

Policy				
OPIT				
HR-01-POL-OPIT Policy locale su diversità, equità ed inclusione				
Document Number	Version	Status	Primary Applicability Area	Effective Date*
HR-LPOL-OPIT-000001	1.0	Effective	Human Resources	19 Jul 2024

1 Obiettivo

Il presente documento individua e definisce finalità, principi e buone pratiche adottate da Otsuka Pharmaceutical Italy S.r.l. (OPIT), in riferimento ai temi di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I) al fine di creare un ambiente di lavoro stimolante, collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti.

2 Scopo e Campo di Applicazione

La presente policy si applica a tutti i dipendenti e a tutte le risorse che collaborano con OPIT, mediante qualsiasi forma e tipologia contrattuale.

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 su trasparenza, rispetto e fiducia reciproca per tutti i livelli dell'organizzazione;
- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse;
- la crescita professionale e lo sviluppo generazionale dell'azienda sulla base dei principi di pari opportunità.

3 Policy Statement

OPIT crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle proprie persone, celebrando la diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Questo concetto costituisce da sempre uno dei pilastri fondamentali su cui si fonda la missione di Otsuka.

L'impegno nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva che valorizzi l'accesso e la crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.

"Jissho-Shugi," che significa "ottenere responsabilità sempre maggiori dimostrando di raggiungere grandi risultati", rappresenta per Otsuka il principio guida che ispira le persone ad impegnarsi ad affrontare le sfide quotidiane con dedizione al fine di favorire lo sviluppo dei talenti e la valorizzazione delle diversità interne.

Validity	Page
The rules regarding the use of copies of this document are found in the corresponding governing document control SOPs.	Page 1 of 6

Policy				
OPIT				
HR-01-POL-OPIT Policy locale su diversità, equità ed inclusione				
Document Number	Version	Status	Primary Applicability Area	Effective Date*
HR-LPOL-OPIT-000001	1.0	Effective	Human Resources	19 Jul 2024

Ogni individuo rappresenta, quindi, una risorsa fondamentale per la prosperità, lo sviluppo e il successo dell'impresa.

Otsuka si impegna con determinazione a promuovere, proteggere e sviluppare le capacità e le competenze di tutti i suoi collaboratori, consentendo loro di esprimere appieno il proprio potenziale e la propria professionalità.

L'obiettivo è quello di favorire l'integrazione e l'implementazione della cultura della Diversità Equità ed Inclusione nei processi e nell'agire quotidiano, creando un ambiente sicuro e positivo nel quale sia possibile, per ciascuno, esprimere la propria unicità, nonché conoscere e confrontarsi con le ulteriori specificità presenti nell'organizzazione. Dall'esplorazione e dal confronto con l'altro si generano idee e nuove visioni funzionali al miglioramento continuo.

Valorizzare le diversità significa, inoltre, cercare, promuovere, sviluppare e trattenere il talento unico di ognuno, capace di portare nuove prospettive, opportunità di crescita e di successo per l'organizzazione.

4 Principi Operativi

La Direzione di OPIT, per valorizzare la cultura della Diversità e delle Pari Opportunità e per supportare la potenzialità di tutti i dipendenti, ritiene opportuno instaurare e perseguire all'interno della propria Organizzazione, al fine di migliorarne le prestazioni e favorirne la competitività e la crescita, una adeguata Politica di Diversità, Equità ed Inclusione che sviluppi e favorisca l'applicazione di un Sistema di Gestione secondo quanto riportato dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.

A tal fine, la Direzione assegna le risorse economiche necessarie costituendo un Comitato D&I locale di cui fanno parte in maniera permanente:

- l'Amministratore Delegato,
- il People Director
- il People Business Partner.

Tale comitato agisce in qualità di organo incaricato dell'applicazione e del controllo del Sistema di Gestione e del Piano Strategico.

Il termine "diversità" si riferisce a tutte le nostre differenze e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra.

Validity	Page
The rules regarding the use of copies of this document are found in the corresponding governing document control SOPs.	Page 2 of 6

Policy				
OPIT				
HR-01-POL-OPIT Policy locale su diversità, equità ed inclusione				
Document Number	Version	Status	Primary Applicability Area	Effective Date*
HR-LPOL-OPIT-000001	1.0	Effective	Human Resources	19 Jul 2024

La diversità favorisce un ambiente culturale eterogeneo, alimenta la creatività, l'innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo. Essa va, pertanto, tutelata e protetta in tutte le sue forme, in quanto fonte di ricchezza per l'azienda stessa. Per questo motivo, OPIT si impegna a definire linee d'azione per raggiungere obiettivi in termini di Diversità, Equità e Inclusione in ognuna delle dimensioni che seguono:

1. Genere
2. Generazioni
3. Orientamento sessuale
4. Disabilità
5. Interculturalità
6. Credo politico e religioso

Il rispetto di ogni forma di diversità, insieme al rispetto del principio di pari opportunità, con particolare attenzione all'equità di genere, devono essere garantiti nei processi/negli ambiti qui di seguito elencati a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Selezione ed assunzione;
- Gestione del personale e delle carriere (comprese la mobilità interna e la successione a posizioni di maggiore responsabilità);
- Trattamento retributivo, concessione benefits e piani welfare;
- Tutela della maternità/paternità;
- Conciliazione vita-lavoro.

4.1 Applicazione della Policy

Sulla base dei principi sopra descritti e nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle politiche aziendali vigenti, OPIT si propone di agire in modo diretto sulle proprie persone, sui suoi partner esterni e sulla società civile nel suo complesso.

A tale fine, l'azienda si impegna ad adottare le seguenti misure:

- Promuovere l'adozione di comportamenti e linguaggio che favoriscano un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso di tutte le diversità;
- Programmare percorsi di formazione improntati su principi di inclusione e parità, estesi a tutti i livelli e ruoli a seconda delle necessità, garantendo libero accesso e partecipazione equa, al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;
- Selezionare, reclutare, retribuire, formare e valutare i dipendenti esclusivamente in base a criteri di merito, competenza e professionalità, senza alcuna forma di discriminazione legata a convinzioni politiche, affiliazioni sindacali, credo religioso, origine etnica, lingua, genere o orientamento sessuale;
- Fornire un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi si fondano su lealtà, correttezza, collaborazione, reciproco rispetto e fiducia reciproca;

Validity	Page
The rules regarding the use of copies of this document are found in the corresponding governing document control SOPs.	Page 3 of 6

* Based on server time zone

Confidential and Proprietary

Policy				
OPIT				
HR-01-POL-OPIT Policy locale su diversità, equità ed inclusione				
Document Number	Version	Status	Primary Applicability Area	Effective Date*
HR-LPOL-OPIT-000001	1.0	Effective	Human Resources	19 Jul 2024

- Assicurare condizioni di lavoro sicure e salutarie, rispettando la dignità e la personalità di ciascun individuo, promuovendo così rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- Intervenire prontamente in caso di comportamenti contrari ai principi sopra esposti, come lo sfruttamento del lavoro minorile o qualsiasi azione che violi l'integrità fisica e morale dei minori conformemente ai principi fondamentali internazionali; "
- Identificare, approfondire e combattere fermamente episodi di mobbing, stalking, violenza psicologica e qualsiasi forma di discriminazione o lesione della dignità umana, sia all'interno che all'esterno dell'ambiente aziendale grazie alle politiche di Speak-up e Whistleblowing, conformemente a quanto stabilito dalla legislazione e dalle procedure aziendali di volta in volta applicabili;
- Realizzare interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità;
- Perseguire la rappresentanza equa dei generi in generale e, per quanto possibile, anche tra i relatori, nei casi di tavole rotonde, eventi, convegni, anche a carattere scientifico e/o tra i partecipanti per i corsi di formazione e valorizzazione, inclusi i corsi sulla leadership;
- Supportare i progetti legati all'inclusione grazie all'istituzione del "Gruppo D&I" che si occupa di:
 - Approfondire tematiche inerenti alla DE&I sia attraverso discussioni interne al gruppo, che attraverso attività ed iniziative aperte a tutta la popolazione aziendale;
 - Definire ed implementare un programma volto ad accrescere ulteriormente il branding e la competitività aziendale, incrementando consapevolezza, impegno e visibilità sulle tematiche di DE&I, e finalizzato alla coltivazione dei talenti esistenti ed all'attrattività verso l'esterno;
 - Creare e partecipare a progetti volti alla diffusione della cultura di DE&I

4.2 Implementazione della Policy

L'implementazione e l'applicazione di quanto definito in questa Policy saranno a cura del Comitato D&I locale, responsabile della gestione, del monitoraggio delle prestazioni aziendali in questa materia mediante la predisposizione di specifici Indicatori (KPI) e della raccolta-documentazione dei risultati raggiunti, da sottoporre periodicamente alla Direzione per la loro verifica, in particolare ai fini del raggiungimento degli Obiettivi prefissati e della prevenzione delle situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere.

Questa Politica sarà oggetto di Riesame biennale da parte della Direzione per verificare la sua validità/attualità e, nel caso, revisionarla/aggiornarla o confermarla.

Il Sistema di Gestione adottato deve considerare e rispettare le leggi/prescrizioni/normative vigenti applicabili in questa materia e prevedere la formazione e la sensibilizzazione di tutto il

Validity	Page
The rules regarding the use of copies of this document are found in the corresponding governing document control SOPs.	Page 4 of 6

Policy				
OPIT				
HR-01-POL-OPIT Policy locale su diversità, equità ed inclusione				
Document Number	Version	Status	Primary Applicability Area	Effective Date*
HR-LPOL-OPIT-000001	1.0	Effective	Human Resources	19 Jul 2024

personale aziendale ed in particolare dei responsabili di Dipartimento a cui è affidato il compito di trasmettere e promuovere la cultura della Parità, non solo all'interno dell'Organizzazione per il raggiungimento della necessaria consapevolezza, ma anche all'esterno, alle altre Parti interessate.

4.3 Pubblicazione della Policy

Questo documento, firmato in calce dai componenti del Comitato D&I e per approvazione dalla Direzione, sarà esposto in evidenza all'interno dell'azienda "per comunicazione a tutto il personale aziendale" e reso disponibile sui siti dell'Organizzazione.

5 Abbreviazioni

Abbreviazione	Descrizione
DE&I	Diversità, Equità e Inclusione
KPI	Key Performance Indicator
OPIT	Otsuka Pharmaceutical Italy S.r.L.

6 Referenze Interne

1. COPL-GPOL-000059 Otsuka Pharmaceutical group Global Speak up Policy
2. COPL-GPOL-000075 Otsuka Group Global Speak up Policy
3. COPL-GPOL-000070 Otsuka Group Human Rights Policy
4. CO-01-POL-EU Whistleblowing Policy
5. Otsuka Group Global Code of Business Ethics

7 Refereze Esterne

1. UNI/PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere
2. Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulla giustizia sociale per una globalizzazione equa

Validity	Page
The rules regarding the use of copies of this document are found in the corresponding governing document control SOPs.	Page 5 of 6

* Based on server time zone

Confidential and Proprietary

Policy				
OPIT				
HR-01-POL-OPIT Policy locale su diversità, equità ed inclusione				
Document Number	Version	Status	Primary Applicability Area	Effective Date*
HR-LPOL-OPIT-000001	1.0	Effective	Human Resources	19 Jul 2024

8 Storia delle revisioni

Le seguenti modifiche sono state apportate al documento precedentemente rilasciato:

Precedente ID e Versione:	N/A
Precedente Effective Date:	N/A
Se il titolo è cambiato, registrare il vecchio titolo qui:	N/A

Validity	Page
The rules regarding the use of copies of this document are found in the corresponding governing document control SOPs.	Page 6 of 6

Document Approvals for HR-LPOL-OPIT-000001v1.0

Task: Approvers Approval Verdict: Approve changes & release Approval to be made Effective	Irina Cernat, (irina.cernat@otsuka-us.com) Quality Representative 14-Jun-2024 09:08:46 GMT+0000
Task: QA Approval Verdict: Approve changes & release QA Approval to be made Effective	Marianna Graziuso, (marianna.graziuso@otsuka-us.com) Quality Representative 14-Jun-2024 09:09:56 GMT+0000