



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE SANOFI S.R.L

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

Sanofi si impegna a creare e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato.

La Società è fermamente convinta che questo agire porterà crescita a livello di azienda e di team, pertanto, è nel suo interesse promuovere la diversità inclusiva e continuare a promuovere un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere, il nucleo centrale del progetto.

Il nostro obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità e che la nostra organizzazione rappresenti al meglio i nostri pazienti e la nostra società.

Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può essere sé stesso all'interno dell'organizzazione, ossia nel luogo in cui vengono abbracciati i diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno.

Sanofi crede che, attraverso la parità di genere, si creeranno team collaborativi e performanti che forniranno idee e risultati rivoluzionari e svilupperanno soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.

La nostra organizzazione, come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, vuole procedere valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenendo processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

Sanofi crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a creare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Diversità, equità, inclusione sono parte integrante della Strategia Play to Win di Sanofi per creare un ambiente di lavoro nel quale ognuno possa dare il meglio di sé.

Sanofi si impegna a rispettare e promuovere i diritti umani, coerentemente con la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani delle Nazioni Unite. Dal 2003, siamo firmatari dell'iniziativa Global Compact delle Nazioni Unite e siamo attenti ai temi trattati

nelle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (compresi il divieto del lavoro minorile e forzato e il rispetto della libertà di associazione).

L'organizzazione promuove la diversità, pratica l'equità ed esprime cortesia nelle interazioni con le persone dentro e fuori Sanofi.



Per questi motivi Sanofi si impegna da sempre a:

- promuovere un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio per tutti i dipendenti ed i partner commerciali esterni;
- proibire qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona;
- avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione su terreni quali: sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare;
- supportare pari opportunità per ogni dipendente o candidato per quanto concerne assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale: gli unici fattori che teniamo in considerazione sono le capacità, l'esperienza e l'attitudine personale;
- promuovere la diversità, affinché le diverse identità delle persone di Sanofi e dei partner commerciali esterni siano un punto di forza e un ingrediente fondamentale del nostro successo.

Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali esterni aderiscano ai principi fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del lavoro, in particolare a quelli sull'orario di lavoro, la retribuzione, la libertà di associazione e alla non discriminazione.

Qualsiasi dipendente Sanofi che manifesta o pensa di avere un dubbio deve immediatamente riferirlo all'Head of Ethics and Business Integrity di riferimento o alla Compliance Helpline.

I dipendenti che hanno riportato un dubbio non incorreranno in sanzioni disciplinari o atti discriminatori qualora agiscano in buona fede, senza alcuna finalità dolosa, anche nel caso in cui i fatti riportati risultino imprecisi o non siano prese ulteriori misure in merito. Il dipartimento Ethics & Business Integrity esaminerà le segnalazioni presentate avvalendosi del supporto di altre funzioni Sanofi, qualora necessario. Qualora le accuse presentate dovessero essere confermate dall'indagine, Sanofi le gestirà applicando misure correttive e/o disciplinari e azioni legali, se ritenuto necessario.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra Società.

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età,



dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

Tutti i dipendenti, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattati in modo equo e con rispetto. Quando Sanofi seleziona i candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, lo fa sulla base della loro attitudine e abilità. A tutti i dipendenti viene dato aiuto e incoraggiamento per sviluppare il loro pieno potenziale e a contribuire con i loro talenti unici.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno del mondo Sanofi, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere in Sanofi è alla base della strategia *human capital*, fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti di Sanofi e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento integra il Codice di condotta dell'organizzazione già oggetto di divulgazione in azienda e alle parti terze tramite la sua pubblicazione sul sito aziendale e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HRO (Human Resources Organization) per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Risultati sulla base della soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.



L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- I. Selezione ed assunzione (recruitment)
- II. Gestione della carriera
- III. Equità salariale
- IV. Genitorialità e cura
- V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- VI. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti, l'organizzazione ha stabilito degli standard specifici che sono riassuntivamente riportati di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse. A ciascuna area che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, Sanofi ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra l'Alta Direzione rappresentata dal Consiglio di Amministrazione ed il Comitato Guida con l'ausilio dei responsabili delle singole funzioni interessate dalle 6 aree di cui agli aspetti sopra elencati (si legga Comitato Esecutivo).

Proprio al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento che la Società si è prefissata e, prima ancora, per l'efficace attuazione della presente Politica sulla parità di genere, ha nominato un responsabile di coordinamento che la coordina e che rappresenta un punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema.

La Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro. Ci rendiamo conto che la parità di genere è un viaggio e ognuno di noi da oggi in poi contribuirà a preparare e guidare il cammino.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità



L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- ⇒ I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022, rimuovendo eventuali *bias* (pregiudizi)
- ⇒ Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema.

La formazione ai principi riportati nella presente Politica è obbligatoria per tutto il personale di nuova assunzione e – con periodicità variabile – per tutto il personale della Società.

La visione di Sanofi è quella di essere un'azienda attrattiva, dove ciascuno può esprimere al meglio il proprio potenziale, crescere professionalmente e contribuire allo sviluppo della nostra realtà.

L'azienda si occupa quindi costantemente dello sviluppo delle persone per rispondere alle esigenze di business e alle ambizioni individuali senza alcuna distinzione di genere.

A tal fine, Sanofi ha implementato e mantiene attivo un processo ben strutturato di performance management e di talent management attraverso la piattaforma informatica aziendale Workday.

Tutti i manager di Sanofi contribuiscono attivamente allo sviluppo professionale del personale attraverso colloqui periodici con il proprio team.

La procedura CITA-SOP-000081 (Formazione del personale) definisce la regolamentazione dei criteri di gestione e di registrazione delle attività di Formazione di tutto il Personale delle Sedi Commerciali di Sanofi e della rispettiva Sales Force, al fine di assicurare che possa svolgere, in modo appropriato e in Sicurezza, i compiti assegnati e mantenere nel tempo la competenza acquisita e necessaria.

POLITICHE SPECIFICHE sulla parità di genere

Si tratta di politiche più specifiche che necessariamente devono riferirsi ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

- Formulare il piano strategico per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure “operative” specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

e che riguardano le 6 aree:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

Queste politiche sono sviluppate con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi riportati nel manuale di gestione.

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche.

1. **Selezione ed assunzione (recruitment)**, è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro sesso;
2. **Gestione della carriera**, stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
3. **Equità salariale** punta, invece, ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
4. **Genitorialità** è intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;
5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro** stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;
6. **Prevenzione abusi e molestie** è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie;

Nello specifico, gli impegni assunti da Sanofi rispetto a dette politiche sono:

1. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

Sanofi si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, tanto che le guide lines dell'Inclusive Job Posting di Sanofi prevedono che gli annunci siano pubblicati con un lessico senza gender e semplificato in ottica di attrattività omogenea.

Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia:

- esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati
- Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

Sanofi non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura, né tantomeno domande sulla remunerazione. Sanofi prevede, infatti, che ai candidati non venga più chiesta la retribuzione quanto, piuttosto, l'aspettativa retributiva, questo al fine di evitare di replicare "le disuguaglianze" dei datori precedenti e assicurare pay equity a prescindere dal gender. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali Recruiter e Line Manager ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere. A tal fine sono resi disponibili moduli di formazione ILearn per la gestione dei colloqui inclusivi.

2. GESTIONE DELLA CARRIERA E SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

Sanofi si impegna ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management; ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi dipendenti indistintamente senza alcuna disparità di genere.

Il percorso e la durata della formazione, che può consistere nell'affiancamento di personale più esperto, sono definiti dai Responsabili di funzione e variano in base al solo grado di esperienza, capacità e abilità di partenza senza alcuna disparità di genere.

Sanofi promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

Sanofi si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. Iniziative interne di Leadership Dialogue Conversation rivolte a senior leaders mirano inoltre a sensibilizzare sul tema della retention femminile e dei piani di sviluppo e carriera dedicati alle donne.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva.

Infine, Sanofi si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

La risorsa umana è concepita come elemento strategico dal quale dipende, da un lato, il miglioramento continuo delle prestazioni erogate e, dall'altro, il successo della politica di miglioramento e di cambiamento organizzativo.

3. EQUITÀ SALARIALE



La politica di remunerazione di Sanofi contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice di Condotta della società.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Sanofi si impegna ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

Sanofi comunica in modo chiaro e trasparente i principi e le azioni che guidano lo sviluppo delle risorse umane.

Uno dei momenti chiave è rappresentato dall'autovalutazione del personale e dal dialogo sulla performance con il relativo manager, cui fa seguito la definizione delle priorità. Tramite la piattaforma informatica Workday, infatti, il personale ha la possibilità di rivedere le performance passate e di valutare i propri punti di forza e le aree di sviluppo, in modo tale da assicurarsi di essere in linea con gli obiettivi di carriera e di performance. Workday consente quindi di accrescere la propria consapevolezza riguardo al contributo fornito per mantenere l'efficacia del sistema di gestione per la qualità.

L'azienda, tramite la funzione dedicata "Compensation & Benefits", promuove, inoltre, politiche retributive premianti a valle di un processo di valutazione delle performance del personale.

4. GENITORIALITÀ E CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;

- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di un "congedo parentale volontario", fino al primo anno di età/ingresso del bambino, pari a 14 settimane al 100% della retribuzione, assolutamente innovativo e ovviamente aggiuntivo rispetto ai diritti previsti da legge e CCNL. Inoltre, vengono offerti dei "monte ore annui" in caso di malattia del bambino fino a 12 anni e si ribadisce il principio di inclusività e pari opportunità per tutti i dipendenti e tutti i tipi di genitori (*single*, di identico sesso, adottivi).

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione adotta un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

In vero, consapevole dell'importanza che ciascun dipendente possa concretamente dedicarsi ai propri interessi personali e/o familiari, l'organizzazione garantisce l'accesso al lavoro agile purché risulti compatibile con le esigenze organizzative di efficienza e funzionalità di reparto e purché rispetti le percentuali 40/60 stabilite con il nuovo accordo 2022, secondo una programmazione concordata con il proprio responsabile e con i colleghi del proprio Team.

Va evidenziato che l'accordo sindacale lascia ampia scelta al dipendente circa la collocazione oraria della propria prestazione di lavoro, dando ampio risalto alla flessibilità ed alla autonomia organizzativa individuale con una ammirevole sottolineatura (che si traduce in concreto in un monitoraggio continuativo) sulla necessità di rispettare pienamente la norma in materia di riposo e di disconnessione.

Si tratta indubbiamente di uno strumento idoneo a assicurare una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in modo da garantire la possibilità di conciliare crescita professionale e impegni familiari.

Quanto sopra ha un inevitabile ed inequivocabile impatto positivo sulle politiche aziendali di inclusività: chi attende alla cura della famiglia, ovvero alla cura di parenti non autosufficienti, viene concretamente sostenuto grazie ad una modalità organizzativa di

lavoro agile che si rivela flessibile, adattabile alle esigenze individuali, bilanciata ed equilibrata rispetto alle aspettative del singolo ed alle esigenze produttive aziendali.

A fronte di specifiche esigenze organizzative e tecniche o in relazione a particolari progetti e programmi di lavoro, la tendenza attuale del sistema è quella di supportare le funzioni aziendali con l'utilizzo di risorse esterne, quali stagisti (a cui viene offerto un tirocinio formativo e di orientamento per mezzo di enti promotori esterni) o altre risorse in outsourcing, ricorrendo ad altre tipologie contrattuali quali il contratto di somministrazione.

7. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Sanofi si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di Sanofi.

La presente Politica costituisce un'estensione ed al contempo una specificazione dei principi contenuti del Codice di Condotta: è profondamente legata ai valori e principi distintivi di Sanofi come riportato nel suo Codice di condotta.

La presente Politica fornisce un perimetro delle condotte vietate



e vede Sanofi impegnata a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;



- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti in modo puntuale ed esteso come tali dalla Convenzione 190;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;
- prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.

La politica sulla parità di genere e collegate sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul sito internet.

Sanofi ha formulato, documentato e diffuso a tutte le parti interessate coinvolte la propria politica aziendale anche attraverso il Codice di Condotta e tramite la condivisione della missione, dell'ambizione e dei valori di Sanofi.

Sanofi dichiara in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e collegate viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, il Consiglio di amministrazione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nel Manuale Parità di genere e negli altri documenti del Sistema di Gestione e garantire il funzionamento ed il mantenimento del Sistema stesso.

La Politica per la parità di genere (e collegate), nel quadro più ampio della Politica Aziendale complessiva, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente alle Direzioni aziendali interessate ed al Comitato Guida, la definizione e il Riesame periodico degli Obiettivi per la Parità, individuati preventivamente e misurabili, monitorati nel loro perseguimento nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi Indicatori.

L'Alta Direzione di Sanofi si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

Per conseguire questi obiettivi l'Alta Direzione ha istituito, alle proprie dirette dipendenze, nell'ambito della funzione People and Culture un Comitato Guida con delega alla nomina di un responsabile di coordinamento dell'attuazione della Politica sulla Parità di genere, ed attribuisce e delega a detta funzione anche obblighi e poteri relativi alla funzione di Rappresentante della Direzione.

Il responsabile di coordinamento per l'attuazione della Politica sulla parità di genere ha il compito di organizzare le azioni necessarie allo sviluppo del Sistema di gestione per la Parità, di effettuare azioni specifiche con particolare riferimento a quelle di garanzia e controllo della parità, di verificare l'efficacia del sistema di gestione, proporre azioni di miglioramento e dare supporto alla loro attuazione.



Nell'ambito del Sistema per la Parità di genere, l'Alta Direzione supervisiona e supporta le attività di concerto con il responsabile di coordinamento che ha la piena responsabilità ed autorità di assicurare il rispetto delle procedure previste dal Sistema.

Alla funzione People & Culture sono attribuiti mezzi adeguati, autorità e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire con le funzioni interessate, il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non Parità.

Ogni funzione identificata nel Manuale per la parità di genere è responsabile, nell'ambito dei propri compiti, dell'applicazione delle prescrizioni e procedure in esso definite.

Eventuali modifiche essenziali del Sistema per la Parità di genere devono essere soggette all'approvazione della Direzione.

L'impegno della Direzione Aziendale è indirizzato al sostegno e al miglioramento continuo della parità di genere in modo da soddisfare le parti interessate e accrescere la loro soddisfazione.

Obiettivo principale è realizzare, sviluppare e mantenere un Sistema di Gestione per la Parità di genere conforme ai requisiti della prassi UNI PdR 125:2022 e di migliorarne costantemente l'efficacia.

L'Alta Direzione dà evidenza del proprio impegno nello sviluppo e nel miglioramento del Sistema di Gestione per la Parità: adottando la politica per la Parità di genere e quelle collegate evidenziate; individuando gli obiettivi per la parità di genere; verificando periodicamente la dinamica del Sistema di Gestione attraverso le revisioni dell'Alta Direzione di concerto con il Comitato Guida ed il responsabile di coordinamento della Politica sulla parità di genere, al fine di individuare tempestivamente gli interventi correttivi, preventivi e migliorativi necessari a garantire efficacia ed efficienza del sistema e di pianificarne il costante miglioramento della sua efficacia; garantendo la disponibilità delle risorse necessarie.

Allo scopo di favorire e promuovere l'empowerment e la leadership femminile, così supportando la crescita professionale delle donne in azienda e creare valore, Sanofi: – Attua piani di formazione annuali anche individuali, tali da soddisfare le esigenze formative individuate; – Attua un sistema per la valutazione dell'efficacia degli interventi formativi, oltre ad assicurare l'utilizzo di questionari di soddisfazione in maniera metodica; – Assicura che il personale sia consapevole della rilevanza e dell'importanza delle proprie attività al fine del raggiungimento degli obiettivi per la parità, attraverso riunioni periodiche, colloqui individuali ed eventuali interventi formativi specifici.

La valutazione dell'efficacia degli interventi formativi è effettuata per mezzo di questionari di apprendimento che consentono di verificare il raggiungimento degli obiettivi del corso. Tra gli obiettivi dei piani formativi vi è quello di fornire consapevolezza su:

- o Politica aziendale della parità di genere;



- o Obiettivi del piano di azione per la parità di genere;
- o Corretta applicazione delle norme e delle procedure del Sistema di gestione.

Costituiscono Appendici a chiarimento e completamento della politica sulla parità di genere e collegate, la cui adozione ed attuazione è conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022 ed alla normativa correlata al Codice delle pari opportunità (selezione ed assunzione; gestione della carriera; equità salariale; genitorialità, cura; conciliazione dei tempi vita-lavoro; prevenzione abusi e molestie):

- il piano di azione per la sua attuazione;
- le policy e le procedure di parità di genere;
- le procedure del sistema di gestione che prevede la strutturazione ed adozione di Kpi inerenti alla politica sulla parità di genere e collegate per misurare gli stati di avanzamento ed i risultati ottenuti in una visione di continuo miglioramento (§5 UNI PdR 125:2022);
- il manuale del sistema di gestione;
- il Codice di Condotta.

Approvata dal Consiglio di amministrazione in data 19 maggio 2023.