



• Dermatology
beyond the skin

LEO Pharma S.p.A
con socio unico soggetta a
direzione e coordinamento
di LEO Pharma A/S

Via Elio Vittorini, 129
00144 Roma
Italy

Tel +39 06 52625 500
Fax +39 06 52625 599

www.leo-pharma.it
P. IVA. 11271521004

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE



STORIA DELLE MODIFICHE

° Dermatology

Ver.	Descrizione	Redazione	Verificato	Approvato	Data
1.0	Prima Emissione del documento	Resp. Sistema di Gestione	Comitato Guida per la Parità di Genere	Alta Direzione	02/09/2024



° Dermatology
beyond the skin

SOMMARIO

1.	POLITICA.....	4
2.	ADOZIONE E DIFFUSIONE.....	8



• Dermatology
beyond the skin

1. POLITICA

LEO Pharma ha deciso di adottare la presente Politica per la parità di genere globale che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

A tale scopo ha deciso di definire un piano di azione per la sua 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 renderà conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantiene e verifica le azioni pianificate.

LEO Pharma ha deciso di riferirsi ai KPI di cui al punto 5 della prassi UNI/PdR 125:2022, che costituiranno una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come l'organizzazione progredirà verso gli obiettivi prefissati.

La presente politica di parità di genere è:

- a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e in materia di genere.

La presente politica di parità è resa disponibile sul sito di LEO Pharma.

In LEO Pharma riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri pari opportunità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di ciascun genere vengano equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.



• Dermatology
beyond the skin

Creare una cultura di parità di genere in LEO Pharma è alla base della nostra strategia fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sulla meritocrazia e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente policy è rivolta al personale che opera all'interno di LEO Pharma e condivisa con tutti i suoi principali stakeholders, fornitori e clienti/Soci 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 offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi aziendali per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

LEO Pharma si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e di eventuale successiva assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati equilibrata in base al genere. Allo stesso tempo, LEO Pharma si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori profili. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una procedura standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. L'azienda assicura in oltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager abbiano accesso libero ad un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione e assunzione.

2. Sistema annuale di valutazione della Performance

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Line Manager ed Employee, 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



• Dermatology
beyond the skin

responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo. La Direzione HR si impegna a verificare che l'intero processo di valutazione della performance annuale, non presenti discriminazioni di genere. LEO Pharma si impegna a comprendere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management.

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

LEO Pharma 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. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutta la popolazione aziendale volti a sensibilizzare sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i Line manager sui temi legati agli unconscious bias e alla capacità di agire in maniera inclusiva. Infine, LEO Pharma si impegna a coinvolgere, in maniera eguale, in tutte le iniziative e percorsi formativi tutto il personale indipendentemente dal genere e, a titolo esemplificativo, dall'abilità, dall'etnia, dall'orientamento sessuale o religioso.

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

LEO Pharma 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. LEO Pharma si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate.

5. Definizione politiche retributive di breve e medio-lungo termine

La politica di remunerazione di LEO Pharma contribuisce alla realizzazione del Purpose, della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura Aziendale, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità



• Dermatology
beyond the skin

delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico Aziendale. 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. L'azienda si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi, indipendentemente dal genere.

6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

LEO Pharma si impegna a migliorare il work-life balance degli employees in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. lavoro agile) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Inoltre, supporta il personale durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, LEO Pharma si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

7. Segnalazioni

LEO Pharma incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione, volti a favorire il dialogo e il confronto per tutelare e responsabilizzare in situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione e assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;



• Dermatology
beyond the skin

- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva;

A tale fine, è stata predisposta anche una specifica procedura operativa, riguardante la normativa Whistleblowing.

8. Misurazione KPI

LEO Pharma adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una Dashboard, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La Dashboard contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Questa dashboard viene aggiornata periodicamente e condivisa con il Comitato Guida per la Parità di Genere.

9. ADOZIONE E DIFFUSIONE

La Politica per la Parità di Genere di LEO Pharma è pubblicata sul sito internet aziendale ed è visionabile all'indirizzo: www.leo-pharma.it.

LEO Pharma si impegna a destinare un budget appropriato al Sistema di Gestione per la Parità di Genere, meglio dettagliato nel "Piano Strategico".

LEO Pharma ha istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere; ogni istanza potrà essere inoltrata al comitato al seguente indirizzo e-mail:

organismodivigilanza.it@leo-pharma.com.

LEO Pharma

Rappresentante Delegato Alta Direzione

Claudia Moscardi