POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E LA CONCILIAZIONE VITA FAMILIARE-LAVORO

Brofind S.p.A. è da sempre impegnata nel sostegno dei valori della Diversità, dell'Inclusione e della Parità di Genere, attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone.

Consapevole del "valore aziendale-sociale" generato dal suo modo di operare e di gestire le risorse umane, Brofind S.p.A. ha deciso di implementare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere e per la conciliazione vita familiare-lavoro e di operare nel rispetto della norma UNI/PdR 125:2022 e della prassi di riferimento UNI/PdR 192:2026 relativa alla conciliazione tra vita familiare e lavoro e di utilizzare, pertanto, al suo interno, un approccio basato sull'imparzialità che non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all' identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. La Società, inoltre, promuove le condizioni per consentire di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano la piena espressione delle persone e la loro completa valorizzazione.

L'impegno di Brofind S.p.A. è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della Società, e si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto.

Brofind S.p.A. riconosce inoltre il valore della maternità, della paternità e dei carichi di cura familiare e si impegna a promuovere un ambiente di lavoro favorevole alla conciliazione vita familiare-lavoro, inteso come sostegno ai progetti di vita, supporto alle esigenze familiari e tutela delle pari opportunità, nel contesto della promozione del benessere organizzativo.

Pertanto, in linea con la UNI/PdR 125:2022 e con la UNI/PdR 192:2026, Brofind S.p.A. si impegna a:

- riconoscere le diversità e favorire una cultura organizzativa inclusiva e non discriminatoria;
- definire KPI per verificare e misurare le azioni individuate per il miglioramento del Sistema di Gestione Diversità e Inclusione e del Sistema di Gestione Parità di Genere;
- individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e la Società, prima, durante e dopo la maternità/paternità; informare tempestivamente il personale sui diritti in materia di congedi e sulle relative novità normative, incentivando la piena fruizione del congedo di paternità obbligatorio;
- garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- contrastare i comportamenti non coerenti con i principi di Parità di Genere, garantendo sostegno e tutela alle persone che segnalano e contrastano i comportamenti inappropriati e non coerenti;
- nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione delle tematiche per la parità di genere, la conciliazione vita familiare-lavoro e Diversità e Inclusione e dei principi ed impegni espressi nella presente Politica;
- costruire una comunità aziendale in cui ogni persona si senta parte attiva e possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti/e;
- garantire il rispetto del principio di equità all'interno dell'organizzazione;
- garantire la trasparenza retributiva e la parità di retribuzione tra donne e uomini per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;
- vietare qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle lavoratrici donne nell'eventuale nomina a dirigente;
- ascoltare le proprie persone per favorirne l'inclusione. In particolare, nel corso del processo di valutazione del personale, senza alcuna discriminazione di genere, Brofind si impegna a favorire

ed incentivare un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo di feedback intesi come miglioramento continuo e a valutare il proprio personale in modo intrinseco, equo e imparziale;

- realizzare politiche e azioni di inclusione e valorizzazione delle persone, secondo i principi di equità, reciproca correttezza e rispetto, affinché ognuna si senta inclusa e possa dare il meglio di sé, garantendo altresì a chiunque l'accesso ad eque possibilità di crescita professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione;
- promuovere l'impegno del *Top Management* nei confronti della Diversità e Inclusione e la Parità di Genere attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, prassi;
- agire in modo responsabile ed etico promuovendo un posto di lavoro inclusivo, accessibile e rispettoso, e dignitoso per tutti;
- sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati, sia interni che esterni. Brofind assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e *bias* cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione;
- riconoscere e rispondere ai bisogni delle persone che entrano in Brofind;
- migliorare il *work-life balance* del proprio personale supportandolo altresì durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
- prevenire le molestie nei luoghi di lavoro, valutando i rischi di violenza e molestie quali rischi per la sicurezza psicologica e la dignità delle persone, attraverso iniziative di sensibilizzazione sulle molestie di genere che creino consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani;
- definire obiettivi Parità di Genere e di conciliazione vita familiare-lavoro e un "Piano Strategico" per realizzarli, anche con il coinvolgimento delle proprie Parti Interessate, e a misurarne e comunicarne i progressi raggiunti in modo chiaro e trasparente;
- attribuire responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi di Parità di Genere e di conciliazione vita familiare-lavoro e stanziare risorse per il raggiungimento degli stessi;
- comunicare in modo inclusivo, riconoscendo e rispondendo alle esigenze delle proprie Parti Interessate;
- adottare misure strutturate per favorire la continuità di carriera delle madri, dei padri e dei caregiver, prima, durante e dopo i periodi di congedo, assicurando che la fruizione dei congedi e delle misure di conciliazione non comporti alcuna penalizzazione;
- offrire forme di flessibilità nei tempi e nei modi di lavoro (flessibilità oraria, part-time anche reversibile, lavoro agile), tenendo conto delle esigenze familiari e rivedendo periodicamente le esigenze di flessibilità del personale;
- incentivare la fruizione dei congedi di paternità e parentali da parte dei padri e promuovere la condivisione dei carichi di cura;
- sostenere i caregiver con permessi, flessibilità e servizi dedicati alla cura di familiari non autosufficienti o con disabilità;
- promuovere iniziative di prevenzione e cura della salute, incluse campagne di screening, medicina di genere e assistenza sanitaria integrativa, anche a favore dei familiari;
- offrire supporti economici e servizi dedicati alla cura dei figli e alle famiglie, anche attraverso convenzioni e collaborazioni con soggetti esterni e reti territoriali;
- rilevare periodicamente i bisogni di conciliazione del personale attraverso strumenti di ascolto (questionari, interviste, focus group) e coinvolgerlo attivamente nella definizione del Piano Strategico;
- misurare l'efficacia delle azioni attraverso specifici KPI e comunicare, anche all'esterno, le iniziative attuate per la promozione della conciliazione vita familiare-lavoro;
- sostenere e difendere le diversità.

Al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere e di conciliazione vita familiare-lavoro, Brofind S.p.A. si è dotata di un Comitato Guida al quale sono stati assegnati specifici poteri e risorse per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione delle tematiche per la Parità di Genere.

Il Comitato Guida è contattabile al seguente indirizzo: csr@brofind.com

Brofind S.p.A. incoraggia i propri lavoratori a segnalare, anche in modalità anonima:

- proprie opinioni, suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto;
- situazioni di:
  - abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
  - molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
  - discriminazioni riscontrate nello svolgimento delle attività lavorative;
  - discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
  - discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
  - 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 conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
  - disparità retributiva;
  - violazioni del diritto all'informazione retributiva o ritorsioni conseguenti al suo esercizio;

A tale fine, è stata predisposta una specifica procedura operativa, ("**Gestione Segnalazioni**", rinvenibile sul sito internet aziendale) che tiene conto dei seguenti principi:

- trattare le segnalazioni in via confidenziale, in modo da proteggere l'identità di chi segnala e di altri coinvolti o menzionati nella segnalazione;
- consentire la segnalazione in forma anonima, salvo considerarla solo nel caso in cui sia sufficientemente circostanziata;
- vietare ritorsioni e proteggere coloro i quali effettuano segnalazioni in buona fede;
- permettere di ricevere supporto da personale appropriato e competente su cosa fare quando ci si trovi dinanzi ad una violazione o presunta tale del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e per la conciliazione vita familiare-lavoro o di disposizioni di legge.

La Società garantisce che tutti i membri del personale siano edotti sulla procedura di segnalazione e siano in grado di utilizzarla, e che siano consapevoli dei loro diritti e delle loro tutele.

Infine, Brofind S.p.A. si impegna a programmare e attuare specifici piani di formazione atti a sensibilizzare i propri lavoratori:

- sulla valorizzazione delle differenze, della parità di genere, dell'inclusione e dell'impatto sul business e sull'organizzazione interna che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli *unconscious bias* e la capacità di comunicare in maniera inclusiva e non discriminatoria;
- sul valore e sulla consapevolezza del ruolo genitoriale, sulla condivisione dei carichi familiari e sugli strumenti di conciliazione vita familiare-lavoro disponibili; la presente Politica è inoltre oggetto di specifica formazione e sensibilizzazione del management;
- sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma;
- sulle tematiche in materia di Responsabilità Sociale;
- sulle procedure, istruzioni e strumenti del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e per la conciliazione vita familiare-lavoro aziendale.

La formazione è rivolta a tutti i livelli organizzativi e comprende, almeno nel biennio, contenuti generali (normativa, giurisprudenza e regolamenti applicabili) e contenuti specifici sugli aspetti di

parità di genere legati al settore di attività di Brofind e sulle modalità adottate per contrastare disparità, pregiudizi e stereotipi; il personale coinvolto nella selezione e nella gestione delle retribuzioni è inoltre formato sugli obblighi di trasparenza retributiva.

La presente Politica è valutata in occasione dei Riesami periodici del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e per la conciliazione vita familiare-lavoro. La presente Politica è comunicata a tutto il personale e alle parti interessate ed è resa disponibile sul sito internet aziendale.

Milano, 30/09/2026

Alessandro Parravicini