

POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE, DEI DIRITTI UMANI E DELLA SOSTENIBILITA' DI IQVIA



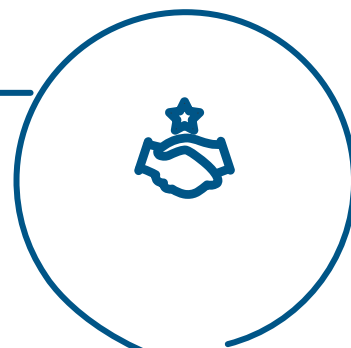


Table of contents

- Gli obiettivi interconnessi della Politica di IQVIA
- L'impegno di IQVIA
- Le azioni concrete di IQVIA
- Le Parti coinvolte
- Disclaimer

GLI OBIETTIVI INTERCONNESSI DELLA POLITICA DI IQVIA

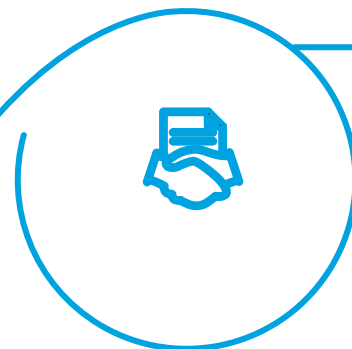
- ❖ Valorizzare l'importanza che la Società impiega nel riconoscimento, nel rispetto e nella tutela dei diritti fondamentali dell'uomo.
- ❖ Promuovere una cultura inclusiva e priva di bias.



- ❖ Ridurre le differenze retributive e di avanzamento di carriera.
- ❖ Garantire le migliori condizioni di lavoro in un ambiente che sia sempre percepito come sicuro, adeguato e stimolante per tutti i nostri collaboratori e stakeholder.



- ❖ Favorire la partecipazione e la collaborazione tra tutti i dipendenti.
- ❖ Monitorare l'efficacia del nostro sistema di gestione integrato.



L'IMPEGNO DI IQVIA

IQVIA ha sempre valutato le competenze del proprio personale evitando pregiudizi e stereotipi e, a partire dall'ultimo decennio ha saputo avviare un **percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di bias, anche inconsci**, che valorizzi tutte le personalità presenti in azienda allo stesso modo.

Questa Politica per la Parità di genere, Diritti umani e Sostenibilità mira, anzitutto, a **ridurre le differenze retributive e di avanzamento nella carriera**.

IQVIA, infatti, si impegna ad attuare una politica retributiva basata su **dati di mercato e oggettivi** e garantire a tutti una **retribuzione equa**, che rispetti il Living Wage e che ci porti ad annullare il **Gender Pay Gap**, in linea con gli obiettivi della **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**, delle **Convenzioni dell'ILO** e delle **norme internazionali SA8000® :2014**.

IQVIA segue, poi, **politiche e piani di reclutamento che favoriscano e valorizzino le diversità**, portando nuovi input in tutti i processi e settori aziendali. La presenza di generi e culture diverse, infatti, apre a nuove idee, soluzioni innovative e competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro.

IQVIA, da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese, attua la propria Politica non solo all'interno, ma anche con tutti gli Stakeholder **privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere**, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri del core business aziendale.

L'attenzione alla tutela del nostro Pianeta e ai suoi delicati ecosistemi è un dovere collettivo e un obbligo etico per tutte le realtà industriali. IQVIA risponde alla chiamata della Comunità Internazionale impegnandosi a **monitorare e ridurre le proprie emissioni, controllare la propria catena di fornitura** e coinvolgere sia la popolazione che gli Stakeholder verso buone prassi e comportamenti concreti a sostegno della sostenibilità.



LE AZIONI CONCRETE DI IQVIA

- ❖ **Perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.**
- ❖ impegno concreto nel perseguire il **welfare familiare**, nell'**aiutare concretamente le famiglie di ciascun dipendente** sia in termini di orario di lavoro flessibile che di lavoro agile e permessi speciali per la cura dei figli.
- ❖ **Sostenere le attività sportive** ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione.
- ❖ **Adesione a Valore D**, la prima associazione di imprese che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva per la crescita delle aziende e del paese e favorisce la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutti gli addetti indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale.
- ❖ **Promozione di politiche attive per la parità di genere e l'inclusione** mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.



- ❖ **Rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;**
- ❖ **Adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità**, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).
- ❖ **Adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile** - specie quella qualificata.
- ❖ **Rispetto dei valori aziendali** tra cui quello della collaborazione, secondo il quale un ambiente inclusivo consente un impatto maggiore quando si lavora insieme.
- ❖ **Adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro**, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee.

LE AZIONI CONCRETE DI IQVIA

- ❖ **Sviluppo di buone prassi lavorative** che tengano conto delle esigenze di tutta la popolazione aziendale e che rispettino i dettami costituzionali della dignità lavorativa.
- ❖ **Corretta ed etica analisi delle diversità di prospettive e di esperienze di ciascuno dei nostri colleghi.**
- ❖ **Salari adeguati alle esigenze sociali**, perché il lavoro deve essere inteso come mezzo di affermazione della personalità individuale.
- ❖ **Sostegno per le organizzazioni sindacali**, attraverso il riconoscimento del diritto di associazione e con l'adeguamento delle proprie procedure a tutte le prescrizioni stabilite nelle varie contrattazioni sindacali.
- ❖ **Creazione di processi e obiettivi chiari per la valutazione delle performance lavorative**, che garantiscano la formazione di carriere specifiche, che premino il merito e incentivino il miglioramento continuo, sempre accompagnato dall'adeguamento salariale.



- ❖ **Ambiente di lavoro sicuro per tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti** con la previsione di audit interni periodici e due diligence per verificare l'assenza di situazioni di rischio fisico o pericoli per la salute fisica e mentale, come richiesto dalla Certificazione **ISO 45001 e ISO 14001**.
- ❖ **Impegno concreto per affrontare le sfide ambientali** e tutelare il nostro Pianeta perché il cambiamento oramai è in atto e adeguarsi a questi nuovi e quanto mai sfidanti standard di sostenibilità etica è un dovere, oltre che un'opportunità, sentito anche dalla popolazione di IQVIA.
- ❖ **Creazione di iniziative sostenibili e a supporto delle comunità locali, incentivazione alla partecipazione a convegni e tavoli di lavoro sul tematiche ESG.**

LE AZIONI CONCRETE DI IQVIA

- ❖ **Mantenimento del rating di legalità di 3/3 stelle da parte di AGCOM**, a dimostrazione della consapevolezza che la corruzione rappresenta ancora oggi una minaccia per la trasparenza, l'integrità e la fiducia generata all'interno ma anche all'esterno della società.
- ❖ **Rinnovo e aggiornamento del Codice Etico, del Codice di Condotta, del Modello di Organizzazione e Controllo in conformità con il D. Lgs. 231/2001**, con specifica formazione dedicata a tutta la popolazione e approvata dall'Organismo di Vigilanza di IQVIA.
- ❖ **Focus sempre attivo sulla sicurezza delle informazioni, la protezione dei dati personali, della privacy dei pazienti, dei diritti delle parti interessate** attraverso la riscrittura completa e agevolata della SOA per il consueto rinnovo delle **Certificazioni ISO 27001 e ISO 27701**.



- ❖ **Massima aderenza al GDPR** attraverso l'aggiornamento continuo e la revisione costante di tutti i processi di gestione e controllo dei dati, in modo da garantire che il trattamento dei dati personali e riservati venga eseguito da IQVIA in modo leale, per gli scopi specifici legati alla nostra *mission* di aiutare il progresso delle Life Science e sempre con la base giuridica più adeguata.
- ❖ **Condivisione delle nostre azioni e comportamenti virtuosi con tutta la catena di fornitura**, perché in qualità di Società Capo Filiera sentiamo la responsabilità di ispirare i nostri Partner commerciali, grandi o piccoli che siano, e coinvolgerli attivamente nel cammino verso la sostenibilità, ad inclusione della responsabilità sociale.
- ❖ **Attivazione del processo di qualifica e monitoraggio di tutti i nostri fornitori** con focus sulle tematiche ESG e **SA8000**.

LE PARTI COINVOLTE

L'attuazione di un sistema di gestione integrato per la parità di genere e la sostenibilità coinvolge in particolare l'attivazione dei seguenti progetti :

- ❖ **opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;**
- ❖ **politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;**
- ❖ **politiche di gestione dei processi aziendali** che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati;
- ❖ **politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione**, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- ❖ **programmi di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti** con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere; **remunerazione variabile assicurata anche per la popolazione femminile** per garantire la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario;
- ❖ **introduzione di misurazioni KPI**, di obiettivi e di un piano di azione per la concreta attuazione di misure di monitoraggio, impostazione di un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati;
- ❖ **creazione di un comitato interno di dipendenti volontari, IQVIA ESG Insight**, il cui scopo è sensibilizzare la popolazione aziendale in relazione a tematiche di inclusione, parità di genere, empowerment femminile, attraverso l'organizzazione di seminari e iniziative, la diffusione di newsletter e la promozione di progetti di tutela della parità di genere e del territorio a cui IQVIA aderisce e a cui ogni dipendente può dare il proprio contributo.



DISCLAIMER

Questa Politica rappresenta, in definitiva, la guida per il miglioramento continuo delle prestazioni del sistema di Parità di Genere, Dei Diritti Umani e della Sostenibilità di IQVIA e costituisce il quadro di riferimento per la definizione e il riesame dei relativi obiettivi.

La presente Politica ha anche un ruolo di **documento di comunicazione aziendale**; per dare la massima diffusione, all'interno dell'azienda il suddetto documento è esposto nella intranet aziendale a disposizione di tutti i lavoratori.

La presente politica **riprende e sviluppa localmente i principi di IQVIA Inc “Diversity is integral to our mission of advancing human health”** Our commitment to diversity and inclusion is further reflected in our Respectful Workplace Policy and Employee Resource Group (ERG) program. Our ERGs support IQVIA's values and goals and foster the diverse thinking required for innovation. They provide a forum for the exchange of ideas, opportunities for mentoring, and professional development.

La Politica è periodicamente riesaminata e revisionata per tenere conto dei nuovi intenti della Direzione e/o dei cambiamenti avvenuti.

La Direzione, infine, nomina il Comitato «ESG INSIGHT» composto dall'**Amministratore Delegato**, dal **HR Director**, dall' **Associate Compliance Director**, dal **Scientific Partnerships Director**, dal **HR Business Partner**, dal **Data Services Analyst**, dai **Tender e Compliance Specialist** e dagli **RLS di ciascuna sede aziendale**.

Eventuali reclami, segnalazioni, proposte di miglioramento, ecc. possono essere segnalati, a discrezione in forma anonima o non, tramite le seguenti modalità:

- **E-mail odv231.italy@iqvia.com (all'Organismo di Vigilanza IQVIA Solutions)**
- **Ai Rappresentanti dei lavoratori rsu.italy@iqvia.com**
- **Agli RLS**
- **All'Ente di Certificazione SQS Italia Srl- Via Vittor Pisani 8 -20124 Milano - Tel: +39.02.83965115 - e.-mail: milano@sqs.it**
- **All'Ente di Accreditamento SAI:SAAS – e-mail: info@sa-intl.org**

Milano, 08/01/2025