



DANONE
ONE PLANET. ONE HEALTH



The Value of Care in the Workplace
Sonia Malaspina
HR Director South Europe Danone SN

Changing narratives about Unpaid Care work and the Economy
Make Mothers Matter
14 July 2021



DANONE
ONE PLANET. ONE HEALTH

**DANONE in ITALY:
+500 DANONERS AND THEIR FAMILIES
since 2020 Certified B Corp**

Certified



Corporation

**Together we can build
a more inclusive and
sustainable economy
that works for
everyone.**

Let's get to work.

Certified



Corporation

**CARE IS AT THE CENTER OF OUR COMPANY ACTIONS:
CARE FOR THE PEOPLE AND CARE FOR THE PLANET**



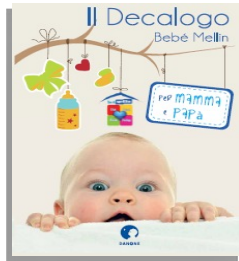
DANONE
ONE PLANET. ONE HEALTH

**SIGNIFICA AVERE A CUORE
LA CURA DEL PIANETA E
LA CURA DELLE PERSONE
#NONCEFUTUROSENZACURA**

<https://corporate.danone.it/>

OUR INTERNAL JOURNEY TO SUPPORT MATERNITY, PATERNITY AND A MORE INCLUSIVE WORKPLACE

2011



The Parental Policy (Baby Decalogo) Is launched in Italy

2017



Italy is Pilot Country for the Danone Global Parental Policy

2018



MAAM – APP “Maternity as a Master” digital learning & community for new parents
GEEIS Certification

2020



Launch of ID LGBT Policy
Launch of Caregiver Policy
Launch of Anti-harassment and Discrimination Policy

2021



Sharing the Parental Policy with our Suppliers and Customers

OUR EXTERNAL JOURNEY TO EXPAND THE PARENTAL POLICY IN OUR ECOSYSTEM

102 ARTICLES SINCE 2019 ON OUR PARENTAL SUPPORT

+100 EXTERNAL SEMINARIES IN OTHER COMPANIES

2 TV INTERVIEWS ON THE MAIN ITALIAN CHANNEL TELEVISION

2019

2020

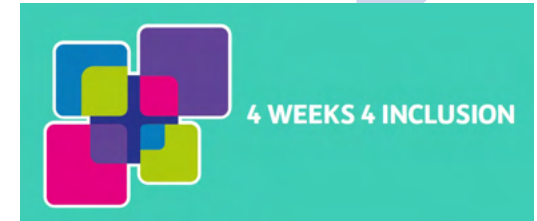
2021



HEFORSHE REPORT: Danone Italy case
**CONVENTION FOR THE PROTECTION OF
MATERNITY** PROMOTED by the
INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION
and **UN WOMEN** IN GENEVA



Institutional Negotiations on Parental
promoted by the **FAMILY AND EQUAL
OPPORTUNITIES ITALIAN MINISTRY**





Il Decalogo Bebé Danone



1. COMUNICARE

alla futura mamma tutto ciò che riguarda i suoi diritti e doveri legati alla maternità:

- I diritti della mamma lavoratrice: permessi retribuiti, congedo, ecc.
- Misure di sicurezza nei confronti delle lavoratrici madri
- Procedure legate all'astensione obbligatoria/facoltativa
- Aspetti legislativi, amministrativi ed economici
- Aspetti retributivi
- Riferimenti normativi

2. INFORMARE

offrire la possibilità di affidarsi al CentrePsycheDonna della P.O.M. Melloni dell'azienda Ospedaliera Fatebenefratelli di Milano per corsi di formazione/informazione per futuri mamme e papà sugli aspetti psicologici legati alla gravidanza e al puerperio e saper riconoscere segnali di esordio di un disagio psicologico.

10. SOSTENERE

le famiglie attraverso un supporto per la cura e la formazione dei propri figli (progetto Welfare).

9. ASCOLTARE

i bisogni delle mamme e valorizzare il contributo che possono offrire all'azienda accompagnandole nella fase di cambiamento che vivono offrendo un colloquio con il Direttore HR al rientro legato a questa delicata fase.

8. ACCRESCERE

la flessibilità dell'orario di lavoro in occasione dell'inserimento dei figli nell'asilo nido e aumentando l'aspettativa da 8 a 10 giorni di congedo per malattia dei figli fino ai suoi 13 anni di età.

7. GARANTIRE

anche al papà 10 giorni di paternità retribuita consentendogli di essere presente nei primi momenti importanti nella vita del bambino.

6. OFFRIRE

alla famiglia un pacco mamma annuale contenente prodotti Mellin per il bambino fino ai 3 anni di età per nutrirlo e accompagnarlo nella sua crescita.

3. FORMALIZZARE

un canale di comunicazione durante l'assenza concordato preventivamente per condividere informazioni circa:

- Evoluzioni aziendali (riorganizzazioni, cambiamenti vari)
- Informazioni legate al business
- Nuovi progetti

4. PREVEDERE

un corso di Educazione all'Alimentazione per accompagnare la mamma, durante e dopo la gravidanza, in un momento delicato dal punto di vista fisiologico attraverso 5 incontri: alimentazione in gravidanza, allattamento al seno, prevenzione disagi legati al cibo, dieta equilibrata e bilanciata, incontro di confronto e bilancio.

5. INTEGRARE

con un contributo economico il periodo di maternità facoltativa portando la retribuzione dal 30% al 60% (raddoppiando il contributo previsto dall'INPS).



PARENTAL POLICY ACHIEVEMENTS HAVE INFLUENCED ITALIAN FAMILY LEGISLATION



PATERNITY PAID LEAVE

ITALIAN LEGISLATION

1 day in 2011
5 from 2017
10 from 2021

DANONE

5 days from 2011
10 from 2017

ADDITIONAL MATERNITY LEAVE

(FROM THE THIRD MONTH OF THE BABY)

ITALIAN LEGISLATION

30% of the salary of the mom

DANONE

60% from 2011

TAX FREE SERVICES FAMILY SUPPORT (WELFARE)

ITALIAN LEGISLATION

Welfare law in 2015

DANONE

**Experimentally launched in
2011 to provide TAX FREE**
services for family support

MATERNITY AS A MASTER BY LIFEED – THE RESEARCH

LIFEED



BEYOND **WORK-LIFE SYNERGY**,
BEYOND **DIVERSITY**: FROM A STATIC BALANCE TO
ESSENTIAL EXPANSION OF OPPORTUNITIES AND
RESOURCES

TRANSITIONS ARE THE PERFECT TRAINING GROUND TO DEVELOP SOFT SKILLS

WE UNLOCK VALUE FOR MOTHERS by showing them that they are doing an excellent job of managing their new complex lives. She can calmly and clearly face the unexpected, quickly make the best decisions, interpret non-verbal communication, be deeply empathetic and know how to put herself in somebody else's shoes.

WE UNLOCK VALUE FOR FATHERS by recognizing that their growing families are developing their listening, empathy and understanding. They are valuable, transferable skills that are hard to learn in the workplace, but naturally learned through the paternity process.

WE UNLOCK VALUE FOR CARERS by acknowledging that even when they've left the office, they are still working. Planning operations, attending meetings, improving emotional intelligence. Amongst other things, they are becoming resilient, great listeners, reflective and present. They are valuable life skills that are easily overlooked in the workplace.

OUR RESEARCH PROVES THAT CARE DEVELOPS BETTER PROFESSIONALS

83%* OF OUR PARENTS SAYS THAT HIS/HER SOFT SKILLS ARE IMPROVED

79%* FEELS THAT HE/SHE IS MORE ABLE TO «PUTTING IT ALL TOGETHER»

75%* FEELS MORE ENGAGED

+ 35%

PRIORITIES SETTING

+ 35%

EMPATHY

+ 35%

DELEGATION

+ 15%

DECISION MAKING IN THE
UNCERTAINTY

+ 20%

INTELLECTUAL AGILITY

+ 10%

COMPLEXITY
MANAGEMENT

*SOURCE: LIFEED MASTER PARENTS PARTICIPANTS IN DANONE COMPANY IN ITALY

AFTER 10 YEAR OF FURIOUS PARENTAL POLICY APPLICATION HERE THE RESULTS:



100% mums comes back to work after maternity leave

+7% new borns in Danone also in 2020

64% women manager (2021)

60% women promotions in 2021 and **71%** in 2020 (+19% vs 2019)

20% of our promotions has gone to mums come back from maternity leave

100% dads has benefitted of 10 days paternity leave

0.7% absenteeism rate (vs 5.4% Italy)

96% of our population says that people are treated fairly regardless of age, gender, sexual orientation, ethnicity (GPTW 2021 source)

85% of our mums declare that have adopted breastfeeding

0% Pay gap (difference between men comparatio vs women comparatio)

Best Workplace in Italy since 2013 (GPTW Institute)

TODAY CARE MORE IMPORTANT THAN EVER FOR OUR PEOPLE



PROTECT PEOPLE SAFETY & SUSTAIN WELLBEING

- Continuous update of our **“PROTOCOLLO ANTI-CONTAGIO DA COVID-19”**
- **WELLNESS** for our DANONERS AND THEIR FAMILIES
- **LISTEN TO PEOPLE NEEDS** through *“Pulse Survey”*



STAND BY PEOPLE

- **WORKSHOPS TO SUSTAIN PEOPLE LEVEL OF ENGAGEMENT** (change management, resilience, etc) and **TO HELP TEAM LEADERS AND MANAGERS** to better manage the uncertainty
- **PSYCHOLOGICAL SUPPORT** offered by an external coach (free and open to everyone)
- **MONTHLY TOWNHALL MEETINGS** to connect with everybody and share news



BE FOCUSED ON OUR KEY PRIORITIES

- Pursue and build a **PURPOSEFUL AND TRUST-BASED CULTURE**
- **UPSKILL and RESKILL** relevant capabilities for the New Normal
- **SUPPORT DANONERS, THEIR FAMILIES and THIRD PARTIES** to face the pandemic and get prepared to the New Normal



IMPACT
OUTSIDE



COSA VUOL DIRE INCLUSIVE DIVERSITY IN DANONE IN ITALIA?

In Danone crediamo che siano le nostre differenze a fare la differenza e per questo non solo promuoviamo la nostra **INCLUSIVE DIVERSITY POLICY** ma vogliamo anche impegnarci a sensibilizzare le imprese fornitrici che lavorano con noi in Italia.

IN COSA CREDIAMO?

Dal 2011 valorizziamo la genitorialità da un punto di vista **PSICOLOGICO, CULTURALE, ORGANIZZATIVO ED ECONOMICO**. La nostra **PARENTAL POLICY** aiuta i genitori a conciliare vita professionale e familiare: per esempio il congedo facoltativo della mamma viene retribuito al 60% in luogo del 30% dell'INPS; c'è flessibilità in entrata e uscita nella fase di inserimento al nido o alla materna; li aiutiamo economicamente col Welfare. A giugno 2020 è stata lanciata la **CAREGIVERS POLICY** a sostegno di coloro che si prendono cura di un familiare fragile ed è nata grazie al contributo di un team volontario di lavoro formato da caregivers. Crediamo che le attività di cura restituiscano professionisti migliori alle imprese e che queste Policy riscrivano il contratto che lega le persone e le aziende: viene meno il concetto di dipendente per fare posto al concetto di persona.

INCLUSIVE DIVERSITY: I NOSTRI NUMERI

- Il **100%** delle mamme dal 2011 rientra al lavoro dalla maternità
- Il **20%** delle promozioni negli ultimi 3 anni è andato a mamme rientrate dal congedo
- Il **71%** delle promozioni nel 2020 è andato a donne
- Il **45%** della nostra popolazione femminile è manager
- Il **100%** dei papà sceglie di usufruire dei 10 giorni di paternità retribuiti
- Il nostro tasso di assenteismo è pari allo **0,7%** e abbiamo un ingaggio del **90%**
- Il pay gap è pari allo **0%**

Siamo **CERTIFICATI B CORP** da luglio 2020 dopo aver modificato il nostro statuto in **Società Benefit**. Le B Corp sono aziende che coniugano la creazione del valore economico con la realizzazione del bene collettivo.



FACCIAMO SQUADRA!

Abbiamo aderito al **Manifesto #equalpanel**, promosso da EWMD Italia, che promuove verso la società un Patto per la parità di genere nei panel di conferenze ed eventi con lo scopo di garantirne l'equilibrio e la diversità. Siamo convinti che anche voi, come noi, crediate nel valore profondo dell'inclusione, nel potere delle pari opportunità e nella ricchezza delle diversità.

Se avrete interesse ad approfondire il nostro impegno in ambito Inclusive Diversity, o se vorrete condividere con noi le vostre pratiche, vi chiediamo di contattarci all'indirizzo marialaura.agosta@danone.com e di visitare il sito www.danone.it. Specificiamo che l'obiettivo di Danone è quello di sensibilizzare quante più aziende, fornitori e partner possibili sui valori dell'inclusione e della diversity.

NON C'È FUTURO
SENZA CURA



WE ARE
SHARING AN
**INCLUSIVE
DIVERSITY
MANIFESTO**
WITH OUR
**SUPPLIERS/
CUSTOMERS**

Sonia Malaspina

sonia.malaspina@danone.com

TED Talk on youtube.com

How to implement gender equality in the workplace



#THEREISNOFUTUREWITHOUTCARE



DANONE
ONE PLANET. ONE HEALTH

**SIGNIFICA AVERE A CUORE
LA CURA DEL PIANETA E
LA CURA DELLE PERSONE
#NONCEFUTUROSENZACURA**

<https://corporate.danone.it/>