporto**

  La gestione delle uscite, volontarie o meno, avviene garantendo a tutti/e un trattamento dignitoso e coerente con la presente politica.

- **Ambiente inclusivo e collaborativo**

  Favorire la consapevolezza personale e la comprensione reciproca, al fine di incoraggiare la collaborazione come forma relazionale primaria in tutta l'organizzazione.

- **Tolleranza zero verso discriminazione, molestie e bullismo**

  Adottare un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, molestie, intimidazione e bullismo in contesti lavorativi e work-related. Investigare tempestivamente le violazioni, adottando misure disciplinari appropriate.

- **Inclusione e accomodamenti ragionevoli**

  Garantire un ambiente di lavoro inclusivo e sensibile alle esigenze dei singoli, in particolare la predisposizione di accomodamenti ragionevoli per persone con disabilità.

- **Valorizzazione delle comunità interne e delle diversità**

  Sostenere la creazione di gruppi di affinità e reti tra dipendenti, riconoscendone il valore nel rafforzare il confronto, il supporto reciproco e il senso di appartenenza. In questo contesto, viene valorizzato l'impegno a favore dell'inclusione e della rappresentanza verso i gruppi

storicamente sottorappresentati, tra cui donne, minoranze etniche, persone LGBTQIA+ e persone con disabilità.

- **Equilibrio vita-lavoro**
  Garantire la conciliazione fra impegni professionali e personali attraverso modalità flessibili di gestione del lavoro, misure di supporto alla genitorialità e di sostegno ai caregiver.

- **Trasparenza, accountability e coinvolgimento attivo**
  Rendere visibili i progressi verso gli obiettivi di inclusione e creare spazi di dialogo strutturato con dipendenti e stakeholder per raccogliere feedback con l'obiettivo di un miglioramento continuo.

## 3. PREVENZIONE DI COMPORTAMENTI INAPPROPRIATI E TUTELA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Norgine rifiuta qualsiasi condotta che comprometta la dignità e la sicurezza delle persone, contrastando fermamente ogni forma di:

- **discriminazione diretta**: la situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente in base alle Caratteristiche Protette di quanto un'altra persona, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga;
- **discriminazione indiretta**: la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone appartenenti a gruppi storicamente sottorappresentati;
- **molestia (molestia sessuale)**: comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.

Attraverso referenti dedicati, Norgine garantisce una gestione imparziale e tempestiva delle segnalazioni, assicurando piena tutela da ritorsioni, anche attraverso il sistema di Whistleblowing che consente segnalazioni anonime e riservate.

Attività continuative di formazione su etica, integrità e compliance consolidano una cultura aziendale di tolleranza zero verso abusi e discriminazioni, contribuendo a costruire un ambiente di lavoro psicologicamente sicuro, fondato sul rispetto reciproco e la tutela della dignità di ogni persona.

## 4. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il monitoraggio e il miglioramento della presente Politica implementano e integrano pienamente i principi della Diversity, Equity and Inclusion Policy POL-000204 di Gruppo, adattandoli al contesto

normativo e culturale italiano attraverso processi strutturati di governance locale e un dialogo continuo tra la dimensione globale e le specificità del mercato italiano.

La presente Politica DE&I è soggetta a revisione periodica per garantirne la coerenza con le evoluzioni normative nazionali e politiche aziendali, cambiamenti organizzativi e feedback delle persone. Survey aziendali e analisi della percezione interna permettono di identificare aree di miglioramento, assicurando che Norgine rimanga un luogo di lavoro equo, inclusivo e rispettoso per tutti/e. I risultati delle azioni intraprese sono monitorati con continuità e comunicati in modo trasparente attraverso report periodici e momenti di confronto strutturato.

## 5. ATTUAZIONE E RESPONSABILITÀ

L'aggiornamento della presente Politica è a cura della funzione HR, in collaborazione con il Comitato Guida e con l'Alta Direzione.

L'adesione ai principi di questa Politica è vincolante per l'intera organizzazione: ogni persona in Norgine, indipendentemente dal ruolo, è protagonista attiva nel promuovere comportamenti fondati su rispetto, ascolto e riconoscimento della dignità altrui.

Allo stesso tempo, tali principi garantiscono a ogni membro dell'organizzazione pari protezione, opportunità e rispetto, assicurando che nessuno/a sia escluso dai benefici di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso della dignità individuale. La responsabilità di promuovere e preservare questa cultura è condivisa da tutti/e: ciascuno/a è al tempo stesso custode e beneficiario di un contesto organizzativo fondato su equità, rispetto reciproco e valorizzazione delle persone.

Questo approccio riflette una scelta precisa: fare della parità di genere non un adempimento normativo, ma un tratto distintivo dell'identità di Norgine: uno spazio di lavoro sicuro, equo e rispettoso, di cui ciascuno/a si sente responsabile.