


MQ 00/2		POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE						
<i>Doc.</i>	<i>Politica PdG</i>	<i>Rev.</i>	2	<i>Data:</i>	18/03/26	<i>Emesso:</i>	<i>Comitato Guida</i>	<i>Foglio 1 di 2</i>

La presente Policy si pone l'obiettivo di definire le linee guida in materia di parità di genere al fine di garantire l'integrazione di tali fattori nei processi aziendali della nostra organizzazione, al fine di favorirne uno sviluppo di una società sana, resiliente e sostenibile.

La B&C Project Srl ritiene prioritaria l'integrazione di tali fattori nelle strategie aziendali, nei propri assetti organizzativi e gestionali, promuovendo l'adozione di specifiche misure orientate alla parità di genere.

Al fine di perseguire tale obiettivo, la B&C Project Srl ha adottato la presente Policy che definisce i principi e le linee guida relativi ai processi decisionali e organizzativi in materia di parità di genere.

Il documento in questione identifica il processo di definizione delle linee di indirizzo strategico volte ad assicurare il perseguimento degli obiettivi proposti. Il presente documento formalizza altresì il modello organizzativo adottato da B&C Project Srl per l'attuazione di tali linee guida, le responsabilità degli organi e delle funzioni aziendali coinvolte nel processo di integrazione dei fattori nelle strategie e nell'attività dell'azienda.

In particolare, la Policy è stata redatta con la finalità di supportare l'adozione da parte della B&C Project Srl di comportamenti virtuosi in ambito lavorativo, ivi compresi i temi relativi alla parità di genere, alla diversità, equità ed inclusione.

Nel rispetto della normativa rilevante e in coerenza con le best practice e con i contenuti del proprio Codice Etico e al fine di rendere concreto il proprio impegno, la B&C Project Srl riconosce ed attua i seguenti Principi, definendo gli obiettivi per promuovere la parità di genere, la diversità, l'equità e l'inclusione sia all'interno della propria governance e della propria struttura organizzativa, sia all'esterno con l'obiettivo di favorire la crescita di una società più inclusiva.

SELEZIONE E ASSUNZIONE La B&C Project Srl persegue la parità di genere in fase di selezione e assunzione, senza alcun tipo di discriminazione, al fine di garantire una composizione eterogenea della popolazione organizzativa, rispettando il principio di pari opportunità.

GESTIONE DELLA CARRIERA La B&C Project Srl definisce processi finalizzati ad assicurare le pari opportunità e la non discriminazione nello sviluppo professionale, nella formazione e nelle promozioni dei suoi dipendenti, basandosi esclusivamente sulle loro capacità.

EQUITÀ SALARIALE La B&C Project Srl si impegna ad applicare il processo di compensation, basato sui principi di trasparenza e uguaglianza prendendo in considerazione criteri quali il merito, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto.

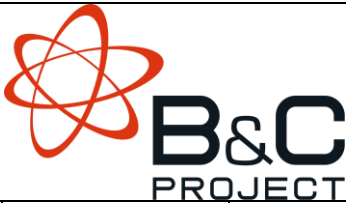
GENITORIALITÀ E CURA La B&C Project Srl predispose programmi specifici per il sostegno alla genitorialità, includendo iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nella loro attività genitoriale, e avviando progetti dedicati al reinserimento professionale delle mamme lavoratrici. Inoltre, l'azienda, garantisce il mantenimento dei benefit durante il periodo di congedo parentale.

CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORO (WORK-LIFE BALANCE) La B&C Project Srl riconosce l'importanza del work-life balance, ovvero l'equilibrio tra la sfera lavorativa e quella privata, per tutelare il benessere dei dipendenti e non penalizzare le categorie più vulnerabili, garantendo a tutti eque opportunità lavorative e il rispetto di uno stile di vita sano.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO La B&C Project Srl garantisce il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di molestia o discriminazione intenzionale o non intenzionale, di vessazione fisica o psicologica, legata ai drivers di diversità che caratterizzano ciascuna persona.

Con riferimento al sistema di gestione della parità di genere, mediante riunioni convocate e coordinate dalla

Pagina 1 di 2

MQ 00/2		POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE						
<i>Doc.</i>	<i>Politica PdG</i>	<i>Rev.</i>	2	<i>Data:</i>	18/03/26	<i>Emesso:</i>	<i>Comitato Guida</i>	<i>Foglio 2 di 2</i>

Direzione e dalle RU.

- monitora l'andamento del sistema di gestione e verifica l'efficacia delle attività di formazione;
- raccoglie e analizza eventuali situazioni di non conformità derivanti dagli audit e valida le azioni proposte volte a rimuovere le cause delle stesse;
- monitora le iniziative progettuali in ambito parità di genere volte all'integrazione delle stesse nei processi aziendali;
- garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- propone gli obiettivi della strategia aziendale in materia di parità di genere.
- supporta a tal fine le diverse funzioni aziendali nel processo di generazione delle idee e di definizione delle specifiche iniziative, nonché nell'integrazione dei requisiti di parità di genere nei propri processi;
- assicura l'elaborazione del reporting periodico in materia di parità di genere e la definizione e la gestione di un sistema integrato di indicatori per la misurazione delle performance e del loro impatto sul sistema aziendale;
- raccoglie, analizza e consolida i bisogni formativi ed eroga le relative attività formative;
- monitora l'evoluzione normativa in tema di diversità, inclusione e parità di genere, della gestione degli aspetti inerenti alla parità di genere (KPI) e dell'implementazione delle diverse strategie (es. attività di comunicazione e formazione specifica) per promuovere la parità di genere.

San Donato Milanese,
18.03.2026

Il Comitato Guida

Alfonso Baldrighi
Aniello Meo
Daniela Pisati
Francesca Errichetti
Alessia Zumbo