



**UNI/PDR125:2022**

**BMW ITALIA S.P.A.  
POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE**



**"Diversity is the foundation of our success. An unprejudiced working environment and respectful cooperation are important factors for this."**

Ilka Horstmeier

Member of the Board of  
Management of BMW AG,  
Human Resources and  
Labour Relations

## **1. Principi Guida**

Crediamo che la Diversità renda il nostro Gruppo più forte perché ci rende maggiormente capaci di attrarre e trattenere talenti e di rispondere alle aspettative dei nostri clienti. Promuoviamo una cultura libera da pregiudizi e discriminazioni e che valorizza la diversità. Sosteniamo l'inclusione e le pari opportunità.

Il BMW Group realizza questi principi attraverso il focus sulle dimensioni:

- Genere
- Età ed esperienza
- Background Culturale
- Orientamento sessuale e identità
- Abilità cognitive e fisiche

BMW Italia S.p.A. intende concentrare il proprio piano di intervento sul nucleo centrale della Parità di Genere, nell'ottica di mantenere, come già è avvenuto sino ad ora, l'attenzione legata al Genere al centro delle iniziative del BMW Group in tema di Diversità, nella piena consapevolezza che nella continuità d'azione si producono risultati solidi che incidono profondamente nel vissuto delle Persone, divenendo patrimonio comune e cultura condivisa.

La dimensione della promozione della Parità di Genere mira a garantire un bilanciamento della presenza femminile nel personale in generale e nei ruoli decisionali.

Vogliamo attrarre, promuovere e trattenere Persone qualificate che contribuiscano allo sviluppo della nostra società e della nostra performance, senza che il genere possa avere alcuna incidenza in tal senso.

All'interno della nostra azienda, le opportunità di ingresso, di crescita e sviluppo sono totalmente slegate dal sesso.

Lavoriamo per costruire e diffondere una cultura e un mindset strettamente legati e rivolti all'inclusività, al fine di poter valorizzare il contributo di tutte le Persone facenti parti del BMW Group.

La Prassi UNI PdR 125:2022 rappresenta per noi l'occasione per ribadire e alimentare il nostro impegno verso la Diversità: garantire la Parità di Genere relativamente alla presenza e alla crescita delle donne nella nostra organizzazione, valorizzandone l'apporto e promuovendone l'empowerment.



Esprimiamo Responsabilità Sociale d'impresa verso le nostre Persone e verso la società anche promuovendo la Diversità attraverso:

- un ambiente di lavoro inclusivo, in cui l'unicità delle Persone sia valorizzata e contribuisca al risultato comune;
- il rispetto della dignità di ogni individuo che trova nell'ambiente lavorativo un luogo libero da pregiudizi, discriminazioni, bullismo e molestie di qualunque genere (incluse quelle a carattere sessuale);
- la sensibilizzazione e il sostegno a non tollerare alcuna forma di discriminazione o molestia, offrendo strumenti di segnalazione tutelanti e rispettosi della riservatezza;
- il continuo monitoraggio degli indicatori di Parità di Genere (quali quelli della Prassi UNI PdR 125:2022) e la revisione continua di pratiche e procedure di assunzione e sviluppo nell'ottica di una crescente garanzia di equità.

Selezione, assunzione, promozione, sviluppo, formazione, politiche retributive e condizioni di lavoro sono gestite indipendentemente da età, origine geografica, etnia, sesso, religione abilità fisiche e psichiche orientamento sessuale e identità di genere.

Combattiamo la violenza di genere fornendo strumenti e opportunità di sviluppo culturale.

Lavoriamo attivamente alla costruzione di un bacino di Risorse equamente bilanciate in termini di genere e non solo, che possano rappresentare la nostra leadership del futuro.

Il presente documento integra quanto previsto in tema di Diversità e Inclusione nel codice etico/codice di condotta, nel modello organizzativo ex D.Lgs.231/01, nei principi guida e nella carta dei valori del Gruppo, e viene recepito in tutte le policy/procedure interne dell'area Risorse Umane relative a selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

## **2. Finalità del sistema di Gestione della parità di Genere (SGPG).**

BMW Italia S.p.a. si impegna con determinazione a realizzare una Parità di Genere tangibile e duratura, attraverso un programma di azioni concrete e mirate. Queste iniziative guardano ai requisiti e agli indicatori stabiliti nella Prassi UNI PdR 125:2022, con l'obiettivo di incidere positivamente sull'esperienza delle donne che fanno parte della nostra realtà.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) pone la nostra organizzazione al centro di questo impegno, con la ferma volontà di assicurare la piena soddisfazione delle Persone in ogni fase e circostanza del loro percorso professionale. Adottiamo un approccio olistico, che abbraccia l'intera esperienza delle donne nell'organizzazione, attraverso:

- Selezione e assunzione
- Sviluppo e carriera
- Equità retributiva
- Genitorialità



- Equilibrio tra vita privata e lavorativa (work-life balance)
- Prevenzione di molestie

Per ciascuno di questi ambiti prevediamo iniziative che vengono periodicamente attuate e monitorate e riviste al fine di garantirne l'efficacia e perseguire l'obiettivo del miglioramento continuo della esperienza delle Persone in azienda.

Tali politiche riflettono i principi fondamentali della nostra organizzazione e gli obiettivi e le priorità definite dall'Alta Direzione, dal Comitato Guida per la Parità di Genere e dalla Direzione del Personale. A tali ruoli si aggiunge la figura del Referente per la Parità di Genere, nominato dalla Società, che si occuperà del coordinamento delle iniziative, e diverrà il punto di riferimento sul tema per tutta la popolazione aziendale.

- In base alle aree identificate dalla prassi UNI PDR 125:2022, l'organizzazione concentrerà i propri sforzi negli ambiti di:
  1. Cultura e strategia
  2. Governance
  3. Processi HR
  4. Opportunità
  5. Equità remunerativa
  6. Genitorialità

BMW Italia S.p.A.

### **Cultura e strategia.**

Proseguire nel solco della Cultura del BMW Group che promuove e valorizza il contributo dell'individuo senza condizionamenti legati al Genere, attraverso la sensibilizzazione sull'esistenza di **BIAS** che possono influire sulla esperienza delle Persone nelle varie fasi della loro presenza in azienda. Creare consapevolezza intorno alla tematica delle Molestie offrendo strumenti di segnalazione e supporti.

#### **1. Governance.**

Definire un sistema di governo della tematica Parità di Genere attraverso la nomina e l'identificazione dei ruoli chiave (Comitato Guida, Direzione del Personale, Referente per la Parità di Genere, Responsabili aziendali di volta in volta coinvolti), e la definizione di obiettivi, priorità e modalità di intervento.

#### **2. Processi HR.**

Revisione, monitoraggio e miglioramento continuo dei processi del personale, per accompagnare il percorso delle persone in azienda garantendo equità e trasparenza.

#### **3. Opportunità.**

L'adozione di misure concrete che garantiscano la possibilità di accesso al lavoro e l'effettivo empowerment femminile.



#### **4. Equità remunerativa.**

Nel solco e in attuazione delle politiche del BMW Group, sviluppo di analisi e interventi volti a eliminare le cause di eventuali divari tra le componenti della forza lavoro in ambito salariale.

#### **5. Genitorialità.**

Nel contesto di un sistema di flessibilità e armonizzazione vita-lavoro articolato e sviluppato nel corso degli anni, offrire alle Persone il continuo miglioramento dell'esperienza nell'ambiente di lavoro, con focus e spunti volti al sostegno della genitorialità.

### **3. Strumenti di Gestione della parità di genere**

Il Comitato Guida si occupa di sviluppare il Piano Strategico per la Parità di Genere.

La Direzione del Personale provvede a monitorare e rivedere i processi del Personale alla luce dei principi della presente Politica, e identificando azioni concrete di miglioramento nell'ambito della Parità di Genere alla luce della presente Politica e del piano Strategico per la Parità di Genere.

### **4. Obiettivi e Politiche per la Parità di Genere**

Guardando al percorso delle Persone nell'organizzazione e alla loro esperienza di vita lavorativa sono identificati i seguenti obiettivi e priorità:

#### **A. Selezione del Personale.**

BMW Italia S.p.a. 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 idonea per il ruolo in base a criteri oggettivi ed evitando BIAS che possano incidere sulla presenza di una equa rappresentanza dei sessi. Merito, esperienza, attitudine, competenze e risultati sono gli unici criteri guida nella scelta dei candidati.

Il processo di selezione è rafforzato all'insegna della trasparenza grazie all'adozione di una metodologia standardizzata condivisa tra i vari attori del processo di selezione.

I colloqui sono ispirati al rispetto della Persona e della sua privacy.

L'azienda assicura inoltre che le Persone coinvolte nei processi di assunzione, quali specialisti della selezione e Manager siano stati sensibilizzati sui temi della parità di genere e dei BIAS che possono incidere nei processi di selezione.

#### **B. Sviluppo, carriera e conclusione del rapporto di lavoro**

All'interno del consolidato modello di gestione della performance e sviluppo delle Persone del BMW Group, il confronto e lo scambio tra Responsabile e Risorse rappresentano il momento centrale. Il rapporto tra Responsabili e Risorse è ispirato ai principi di equità, e trasparenza e orientato al raggiungimento degli obiettivi e delle sfide dell'azienda.

Le opportunità di sviluppo sono legate alla volontà del singolo di mettersi in gioco confrontarsi con il proprio responsabile ed eventualmente peers e interlocutori interni e scegliere il proprio percorso di sviluppo e crescita. Il concetto stesso di crescita è declinato in molteplici modi e direzioni per rispondere tanto alle aspirazioni che al momento di vita dell'individuo.



Tutte le Risorse hanno modo di confrontarsi con i ruoli manageriali di riferimento sullo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati, sulle proprie competenze e attitudini, sulle opportunità di sviluppo personale, su punti di forza e di debolezza ed eventuali iniziative di miglioramento.

Il confronto prevede un momento di riflessione individuale, di ascolto da parte del/della manager e di sua restituzione del feedback alla Risorsa. Il processo viene formalizzato negli appositi tool e tutte le Risorse sono incoraggiate ad alimentare i sistemi (es. sistema MyTms) con obiettivi di sviluppo personale e iniziative di miglioramento.

La Direzione del Personale condivide con l'Alta Direzione il ruolo di armonizzazione delle valutazioni affinché rispondano a principi di equità e trasparenza e condivide l'obiettivo di raggiungere significativi livelli di empowerment femminile attraverso la presenza femminile in ruoli manageriali.

Diversità e inclusione sono parte del modello di leadership e promossi da appositi interventi formativi rivolti alla popolazione manageriale.

La Direzione del Personale monitora indicatori chiave riferiti alla Parità di Genere e li fornisce periodicamente all'Alta Direzione e al Comitato Guida, e sulla base di tali indicatori sviluppa analisi volte a identificare eventuali ostacoli alla effettiva equità e trasparenza.

Tutte le Persone hanno accesso ad iniziative e percorsi formativi in funzione del ruolo ricoperto delle priorità di business e dei piani di miglioramento identificati.

Vengono offerti momenti informativi e formativi sulle tematiche della UNI PDR 125:2022, la parità di genere, l'approccio all'inclusione del BMW Group.

Le Persone sono direttamente coinvolte nel miglioramento della loro esperienza in azienda attraverso la partecipazione alla Employees Survey di Gruppo e attraverso apposito questionario sulle tematiche di diversità e inclusione.

BMW Italia S.p.a. prevede, attraverso una "exit interview" strutturata, un momento di indagine sulle ragioni per cui le Persone lasciano l'azienda per poter verificare eventuali aspetti da migliorare.

### **C. Equità Remunerativa**

La politica di remunerazione del BMW Group risponde a principi di equità, competitività e trasparenza. Tutte le Persone hanno pari opportunità di accesso ai sistemi di incentivazione, alla revisione salariale e alla promozione, in base al profilo di competenze di riferimento, al contributo fornito come individuo e come membro di un team, agli obiettivi raggiunti e alle responsabilità assunte.

I dati salariali delle risorse sono regolarmente confrontati al mercato di riferimento al fine di garantire la competitività del sistema retributivo e l'equità dello stesso.

BMW Italia S.p.a. offre alle proprie persone un pacchetto di benefit articolato per rispondere alle esigenze delle varie componenti della forza lavoro. Periodicamente vengono sviluppate campagne di comunicazione per favorire la conoscenza dei benefit da parte delle Persone che lavorano nel Gruppo.

### **D. Genitorialità**

BMW Italia S.p.a. sostiene la Persona nei diversi momenti della vita lavorativa prevedendo strumenti di supporto alla Genitorialità e all'attività di cura della Persona. Promuove iniziative di sensibilizzazione verso i temi connessi alla Genitorialità. Favorisce attraverso la flessibilità le esigenze dei genitori,



garantisce permessi aggiuntivi alle previsioni di legge tanto per la nascita che per la cura e l'inserimento scolastico, accesso privilegiato al part time, supporta il reinserimento lavorativo post maternità/paternità. Integra le previsioni economiche in materia di maternità facoltativa.

#### **E. Armonizzazione e bilanciamento vita-lavoro (work-life balance)**

BMW Italia S.p.a. garantisce flessibilità tra vita lavorativa e privata grazie alla tradizione nell'utilizzo di strumenti di flessibilità volti a garantire l'equilibrio psico fisico delle risorse, l'armonizzazione tra esigenze di vita e professionali, la responsabilità e l'autonomia individuale. Le principali misure di armonizzazione vita lavoro sono:

- Riduzione orario di lavoro settimanale secondo le previsioni del CCNL Commercio.
- Flessibilità in entrata e uscita (con l'obbligo di documentare la sola presenza).
- Accesso generalizzato allo smartworking in un sistema flessibile.
- Permessi retribuiti aggiuntivi per esigenze personali, di studio e/o di cura
- Possibilità di ricorrere al part time.
- Piena gestione del lavoro in modalità ibrida.
- Offerta di benefit alla persona e al suo entourage.

#### **F. Prevenzione e lotta alle molestie**

BMW Italia S.p.a. si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso interventi di sensibilizzazione sulle molestie di genere. Le Persone devono acquisire consapevolezza su quello che può costituire molestia o abuso, comprendere come comportarsi in concreto in situazioni critiche, conoscere quali strumenti si offrono per prevenire e combattere simili condotte nel rispetto della privacy dei soggetti coinvolti.

La società si impegna inoltre:

- a includere il tema delle molestie tra i rischi identificati nel Documento di Valutazione dei Rischi alla luce del Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81/08);
- prevedere interventi di formazione sensibilizzazione sul tema sia a livello impiegatizio che manageriale;
- adottare un sistema di segnalazione delle molestie che garantisca privacy e tutela delle risorse coinvolte;
- dare la necessaria pubblicità interna al tema e agli strumenti disponibili attraverso interventi di comunicazione.

### **5. Monitoraggio e miglioramento continuo**

Il SGPG prevede un continuo monitoraggio di obiettivi e iniziative al fine di verificarne il grado di implementazione, il grado di efficacia e le eventuali necessità di revisione.

Tale ruolo è svolto dal Referente di Parità, dalla Direzione del Personale e dal Comitato Guida attraverso l'analisi di informazione periodiche relative ai KPIs come definiti dalla Prassi e e l'esito di appositi Audit predisposti sul tema e sulla conformità alla Prassi UNI PDR 125:2022.

Il Comitato Guida e la Direzione del Personale di concerto con l'Alta Direzione valuterà su base



periodica la necessità di identificare/rivedere obiettivi, priorità e iniziative correttive.

Alla Direzione del Personale sono attribuiti mezzi e risorse idonee per individuare, proporre e gestire le iniziative atte a garantire il funzionamento del SGPG e a proporre azioni correttive.

Eventuali modifiche alla presente Politica saranno definite dall'Alta Direzione.

Costituiscono parte integrante del presente documento i seguenti Allegati:

1. Quadro normativo di riferimento
2. Nomina del Referente per la Parità di Genere
3. Nomina del Comitato Guida
4. Regolamento del Comitato Guida
5. Piano Strategico per la Parità di Genere.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 settembre 2024.

BMW Italia S.p.A.

Massimiliano Di Silvestre

Viola Mahrenbach

Presidente e Amministratore Delegato

Amministratore Delegato





## ALLEGATO 1 - Quadro Normativo di Riferimento.

- Costituzione della Repubblica Italiana, art.3, art.37 per la parità di genere, art.29, art.31 per la tutela della famiglia e della genitorialità;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro Commercio Terziario e Servizi;
- LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo";
- D. Lgs. del 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- D. Lgs. 196 del 30 Giugno 2003, Codice in materia di protezione dei dati personali;
- D. Lgs. Dell'11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- D. Lgs. 81 del 9 Aprile 2008, attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;
- D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 recante "Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità" registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 2022 Reg.ne 1606 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022;
- Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati).



## ALLEGATO 2 - Nomina del Referente per la Parità di Genere

San Donato Mil.se, 26/09/2024

Gentile Signora  
Francesca Vadruccio  
Via Dell'Unione Europea,1  
20097 San Donato Milanese  
Raccomandata a mani

Oggetto: nomina del Referente del Sistema di Gestione della parità di genere

Gentile Sig.ra Francesca Vadruccio,

con la presente, in relazione al Consiglio d'Amministrazione di BMW Italia S.p.A. del 26 settembre 2024 con la quale è stato costituito il Comitato Guida per l'adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere e dato avvio alla implementazione della norma UNI/PdR 125:2022, Le comunichiamo che è stata designata in qualità di Referente del Sistema di Gestione della Parità di Genere con il compito di coordinare la politica di parità di genere (generale e collegate) al fine di assicurare che:

- il Sistema di Gestione della Parità di Genere (il "SGPG") sia implementato in conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022;
- i processi necessari per il SGPG siano correttamente definiti, attuati e tenuti aggiornati, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative.

Nello svolgimento del Suo incarico, dovrà riferire al Comitato Guida sull'andamento del SGPG al fine di permetterne la revisione periodica nonché di individuare possibili opportunità di miglioramento.

Considerato il carattere onnicomprensivo della sua retribuzione annua lorda, resta inteso che Lei, per tale incarico, non avrà diritto ad alcun ulteriore compenso, premio o indennità.

Nell'ambito del presente incarico, Lei dovrà trattare come assolutamente riservata e confidenziale ogni informazione, notizia o dato personale di cui sia venuto o possa venire a conoscenza, impegnandosi a non comunicarli e divulgarli a terzi, in alcun modo ed in qualsiasi forma. Contestualmente autorizza BMW Italia S.p.a. al trattamento dei dati personali acquisiti ai fini del conferimento del presente incarico.

BMW Italia S.p.A.

Massimiliano Di Silvestre  
Presidente e Amministratore Delegato

Viola Mahrenbach  
Amministratore Delegato



ALLEGATO 3 - Nomina del Comitato Guida

San Donato Milanese, 26/09/2024

**Costituzione del Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della  
Politica per la Parità di Genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022**

Con la presente, BMW Italia S.p.A. determina di costituire il Comitato Guida per l'adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022 con i seguenti membri:

- a) Massimiliano Di Silvestre, Presidente e Amministratore Delegato;
- b) Viola Nicola Ines Mahrenbach, Amministratore Delegato;
- c) Marco Bergossi, HR Director.

Il predetto Comitato Guida provvederà:

- a definire in coordinamento con l'Alta Direzione, la Politica per la parità di genere;
- alla redazione e relativa approvazione del "Regolamento del Comitato Guida per le politiche di parità di genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022";
- alla revisione periodica del sistema circa la parità di genere nonché alla partecipazione a riunioni di coordinamento per garantire l'applicazione della stessa;
- alla gestione e al monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione;
- alla definizione di azioni circa le segnalazioni pervenute in termini di parità di genere nonché gestire e monitorare la ricezione di segnalazioni anonime, a cui tutti/e i/le dipendenti e collaboratori/collaboratrici possono ricorrere per denunciare episodi di molestie o mobbing in totale sicurezza e nel pieno rispetto della propria privacy;
- supportare l'applicazione di tutti i KPI relativi all'Inclusione, alla Parità di genere e Integrazione;
- utilizzare il Budget (come di seguito definito) per il raggiungimento degli obiettivi definiti dalla norma UNI/PdR 125:2022.

BMW Italia S.p.A. pertanto determina, altresì, di Garantire alla Direzione del Personale, la somma di € 30.000/00 quale budget annuale (il "Budget") per le attività del Comitato Guida, eventualmente incrementabile in base alle effettive necessità previa rendicontazione delle attività svolte, delle iniziative intraprese nonché dei costi sostenuti per finanziarle.



Si procede, infine, con la massima pubblicità della costituzione del Comitato Guida tramite la pubblicazione sull'intranet aziendale di tale nomina.

Per accettazione i membri del comitato

- a) Massimiliano Di Silvestre, Presidente e Amministratore Delegato;
- b) Viola Nicola Ines Mahrenbach, Amministratore Delegato;
- c) Marco Bergossi, HR Director.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 settembre 2024

Massimiliano Di Silvestre

Viola Mahrenbach

Presidente e Amministratore Delegato

Amministratore Delegato



ALLEGATO 4 - Regolamento del Comitato Guida

# REGOLAMENTO DEL COMITATO GUIDA

Rev.	Data	Motivazioni	Redazione	Approvazione
00	[ ]	Prima emissione	[Responsabile del Sistema di Gestione delle Parità di Genere]	[Comitato]



## Premessa

BMW Italia S.p.A. (singolarmente la "Società" e congiuntamente le "Società"), recependo le Linee Guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni (UNI/PdR 125/2022 – le "Linee Guida"), ha ritenuto di formalizzare e costituire il Comitato per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (il "Comitato"), nei termini di cui al presente regolamento (il "Regolamento").

\*\*\* \*\* \*\*\*

## ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione

1. Il Regolamento disciplina l'attività e le modalità di funzionamento del Comitato istituito da Massimiliano Di Silvestre, Presidente e Amministratore Delegato, Viola Nicola Ines Mahrenbach, Amministratore Delegato e Marco Bergossi, HR Director con atto del 26 settembre 2024.
2. Il Comitato opera per promuovere e tutelare le pari opportunità e il benessere di tutto il personale dell'organizzazione. Nello specifico, il Comitato:
  - a) promuove le politiche di pari opportunità nell'accesso, nella formazione e qualificazione professionale;
  - b) previene, contrasta e rimuove i comportamenti discriminatori e ogni ostacolo che limiti di diritto e di fatto la parità e l'uguaglianza nello svolgimento delle attività lavorative del personale;
  - c) assicura la concreta applicazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (il "SGPG") in conformità alle Linee Guida, sostenendo l'affermazione, nell'ambito dello svolgimento del lavoro, di parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
  - d) favorisce la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza fisica morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
  - e) rende efficiente ed efficace l'organizzazione della Società anche in materia di parità, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, tenendo anche conto delle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 81/2008 e ss.mm. (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro);
  - f) riporta e riferisce all'Alta Direzione sulle prestazioni del SGPG e sulle opportunità per il miglioramento dell'efficacia del sistema medesimo.

## ARTICOLO 2 - Composizione e durata

1. Il Comitato, secondo quanto previsto dalle Linee Guida, è composto almeno:
  - dall'Amministratore Delegato, o da un delegato;
  - dal Direttore Finanziario, o da un delegato
  - dal Direttore del Personale, o da un delegato;



2. In aggiunta ai membri di cui al punto 1 che precede, su richiesta del Comitato, l'Alta Direzione può nominare, attraverso apposita lettera di incarico, ulteriori componenti del Comitato medesimo, da individuarsi tra il personale in forza presso la Società che sia in possesso dei requisiti di cui al punto 3. che segue.
3. I componenti del Comitato nominati devono essere almeno due e se possibile in numero dispari; oltre ai requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, devono possedere:
  - adeguate conoscenze nelle materie di competenza del Comitato;
  - adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.
4. Il Comitato nello svolgimento delle proprie funzioni si avvale della collaborazione del Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere.
5. Il Comitato ha durata di tre anni, rinnovabili e i suoi componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina di nuovi componenti. In caso di nomina nel corso del triennio di durata in carica del Comitato, i componenti cessano comunque dall'incarico allo scadere del mandato del Comitato, salva la facoltà di rinnovo.
6. Il presidente del Comitato (il "Presidente") è eletto tra i suoi componenti.
7. Le dimissioni di un componente del Comitato devono essere presentate per iscritto all'Alta Direzione, che provvede alla relativa sostituzione. Il Comitato ne prende atto nella prima seduta successiva alla data di trasmissione della lettera di dimissioni.

#### ARTICOLO 3 – Budget

1. Il Comitato è dotato di un budget annuo, adeguato alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti nel Piano Strategico (come infra definito). Su proposta del Comitato, tale budget può essere modificato previa approvazione dell'Alta Direzione.

#### ARTICOLO 4 – Funzioni e attività svolte dal Comitato

1. Nell'ottica di assicurare una reale parità di genere all'interno dell'organizzazione aziendale, i compiti e le attività attribuiti al Comitato sono i seguenti:
  - a) gestire e monitorare le tematiche relative all'inclusione, all'integrazione, alle pari opportunità e al benessere organizzativo attraverso la ricognizione dei dati strutturali o la realizzazione di specifiche indagini;
  - b) coadiuvare e supportare la Alta Direzione nella definizione della politica di parità di genere aziendale che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro e



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 si dia conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale si mantengono e verificano le azioni pianificate;

- c) collaborare con l'Alta Direzione alla revisione periodica del SGPG, e nello specifico: effettuare il monitoraggio e l'analisi dei KPI definiti, verificare la continua congruità del Piano Strategico (come infra definito) e la necessità di eventuali aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative;
- d) proporre piani di azioni volte a (i) favorire condizioni di benessere lavorativo e organizzativo, la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità, (ii) contrastare le discriminazioni di qualsiasi natura e (iii) prevenire e rimuovere il disagio psicologico, la violenza morale e psichica;
- e) proporre soluzioni e fornire pareri sull'adozione di forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione vita-lavoro, iniziative di gestione delle diversità e su questioni contrattuali e organizzative con implicazioni di genere o relative ad altre differenze;
- f) proporre percorsi di formazione e fornire pareri su piani di formazione del personale in tema di parità di genere;
- g) svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro;
- h) promuovere iniziative di sensibilizzazione e diffusione di conoscenze e buone prassi in materia di pari opportunità, politiche di genere e benessere organizzativo.

#### ARTICOLO 5 – Piano strategico

1. In aggiunta alle attività di cui all'art. 4 che precede, il Comitato deve redigere un piano strategico che, al fine di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo che preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva, definisca per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione (il "Piano Strategico") e si componga delle seguenti fasi:
  - identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
  - identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
  - definizione degli obiettivi;
  - definizione delle azioni decise per colmare gli eventuali gap;
  - definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.
2. Il Comitato, con frequenza almeno annuale, redige entro il 30 Novembre di ciascun anno solare di mandato una relazione annuale con gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la misurazione/valutazione dei KPI definiti all'interno del Piano Strategico e la verifica delle azioni pianificate e dei verbali delle riunioni del Comitato.





#### ARTICOLO 6 – Convocazioni

1. Il Comitato si riunisce in convocazione ordinaria, di norma, con periodicità almeno semestrale. Il Presidente convoca in via straordinaria il Comitato su richiesta di almeno il 50% dei componenti effettivi. La convocazione con l'ordine del giorno viene inviata, a cura del Presidente, tramite e-mail con congruo preavviso, unitamente alla documentazione necessaria alla trattazione dei relativi argomenti. La convocazione deve contenere altresì la data, l'ora e il luogo della riunione.

#### ARTICOLO 7 – Riunioni

1. Le riunioni del Comitato si svolgono durante l'orario di lavoro utilizzando anche strumenti di comunicazione a distanza (videoconferenza, streaming, ecc.). Alle riunioni può essere autorizzata la partecipazione di altri soggetti interni o esterni alla Società, senza diritto di voto, quando tale presenza sia considerata utile a supportare le attività del Comitato.
2. Le deliberazioni sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei componenti del Comitato.
3. Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale che, una volta approvato, viene sottoscritto dai componenti del Comitato?

#### ARTICOLO 8 – Trattamento dei dati personali e riservatezza

1. Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei suoi lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196, nonché dei principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, esattezza, limitazione della conservazione dei dati di cui al Regolamento UE 2016/679 ("GDPR").
2. I componenti del Comitato sono tenuti a mantenere riservate le informazioni, notizie o dati personali acquisiti nel corso delle loro attività impegnandosi a non comunicarli e divulgarli a terzi.

#### ARTICOLO 9 – Validità e modifiche del Regolamento

1. Il presente Regolamento è pubblicato sul sito istituzionale della Società ed entra in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione. Le modifiche al presente Regolamento sono richieste dalla maggioranza qualificata dei componenti del Comitato e approvate dall'Alta Direzione. Le modifiche sono pubblicate anch'esse sul sito istituzionale della Società ed entrano in vigore il giorno successivo alla data della sua pubblicazione.

#### ARTICOLO 10 – Rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle previsioni normative tempo per tempo applicabili.