

Politica Aziendale della Qualità e della Parità di Genere IPSEN S.p.A.

mediante la stesura della Politica Aziendale della Qualità e della Parità di Genere, intende confermare il proprio impegno a non scendere a compromessi sulla sicurezza, conformità e qualità dei propri prodotti e servizi ottemperando in conformità alle norme GXP, agli standard ISO 9001:2015, alle direttive regolatorie vigenti in particolare il decreto legislativo 219/2006, la direttiva 2001/83/CE, il regolamento (CE) N. 1234/2008 della commissione europea e, con riferimento alla norma Uni PdR 125:2022 sulla Parità di genere, confermare e promuovere l'impegno aziendale nel superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare e scardinare le fonti di disuguaglianza.

Per aderire alla norma Uni PdR 125:2022 l'azienda mette in atto un sistema di gestione di Qualità che sia integrato con quello di settore, volto a garantire i principi di Parità di genere. Ciò richiede che tutti siano coinvolti, comprendano le proprie responsabilità nel raggiungimento degli obiettivi di qualità e abbiano il potere di agire per proteggere i pazienti. In questo contesto, Ipsen S.p.A si impegna a:

- Promuovere una cultura della qualità sostenibile
- Mettere il paziente al centro, garantendo l'integrità delle proprie soluzioni terapeutiche.
- Garantire la sicurezza dei farmaci e la piena conformità GXP per tutto il ciclo di vita del prodotto.
- Puntare a zero difetti cercando costantemente opportunità per applicare l'approccio di miglioramento continuo e perseguendo quella che il gruppo IPSEN identifica con la "massima soddisfazione del cliente".
- Sviluppare le capacità e le competenze dei dipendenti attraverso, la formazione, la motivazione e l'empowerment.
- Sostenere e applicare i temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile
- Confermare e promuovere l'impegno aziendale nel superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare e scardinare le fonti di disuguaglianza. Integrare i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità negli obiettivi aziendali.

Per fare ciò IPSEN S.p.A. si impegna a determinare le esigenze di tutte le parti interessate e adottare opportune azioni per mitigare i rischi e perseguire le opportunità del contesto di riferimento.

Per raggiungere gli obiettivi di miglioramento continuo, IPSEN S.p.A., ha prontamente aderito al Codice Deontologico Farmindustria, contenente le linee guida da osservare in materia di

informazione scientifica. IPSEN S.p.A. ha deciso quindi di definire specifiche procedure riguardanti la propria attività di informazione scientifica per garantire un operato rispondente ai criteri del Codice e dell'Etica Professionale e per contribuire alla creazione di un sistema di gestione aziendale integrato ISO 9001 / Farindustria/ Uni PdR 125:2022, pienamente conforme alle suddette normative di riferimento.

Dal 2008 inoltre IPSEN S.p.A. si è dotata di un Modello di Organizzazione Gestione e Controllo che, tramite una frequente analisi e revisione dei rischi nonché consequenziale definizione di azioni di miglioramento dell'efficacia del sistema di controllo interno, ha come fine la prevenzione dei reati ricompresi nel Decreto Legislativo 231/01. Così come richiesto dal Decreto stesso, il Consiglio di Amministrazione di Ipsen S.p.A. ha inoltre nominato un Organismo di Vigilanza che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, ha il compito di vigilare sul funzionamento, sull'osservanza del Modello, nonché di segnalarne le esigenze di aggiornamento al Consiglio di Amministrazione stesso.

La Direzione provvede ogni anno a monitorare specifici indicatori di performer, e a definire in accordo alla politica societaria del gruppo IPSEN S.p.A. opportuni obiettivi.

Nel perseguire gli scopi sopra dichiarati, la direzione ritiene importante che tutti i componenti dell'organizzazione operino perseguendo i seguenti principi guida, su cui si fonda la politica del gruppo IPSEN S.p.A.:

- "Focus. Together. For Patients and Society": offrire soluzioni innovative per malattie specifiche e ancora non sufficientemente soddisfatte nelle seguenti aree terapeutiche: oncologia, malattie rare e neuroscienze.
- Perseguendo i principi guida dell'Ipsen Way of Being organizzato nei seguenti cinque pilastri: "We lead with purpose"; "We Own the outcome"; "We learn & share everyday"; "We trust each other"; "We drive for success". Ognuno è un elemento chiave per stimolare tra le persone una cultura di collaborazione, eccellenza e innovazione per affrontare le sfide più difficili dei pazienti. Il documento "Culture Manifesto", inoltre, riporta i comportamenti alla base della cultura Ipsen.
- Confermando l'impegno costante nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile secondo quanto previsto dalla UniPdr 125:2022
- Perseguendo principi di gender equality, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento dell'assunzione fino al pensionamento, con l'obiettivo di garantire un bilanciamento tra presenza femminile/maschile nel contesto lavorativo, di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali con pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.



In questo quadro, il Manuale della Qualità e la Governance della Parità di genere ai sensi della UniPdR 125:2022 rappresentano un elemento fondamentale nelle strategie societarie, perché riprendono i macro-obiettivi, analizzano i processi, e identificano le procedure e i mezzi per raggiungerli.

La Politica Aziendale della Qualità e della Parità di Genere è quindi un elemento caratterizzante in quanto si sviluppa secondo le strategie del gruppo ed è condivisa, comunicata e resa disponibile a tutti i soggetti interessati.

Milano 28.01.2026

Il Presidente

Irina Zotova