

## PREMESSE

Bird & Bird crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

L'impegno dell'organizzazione nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.

La presente policy individua con maggiore precisione aspetti, finalità, strategie e buone pratiche già adottate da Bird & Bird con diversi documenti tra cui: la Policy Global sulla non discriminazione, il Codice Etico e la Ethics & Compliance Policy, per incentivare un ambiente di lavoro etico, collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

### 1. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE

La diversità è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavorano. La c.d. "contaminazione" che proviene dall'incontro delle diversità arricchisce e stimola idee creative, e costituisce un valore fondamentale che consente di comprendere e anticipare i bisogni della propria organizzazione e dei clienti.

### 2. A CHI SI APPLICA LA POLICY

La presente policy si applica a tutti i/le dipendenti, soci/e, fornitori, collaboratori e collaboratrici, personale di staff impegnati/e nelle diverse mansioni e commesse dell'organizzazione.

### 3. COSA PREVEDE LA POLICY

La policy prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta (a) lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, a trasparenza, rispetto e fiducia reciproca; (b) la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e

un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse; e (c) la crescita professionale e lo sviluppo generazionale dell'organizzazione sulla base dei principi di pari opportunità.

#### *Parità di genere*

L'Organizzazione dà valore alla pari rappresentanza tra i generi e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole - fondato su questioni di genere.

Le politiche interne dell'organizzazione mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e istituzionalizzano l'adozione di comportamenti, approcci e considerazioni rigorosamente improntati all'etica del rispetto tra i generi.

A tale fine, l'organizzazione ha adottato le seguenti misure interne:

I) **Linguaggio**. Utilizzo, a tutti i livelli, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascuno e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

II) **Formazione**. Programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, improntati a principi di inclusione e parità promuovendo la partecipazione equa ad entrambi i sessi, anche per corsi sulla leadership, al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione.

III) **Work-life balance**. Adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Si dà la possibilità di avere un orario di lavoro flessibile e part time temporaneo e reversibile in caso di maternità/paternità, compatibilmente con le mansioni svolte, per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.

Bird & Bird garantisce il mantenimento di benefits eventualmente acquisiti prima della maternità/paternità, infatti, la maternità e la paternità non costituiscono motivo di discriminazione e di riduzione di opportunità ma vengono valutate come elementi di accrescimento e di aumento di competenze a favore della persona e dell'organizzazione.

▪ L'Organizzazione ha previsto una politica di mobilità interna "provvisoria" con riconoscimento delle eventuali differenze retributive, coerente con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

IV) **Monitoraggio**. Verifica della percezione che le componenti e i componenti dell'organizzazione (sia dipendenti che collaboratori/collaboratrici) hanno delle pari opportunità, del livello di inclusione e integrazione all'interno della società attraverso survey interne e rigorosamente anonime.

▪ l'Organizzazione ha adottato un sistema e una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima e non, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione/non inclusività, molestie, verificatesi sul luogo di lavoro. Il sistema adottato è quello utilizzato per le segnalazioni whistleblowing e consiste nell'invio della segnalazione (anonima o non) in forma scritta o orale, sul sito di segnalazione:

**File a Report - Safecall Ltd**, con la procedura inviata a mezzo e-mail a tutti i dipendenti in data 22.12.2023.

La segnalazione viene gestita con la seguente procedura:

Fase 1 > presa in carico della segnalazione da parte della società esterna indipendente Safecall che si impegna a gestirla nel minor tempo possibile e comunque entro due settimane dalla ricezione. La società garantirà l'anonimato delle segnalazioni e la corretta gestione in base al tema della segnalazione.

Fase 2 > segnalazioni locali in materia di parità di genere verranno sottoposte all'ufficio HR;

Fase 2 > monitoraggio e indagine interna condotta in forma riservata;

Fase 3 > identificazione della possibile soluzione e/o azione correttiva e migliorativa da intraprendere, in accordo con il Comitato pari opportunità;

Fase 4 > ove necessario e dopo aver appurato le circostanze del caso, riporto ai vertici del problema e della possibile soluzione/azione;

Fase 5 > attuazione della soluzione/azione condivisa.

Si specifica che, qualora il segnalato fosse parte dell'organico locale incaricato alla gestione delle segnalazioni in materia di parità di genere, l'anonimato verrà garantito grazie all'intervento (come da Fase 1) della società esterna Safecall. Tale società esterna curerà di gestire la segnalazione in modo completamente anonimo e indirizzerà la segnalazione ai soli membri non coinvolti direttamente nell'oggetto della stessa.

V) **Cultura**. Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la presenza di processi che favoriscono la mobilità interna al fine di meglio valorizzare una risorsa, favorire la job retention e prevenire eventuali casi di mobbing.

VI) **Politiche retributive**. Attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera. L'Azienda garantisce il mantenimento di benefits eventualmente acquisiti prima della maternità/paternità, infatti, la maternità e la paternità non costituiscono motivo di discriminazione e di riduzione di opportunità ma vengono valutate come elementi di accrescimento e di aumento di competenze a favore della persona e dell'organizzazione.

E' previsto un bonus nascita, sia per il personale dipendente che per i professionisti a partita iva, riconosciuto nel mese successivo alla nascita.

VII) **Gestione carriera**. Il processo di avanzamento di carriera legato alla copertura di nuovi ruoli organizzativi avviene in base all'esperienza acquisita e ai risultati ottenuti. Anche nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

VIII) **Rappresentanza interna.** Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di controllo della Società.

IX) **Comitato Pari Opportunità.** L'Organizzazione ha costituito un Comitato di Pari Opportunità per sostenere i principi di parità e non discriminazione di genere e per monitorare, implementare, sensibilizzare e mettere in essere opere di divulgazione finalizzate a creare una cultura del rispetto della parità e della non discriminazione di genere e contrastare i pregiudizi inconsci legati al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale.

L'obiettivo è quello di sostenere e promuovere l'innovazione, accelerare la crescita, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello.

Policy entrata in vigore il 26.03.2024. Elenco degli aggiornamenti: febbraio 2025, luglio 2025.  
Bird & Bird Società tra Avvocati S.r.l.