

- POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE -

| Emesso da | Causale | Approvato da |
|------------------|---|---------------------|
| RGQ MSCert | PRIMA EMISSIONE AI SENSI DELLA PdR 125:2022 | DG |

MSCERT S.r.l. nasce nel 2005 quale realtà impegnata nella valutazione della conformità dei sistemi di gestione del mercato con particolare riferimento ai settori delle costruzioni e dei servizi.

MSCERT ritiene che la diversità e l'equità sono elemento fondamentale ed 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 di crescita.

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. MSCERT 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.

I settori delle costruzioni sono storicamente di predominanza maschile ovunque nel mondo e in particolar modo in Italia.

MSSCERT ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi attraverso un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di bias anche inconsci che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La politica per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda ma che di fatto non esistono.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda. È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro.

Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo. MSCERT attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una

politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

MSCERT:

- si impegna a creare e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato.
- si impegna concretamente nel welfare aziendale e familiare, sia in termini di orari di lavoro e di lavoro agile;
- sostiene attività sportive ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media
- 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).
- promuovere un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio per tutti i dipendenti ed i partner commerciali esterni;
- o proibire qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona;
- o 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;
- o 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;
- o 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.

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

Qualsiasi dipendente/collaboratore che manifesta o pensa di avere un dubbio deve immediatamente riferirlo alla direzione di MSCERT di riferimento per la compliance.

I dipendenti/collaboratori 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. La direzione esaminerà le segnalazioni presentate avvalendosi del supporto di altre funzioni, qualora necessario. Qualora le accuse presentate dovessero essere confermate dall'indagine, MSCERT le gestirà applicando misure correttive e/o disciplinari e azioni legali, se ritenuto necessario.

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.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti ed è 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 Etico di MSCERT già oggetto di divulgazione in azienda e alle parti terze tramite la sua pubblicazione sul sito aziendale per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.