

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



 IQVIA



Table of contents

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



Scopo e Ambito di Applicazione

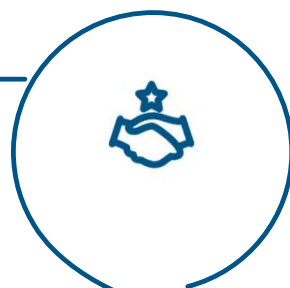
- + La presente politica si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori, partner e stakeholder di IQVIA Solutions Italy S.r.l. in tutte le sedi e per tutte le attività aziendali.

Riferimenti normativi

La politica è redatta in conformità ai requisiti della PAS24000, UNI/PdR 125:2022, ISO 45001 e alle normative nazionali e internazionali in materia di responsabilità sociale, parità di genere e diritti umani.

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 Italy adotta da sempre criteri di valutazione delle competenze basati sull'oggettività, evitando pregiudizi e stereotipi. Negli ultimi cinque anni, l'azienda ha avviato un percorso strutturato per promuovere una cultura inclusiva, libera da bias anche inconsci, che valorizza ogni persona in modo equo.

Impegni aziendali:

Promuovere valori etici, integrità, rispetto dei diritti umani e della dignità di ciascuno. Garantire pari opportunità, inclusione, non discriminazione e valorizzazione delle diversità.

Tutelare la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori.

Favorire il dialogo e il coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate.

Questa Politica ha come obiettivo prioritario l'eliminazione delle differenze retributive e di carriera tra i generi. IQVIA si impegna ad adottare sistemi retributivi basati su **dati di mercato e criteri oggettivi**, assicurando a tutti una **retribuzione equa**, superiore al Living Wage, e perseguendo l'azzeramento del **Gender Pay Gap**, in linea con la **Dichiarazione Universale dei Diritti Umani**, le **Convenzioni ILO** e le **norme PAS24000**.

IQVIA implementa politiche di selezione e sviluppo che valorizzano le **diversità**, favorendo **l'innovazione e la crescita positiva dei team**. L'azienda, attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze dei clienti, applica questa Politica in modo trasversale, privilegiando **collaborazioni con partner e fornitori** che condividono l'impegno per inclusione, parità di genere e diritti umani, nel rispetto dei principi di imparzialità che caratterizzano il core business. Infine, IQVIA riconosce la responsabilità collettiva verso la **tutela dell'ambiente e degli ecosistemi**, impegnandosi a monitorare e ridurre le proprie emissioni, controllare la catena di fornitura e promuovere comportamenti sostenibili tra dipendenti e stakeholder, in linea con le aspettative della Comunità Internazionale.



LE AZIONI CONCRETE DI IQVIA

- ❖ **Promuovere la parità di genere, valorizzare le diversità e favorire l'inclusione** in ogni ambito aziendale, attraverso politiche attive e azioni concrete.
- ❖ **Impegno concreto nel welfare familiare**, offrendo supporto reale alle famiglie dei dipendenti tramite orari di lavoro flessibili, lavoro agile e permessi speciali per la cura dei familiari.
- ❖ **Sostenere le attività sportive** che favoriscano la parità di genere e l'inclusione, contribuendo al benessere e alla coesione sociale.
- ❖ **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; IQVIA favorisce la partecipazione di tutti gli addetti, indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento, a incontri formativi, webinar e dibattiti.
- ❖ **Adesione alla rete WHP (Workplace Health Promotion)** per promuovere la salute e il benessere nei luoghi di lavoro, attraverso iniziative condivise e buone pratiche riconosciute a livello territoriale.
- ❖ **Promozione di politiche attive per i diritti umani, la parità di genere e l'inclusione** mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media per sensibilizzare dipendenti, stakeholder e comunità esterna.
- ❖ **Adozione di misure concrete** per garantire le pari opportunità, in linea con il principio di uguaglianza sostanziale sancito dall'art. 3 della Costituzione.
- ❖ L'azienda promuove politiche e iniziative volte a favorire l'occupazione femminile, con particolare attenzione ai ruoli qualificati e di responsabilità.
- ❖ Nel rispetto dei valori aziendali, tra cui la **collaborazione**, IQVIA crea un ambiente **inclusivo** che valorizza il contributo di ciascuno e amplifica l'impatto positivo **del lavoro di squadra**.
- ❖ Per assicurare l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, IQVIA implementa:
 - ❖ Pari opportunità nell'accesso all'impiego e alla formazione.
 - ❖ Parità retributiva e di avanzamento di carriera.
 - ❖ Piena attuazione del congedo di paternità, in linea con le migliori pratiche europee.Queste misure rafforzano l'impegno aziendale verso una cultura inclusiva, equa e orientata al miglioramento continuo.



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**, riconoscendo il lavoro come strumento di affermazione personale e di crescita professionale.
- ❖ **Sostegno per le organizzazioni sindacali**, riconoscendo il diritto di associazione e adeguando le procedure interne alle prescrizioni delle contrattazioni collettive.
- ❖ **Sono definiti processi e obiettivi chiari per la valutazione delle performance lavorative**, che premiano il merito e incentivano il miglioramento continuo, sempre accompagnato da percorsi di carriera specifici e da un adeguato riconoscimento salariale..



- ❖ **Ambiente di lavoro sicuro e salubre per i propri dipendenti, collaboratori e consulenti** attraverso audit interni periodici e processi di due diligence volti a prevenire rischi fisici e tutelare la salute mentale, in conformità agli standard ISO 45001 e ISO 14001, per i quali l'azienda è certificata.
- ❖ **IQVIA aderisce all'Alleanza per l'Aria e il Clima di Milano**, rafforzando il proprio impegno nella tutela ambientale e nella promozione di azioni concrete per la qualità dell'aria e la lotta al cambiamento climatico.
- ❖ L'azienda promuove **iniziative sostenibili e di supporto alle comunità locali**, incentivando la partecipazione a convegni, tavoli di lavoro e progetti su tematiche ESG, per favorire la diffusione di buone pratiche e il coinvolgimento attivo degli stakeholder.
- ❖ **IQVIA rinnova regolarmente la certificazione ISO 14001**, monitorando con attenzione i consumi energetici, l'impronta carbonica e la gestione dei rifiuti, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale e contribuire alla tutela del Pianeta.

LE AZIONI CONCRETE DI IQVIA

- ❖ **Mantenimento del rating di legalità massimo (3/3 stelle) da parte di AGCOM**, a conferma dell'impegno costante di IQVIA nella promozione della trasparenza, dell'integrità e della fiducia, riconoscendo che la prevenzione della corruzione è fondamentale sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione.
- ❖ **Aggiornamento periodico del Codice Etico, del Modello di Organizzazione e Controllo in conformità al D. Lgs. 231/2001**, on programmi di formazione dedicati e diffusi a tutta la popolazione aziendale, sotto la supervisione dell'Organismo di Vigilanza.
- ❖ **Focus continuo sulla sicurezza delle informazioni e sulla protezione dei dati personali**, inclusa la privacy dei pazienti e dei diritti delle parti interessate, tramite l'aggiornamento dello Statement Of Accountability (SOA) e il rinnovo delle certificazioni ISO 27001 (Information Security) e ISO 27701 (Privacy Management).



- ❖ **Massima conformità al GDPR**, garantita tramite aggiornamento continuo e revisione costante di tutti i processi di gestione e controllo dei dati. IQVIA assicura che il trattamento dei dati personali sia sempre lecito, trasparente e adeguato agli scopi specifici della mission aziendale, a sostegno del progresso nelle Life Sciences.
- ❖ **Diffusione delle buone pratiche lungo tutta la catena di fornitura**: in qualità di Società Capo Filiera, IQVIA si assume la responsabilità di ispirare e coinvolgere attivamente tutti i partner commerciali, grandi e piccoli, nel percorso verso la sostenibilità e la responsabilità sociale, promuovendo comportamenti virtuosi e conformi agli standard ESG e PAS24000.
- ❖ **Attivazione di processi di qualifica e monitoraggio dei fornitori**, con particolare attenzione alle tematiche ESG e PAS24000, per assicurare che tutti i partner rispettino i requisiti di etica, trasparenza e sostenibilità richiesti dall'azienda.

LE PARTI COINVOLTE

L'attuazione di un sistema di gestione integrato per la parità di genere, diritti umani e la sostenibilità coinvolge in particolare l'attivazione delle 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;
- ❖ **presenza di 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;
- ❖ **presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti** con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere; continuando a rendere note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive;
- ❖ **introduzione di misurazioni KPI**, di obiettivi e di un piano di azione per la relativa attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate;
- ❖ **creazione di un team interno di dipendenti volontari, IQVIA ESG Insight**, il cui scopo è sensibilizzare la popolazione aziendale in relazione a tematiche di inclusione, parità di genere, diritti umani, ambientale, di governance attraverso l'organizzazione di seminari e iniziative, la diffusione di newsletter e la promozione di progetti di sostenibilità a cui IQVIA aderisce e a cui ogni dipendente può dare il proprio contributo.



DISCLAIMER

Questa Politica rappresenta il quadro di riferimento per il miglioramento continuo delle prestazioni in materia di Parità di Genere, Inclusività e Sostenibilità Sociale di IQVIA Solutions Italy, e costituisce la base per la definizione, il monitoraggio e il riesame degli obiettivi correlati.

La Politica ha anche valore di documento di comunicazione aziendale: per garantirne la massima diffusione, è pubblicata sullo SharePoint aziendale e resa disponibile a tutti i lavoratori.

La presente Politica recepisce e sviluppa localmente i principi di IQVIA Inc:

“Diversity is integral to our mission of advancing human health.” L’impegno verso la diversità e l’inclusione si riflette anche nella Respectful Workplace Policy e nei programmi Employee Resource Group (ERG), che supportano i valori e gli obiettivi di IQVIA, favorendo il pensiero innovativo, il mentoring e lo sviluppo professionale.

La Politica viene periodicamente riesaminata e aggiornata per riflettere i nuovi indirizzi della Direzione e i cambiamenti normativi o organizzativi.

Per segnalazioni o reclami, anche in forma anonima, sono disponibili i seguenti canali:

odv231.italy@iqvia.com (Organismo di Vigilanza IQVIA Solutions)

Rappresentanti dei lavoratori: rsu.italy@iqvia.com

Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, RLS

Ente di Certificazione SQS Branch Italiana – Via Vittor Pisani 8, 20124 Milano – Tel: +39.02.83965115 – e-mail: milano@sqs.it

Milano, 03/11/2025

Emessa da: Amministratore Delegato

Data Pubblicazione: 03/11/2025 -

Versione 2