



BonelliErede

Bonelli Erede
Lombardi Pappalardo
Studio Legale
via Barozzi 1
20122 Milano
+ 39 02 771131 t.

belex.com

Politica Diritti Umani - Diversità e Inclusione

Titolo documento	Politica Diritti Umani - Diversità e Inclusione
-------------------------	--

Informazioni sul documento

	Struttura /Funzione/Ruolo	Nome	Firma
Redatto da	Comitato D&I Funzione HR	Cristina Mezzabarba Carlotta Sartori, Dario Cuffaro	
Verificato da	HR&Services Director	Silvia Ferro	
	Responsabile Funzione Compliance	Giulia Sussani	
	Responsabile Funzione Amministrazione e Finanza	Francesco De Francesco	
	Consiglio degli Associati	Catia Tomasetti	
		Vittorio Pomarici	
Firma digitale DG	Direttore Generale	A. Cossellu	

Cronologia delle revisioni

Versione	Data di approvazione	Sintesi delle modifiche
1	15 marzo 2023	Prima emissione
2	30 ottobre 2025	Revisione e integrazione

Indice

I.	Scopo e Contenuto	4
II.	Impegni e Princìpi Generali	4
III.	Perimetro di applicazione	5
IV.	Declinazione degli impegni e azioni di BonelliErede nei singoli aspetti del rispetto dei diritti umani	5
V.	Declinazione degli impegni e azioni di BonelliErede nei singoli aspetti della diversità e inclusione	12
VI.	I nostri impegni, obiettivi e azioni in ambito D&I	13
VII.	Segnalazioni	16
VIII.	Monitoraggio, reporting e trasparenza	17
IX.	Ruoli e responsabilità	17
X.	Approvazione, validità e aggiornamento della Policy	17
XI.	Condivisione e diffusione della Policy	17

I. Scopo e Contenuto

La presente politica per il rispetto dei diritti umani e la salvaguardia dei principi di inclusione e rispetto delle diversità (di seguito la “**Policy Diritti Umani e D&I**”) rappresenta la dichiarazione formale dei principi ai quali Bonelli Erede Lombardi Pappalardo (di seguito anche “**BonelliErede**” o lo “**Studio**”) si ispira per contrastare le discriminazioni e assicurare equità di opportunità e parità di trattamento - a parità di situazioni - a tutte le persone dello Studio. BonelliErede crede nel riconoscimento e nella comprensione delle diversità come risorse, e intende promuoverne l’apprezzamento in modo positivo, al fine di creare un ambiente fisico e sociale equo e accogliente, privo di ostacoli basati sul genere, sull’etnia, sul colore della pelle, sulla provenienza geografica, sull’estrazione sociale o economica, sulla disabilità, sul credo religioso, sull’orientamento sessuale, sull’età, sul ruolo o inquadramento, su ogni altra diversità o pregiudizio.

Creare un ambito lavorativo inclusivo, inteso come cultura e spazio fisico, offre la possibilità alle persone di potenziarsi a vicenda e di influenzare positivamente le proprie performance e quelle dello Studio.

II. Impegni e Princìpi Generali

Lo Studio rispetta i diritti umani e si ispira ai principi sottesi agli standard emanati dalle organizzazioni internazionali, tra cui:

- la Carta Internazionale dei Diritti dell’Uomo delle Nazioni Unite
 - (a) Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo
 - (b) Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici
 - (c) Convenzione Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali
- i Women’s Empowerment Principles delle Nazioni Unite
- le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell’infanzia, sui diritti delle persone con disabilità
- la Convenzione sui diritti dell’Infanzia e dell’Adolescenza delle Nazioni Unite
- la Convenzione Europea sui Diritti dell’Uomo

- la Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione
 - i 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite
- BonelliErede rifiuta qualsiasi forma di lavoro minorile, forzato o obbligatorio e ogni forma di schiavitù e tratta di esseri umani, e dichiara il proprio impegno a lavorare attivamente per prevenire e contrastare situazioni di abuso o sfruttamento, anche attraverso programmi di formazione e sensibilizzazione interni.

III. Perimetro di applicazione

Lo Studio attribuisce massima importanza a valori quali il rispetto della diversità e dell'inclusione sul posto di lavoro. Tali valori sono altresì riflessi nella strategia di business dello Studio e devono quindi essere condivisi e vissuti all'interno dello Studio da tutta la sua popolazione.

Lo Studio ritiene inoltre doveroso svolgere un ruolo sociale a favore della tutela dei diritti umani e dell'inclusione e rispetto delle diversità, cercando di avere un effetto positivo sul rispetto dei diritti umani da parte delle organizzazioni con cui collabora e dei Paesi in cui opera.

Pertanto, i valori e linee guida contenute nella Policy Diritti Umani e D&I devono guidare le scelte di tutte le persone di BonelliErede, professionisti e dipendenti, in qualsiasi sede operino, nello svolgimento della propria attività e nei confronti di tutti coloro con cui entrano in contatto, siano essi colleghi, collaboratori, clienti, o fornitori.

IV. Declinazione degli impegni e azioni di BonelliErede nei singoli aspetti del rispetto dei diritti umani

Lo Studio rispetta, tutela e promuove i diritti umani, e si impegna a prevenire e a porre rimedio alle violazioni degli stessi commesse in attività di business.

Non discriminazione e pari opportunità: Lo Studio rifiuta e si impegna ad evitare che al proprio interno trovi spazio qualsiasi forma di discriminazione basata su etnia, colore della pelle, genere, età, disabilità fisica o mentale, orientamento sessuale, religione,

opinioni politiche, nazionalità e origine sociale nei confronti di tutti i propri professionisti e dipendenti.

Anti-molestie: lo Studio vieta senza alcuna eccezione ogni forma di violenza e molestie sul lavoro; contrasta e condanna in termini esplicativi qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, atteggiamenti o comportamenti lesivi della persona e della sua dignità, delle sue convinzioni o condizioni, mobbing, vessazione, costrizione, minaccia, molestia fisica o verbale (inclusa la molestia di carattere sessuale comunque realizzata). A tal fine, promuove interventi di informazione, formazione e sensibilizzazione, prevede strumenti di segnalazione in grado di tutelare il segnalante e la sua identità (cfr. paragrafo 7), e si impegna a dare seguito alle segnalazioni con azioni concrete.

Condizioni di lavoro: BonelliErede promuove condizioni di lavoro (compreensive di condizioni retributive e benefit) rispettose della dignità della persona e che garantiscano ai propri dipendenti, collaboratori e soci un livello di vita adeguato secondo la tipologia di lavoro svolto, l'inquadramento contrattuale e il Paese in cui sono impiegati, per l'intero percorso professionale.

- **Processo di selezione e assunzione:** BonelliErede pone massimo impegno nel favorire un processo di selezione e assunzione delle proprie persone non discriminatorio, inclusivo, trasparente e meritocratico. Lo Studio adotta modalità di reclutamento e gestione dei collaboratori e dei dipendenti improntate ai principi del proprio Codice Etico e della Policy Diritti Umani e D&I, prevenendo favorismi, abusi e discriminazioni basate su genere, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, lingua, età o diversa abilità (<https://www.belonlex.com/joinus/>). BonelliErede condanna qualsiasi forma di discriminazione, molestia, l'uso della coercizione o dell'inganno o la mancanza di trasparenza nel processo di selezione e assunzione dei dipendenti e di ingaggio dei liberi professionisti.
- **Sviluppo professionale e personale:** lo Studio riconosce a tutti i soci, i collaboratori e dipendenti la possibilità di esprimere la propria individualità nel lavoro, valorizzando la diversità, le attitudini e le specificità di ciascuno come spinta all'innovazione e contributo essenziale alla crescita dello Studio. Lo Studio garantisce pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale, di accesso ai percorsi formativi e alle iniziative di

aggiornamento e di attribuzione dei ruoli. Inoltre, garantisce ai propri dipendenti e professionisti processi strutturati di feedback a 360° (tra pari e tra figure di livello diverso) e, al fine di agevolare la crescita delle proprie persone, eroga e promuove la fruizione di corsi di formazione sulle soft skills e corsi di coaching, e offre programmi di tutoring e mentorship.

- **Gestione delle carriere:** BonelliErede promuove un processo di avanzamento di carriera trasparente, inclusivo e meritocratico, privo di qualsiasi forma di discriminazione e nel rispetto delle caratteristiche e diversità di ognuno. Nessuna distinzione nei processi di avanzamento viene fatta per genere, etnia, credo religioso e orientamento sessuale. Lo Studio attua una comunicazione trasparente sui percorsi di avanzamento delle carriere e pone la massima attenzione nella definizione degli obiettivi, favorendone la comprensione e la condivisione, al fine di promuovere comportamenti corretti e trasparenti (<https://www.belex.com/joinus/>).

Work-Life Balance: al fine di agevolare l'equilibrio fra vita personale e professionale, BonelliErede favorisce forme di flessibilità lavorativa realizzando iniziative per la conciliazione tra impegni lavorativi e privati, nella consapevolezza che la sfera privata rappresenta una parte fondamentale della vita di ciascuno (<https://www.belex.com/joinus/>).

Nell'ottica di perseguire l'equilibrio fra vita personale e professionale dei propri dipendenti e professionisti, lo Studio si impegna, attraverso organizzazione, pianificazione e ripartizione del lavoro, a incentivare un'efficiente gestione delle risorse e dei tempi di lavoro per consentire alle persone di BonelliErede di poter operare in modo sereno, il tutto nel rispetto della professionalità e della qualità e dell'eccellenza dei servizi offerti dallo Studio ai propri clienti.

Lo Studio riconosce il diritto alla disconnessione quale elemento essenziale per la tutela del benessere dei propri dipendenti. I dipendenti infatti, al di fuori dell'orario normale di lavoro, hanno diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche. In tale periodo, hanno dunque il diritto di non rispondere ad eventuali e-mail o telefonate, salvo che ciò non sia stato di volta in volta richiesto dal responsabile per esigenze aziendali aventi carattere di urgenza. La disconnessione dovrà avvenire assicurandosi che i

dati utilizzati e i documenti in lavorazione siano stati correttamente salvati sul sistema documentale e non vengano dispersi, diffusi o lasciati incustoditi ed accessibili a persone non autorizzate alla loro consultazione.

Policy Parental Leave: per i propri collaboratori lo Studio ha adottato una Policy Parental Leave che introduce misure migliorative per i genitori con l'obiettivo rafforzare il supporto alla genitorialità, favorire un migliore equilibrio tra vita professionale e personale, riconoscere e valorizzare il ruolo del padre nel percorso familiare (la policy è pubblicata sul Portale interno dello Studio nella sezione “Forma” “Regole” “Procedure”). La Policy Parental Leave si applica a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori dello Studio che sono neogenitori, senza alcuna distinzione di genere, identità o espressione di genere, orientamento sessuale, età, disabilità, etnia, nazionalità, religione, status genitoriale. Ai sensi della Policy Parental Leave:

- **Assenza per maternità:** lo Studio garantisce 6 mesi di assenza per maternità a tutte le collaboratrici di tutte le sedi. In caso di assenza per maternità, lo Studio integra l'indennità erogata dagli enti previdenziali competenti (ad es. la Cassa Forense), garantendo alla collaboratrice un compenso pieno e assicurando così continuità economica e serenità in una fase fondamentale della vita.
- **Assenza per paternità:** Lo Studio garantisce un periodo di paternità di un mese alla nascita del bambino, finalizzato a una più equa ripartizione della responsabilità genitoriale e ad agevolare l'instaurazione del legame tra padre e figlio. Durante il periodo di assenza per paternity leave, lo Studio integra l'indennità erogata dagli enti previdenziali competenti (ad es. la Cassa Forense), garantendo al collaboratore un compenso pieno.
- **Altre misure:** lo Studio riconosce ai neogenitori flessibilità al rientro in Studio e nella gestione dello smart-working, e garanzie affinché il periodo di parental leave non incida sulle opportunità di carriera né sul processo complessivo di valutazione.

- **Genitore singolo, affidamento, adozione:** tutte le misure della Policy Parental Leave si applicano anche in caso di affidamento, adozione e genitore singolo.

Polizze sanitarie: Tutti i professionisti beneficiano di una polizza sanitaria stipulata dallo Studio con primarie compagnie assicurative, il cui costo, per i collaboratori, viene interamente sostenuto da BonelliErede.

I dipendenti beneficiano delle seguenti assicurazioni sanitarie legate al CCNL Studi Professionali (Quadri e Impiegati) :

Unisalute: assicurazione sanitaria per il dipendente
<https://www.unisalute.it/>

Cadiprof: assicurazione sanitaria per la famiglia
<https://www.cadiprof.it/> - che offre prestazioni sanitarie aggiuntive e copre anche i familiari dei lavoratori dipendenti degli studi professionali

Ebipro: rimborso attività sportive, asili nido, tasse universitarie, testi scolastici, trasporto pubblico <https://www.ebipro.it/>

Fas Andi: assicurazione odontoiatrica <https://www.andi-salute.it/>

Policy Assistenza Fiscale: a favore dei dipendenti dello Studio è previsto un servizio gratuito di assistenza fiscale (redazione 730 singolo/congiunto/friends/ISEE) regolato dalla Policy Assistenza Fiscale, disponibile sul Portale dello Studio (alla sezione Forma “Regole” “Procedure”).

Iniziativa Talking Room: a favore dei dipendenti dello Studio sono previste sessioni di consulenza, da attivare su richiesta, da parte della Funzione HR su tematiche HR quali ad esempio: richieste di chiarimento su presenze; orari; cedolini; documentazione amministrativa; dimissioni; valutazioni, onboarding, ...); questioni relazionali-gestionali.

Salute e Sicurezza sul lavoro: BonelliErede riconosce la salute e la sicurezza delle persone come un valore imprescindibile. Lo Studio rispetta le normative vigenti sulla salute e la sicurezza delle persone e ne promuove l'osservanza e si impegna a garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro per tutte le persone al fine di preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori e a garantire l'osservanza dei più elevanti standard in materia.

Lo Studio dà priorità alla salute e alla sicurezza delle proprie persone organizzando programmi di formazione obbligatoria annuali.

I dipendenti dello Studio hanno il diritto e il dovere di partecipare ai corsi di formazione di primo soccorso e antincendio. Tutti i corsi sono progettati per aumentare la consapevolezza e la conoscenza in materia di salute e sicurezza, anche attraverso piattaforme online. Le sessioni di formazione sono facilmente accessibili a tutti, offrendo la flessibilità di partecipare in base alla convenienza di ciascuno senza essere limitati da vincoli geografici o temporali. Questo approccio assicura che i dipendenti possano bilanciare efficacemente i propri impegni di lavoro partecipando attivamente alla formazione essenziale. Lo Studio è attento alla psicologica delle proprie persone e al miglioramento del livello del work-life balance. Per questo, offre ai propri dipendenti interventi di formazione sulla gestione dello stress e dell'attività lavorativa.

I dipendenti devono riferire immediatamente di eventuali condizioni non sicure al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e richiedere la correzione di eventuali situazioni di rischio.

Monitoraggio continuo del tasso di infortuni sul lavoro (gravi e non gravi): lo Studio monitora e registra gli infortuni sul lavoro con l'obiettivo di mantenere zero infortuni gravi e ridurre progressivamente il tasso di infortuni non gravi, promuovendo una cultura della sicurezza proattiva e partecipativa.

Welfare dipendenti: nell'ottica di favorire il bilanciamento e la conciliazione delle esigenze di carattere lavorativo con quelle personali e familiari dei propri dipendenti, lo Studio approva annualmente un Piano Welfare per i dipendenti che prevede, tra l'altro, l'erogazione di un “credito welfare” per usufruire dei servizi welfare indicati nel piano. I servizi welfare comprendono attività di varia natura specificamente indicate nel Piano Welfare (es: finalità educative, ricreative, trasporto pubblico, buoni spesa, buoni carburante). Il Piano Welfare è comunicato ai beneficiari con una comunicazione individuale.

Policy dipendenti bekind-un giorno per amico: con l'iniziativa “BeKind-Un giorno per amico”, lo Studio intende promuovere una cultura di solidarietà interna, offrendo ai dipendenti la possibilità di donare volontariamente una parte dei propri giorni di ferie, ex festività o ROL a colleghi che si trovino in una situazione di particolare necessità. La policy regola le modalità attraverso cui è possibile effettuare la richiesta e la donazione, assicurando equità, trasparenza e rispetto delle normative vigenti, ed è resa disponibile

sul Portale dello Studio alla sezione “Forma”, “Regole”, “Procedure”.

Buoni Pasto: lo Studio mette a disposizione di ciascun dipendente in relazione ai giorni di attività uguale o superiore alle 4 ore giornaliere ticket restaurant elettronici.

Car Policy: lo Studio assegna ad alcuni dipendenti individuati dalla Direzione Generale, secondo i rispettivi ruoli e mansioni, un’auto-vettura ad uso promiscuo. I criteri di assegnazione e le regole di utilizzo delle autovetture sono contenuti nel Regolamento Utilizzo Auto Aziendale.

Giorno del compleanno: lo Studio riconosce ad ogni collaboratore e dipendente una giornata libera in occasione del giorno del compleanno.

Comunità locali: BonelliErede adotta un approccio di responsabilità sociale e comunitaria, sostenendo iniziative sociali, culturali ed educative per rispondere alle esigenze specifiche delle comunità in cui opera. BonelliErede ritiene fondamentale il dialogo con le Istituzioni e con gli Enti non governativi competenti, per l’identificazione delle aree prioritarie sulle quali offrire il proprio supporto alle comunità locali. Per essere attivi sul territorio e rispettare il predetto impegno, BonelliErede promuove tra le proprie persone attività filantropiche e collaborazioni con organizzazioni virtuose che concorrono al raggiungimento dei *Sustainable Development Goals* (SDGs) stabiliti dalle Nazioni Unite, più rilevanti per lo Studio.

Integrità: BonelliErede rifiuta ogni forma di corruzione, nei rapporti con soggetti sia privati sia pubblici, in qualsiasi giurisdizione, anche ove attività di tal genere fossero nella pratica ammesse, tollerate o non perseguite giudizialmente, nella convinzione che le attività corruttive ledano anche i diritti umani.

Privacy: BonelliErede è consapevole dell’importanza di garantire adeguate tutele ai soggetti interessati dalle operazioni di trattamento di dati personali e il rispetto del diritto alla privacy di tutti i propri *Stakeholders*, per questo assicura l’utilizzo corretto dei dati e delle informazioni fornite.

Rifiuto del lavoro forzato: BonelliErede rifiuta tutte le forme di sfruttamento dei lavoratori incluso il lavoro infantile, forzato e obbligato, nonché qualsiasi forma di abuso, costrizione psicologica e fisica nei confronti sia dei propri lavoratori sia dei lavoratori impiegati lungo la catena di fornitura e condanna fermamente il traffico e lo sfruttamento di esseri umani in ogni sua forma.

Dialogo Sociale: Lo Studio applica la contrattazione collettiva nazionale e garantisce il rispetto di ogni più ampia libertà anche di associazione. Lo Studio ha sostenuto la formazione di comitati interni per favorire la comunicazione e la libertà di associazione.

Associates Forum: l'Associates Forum è pensato per raccogliere le esigenze e i punti di vista dei collaboratori sulle questioni inerenti lo Studio e i membri dello stesso sono direttamente coinvolti nei progetti strategici dello Studio (es: nuovo building, secondment in house, certificazione parità di genere etc.). L'Associates Forum ha una funzione consultiva su iniziative individuate e proposte dalla leadership e una funzione propositiva su iniziative sociali e di aggregazione nello Studio. E' composto da dieci collaboratori attivi nello Studio tendenzialmente da almeno un anno, selezionati sulla base di criteri che garantiscano equità e rappresentanza in termini di genere, sede, dipartimento e seniority.

V. Declinazione degli impegni e azioni di BonelliErede nei singoli aspetti della diversità e inclusione

La diversità e l'inclusione sono una spinta per la creatività, l'innovazione, la produttività e migliorano il clima sul luogo di lavoro, favorendo il senso di appartenenza e come tali vanno tutelate in ogni loro aspetto e forma.

Genere: BonelliErede sostiene il rispetto della diversità e l'inclusione e promuove una cultura inclusiva, mediante l'adozione di iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio dei generi. Inoltre, consapevole che è necessario uno sforzo nell'affrontare i pregiudizi inconsci, lo Studio si impegna ad attuare politiche e azioni volte a promuovere la parità di genere, ad eliminare il gender gap e a rafforzare e sostenere la presenza del genere meno rappresentato in ruoli chiave. Nel dettaglio, lo Studio si impegna, attraverso programmi di formazione finalizzati allo sviluppo della managerialità e della leadership, a perseguire l'equilibrio di genere anche nelle posizioni di responsabilità dello Studio.

Identità di genere e orientamento sessuale: BonelliErede promuove la creazione di ambienti inclusivi dove ciascuno si senta rispettato e apprezzato, indipendentemente dalla propria identità

e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, contrastando e impegnandosi ad eliminare ogni discriminazione.

Gap generazionale: BonelliErede si impegna a favorire il dialogo, il confronto, e la trasmissione delle conoscenze e competenze tra persone di età diversa, promuovendo così l'integrazione lavorativa, la contaminazione tra diverse prospettive e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale, in cui poter valorizzare e promuovere le caratteristiche e competenze di generazioni diverse. Inoltre, al fine di creare un canale di comunicazione tra diverse generazioni e assicurare la circolazione delle informazioni, lo Studio ha approvato la costituzione di un organo rappresentativo delle generazioni più giovani (Vd. supra: “**Associates Forum**”).

Disabilità: BonelliErede si impegna a favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone diversamente abili, valorizzandone appieno il talento e le competenze all'interno dello Studio.

Interculturalità: per BonelliErede l'integrazione di culture ed esperienze differenti è un elemento strategico per essere competitivi e per consentire lo sviluppo delle proprie persone. BonelliErede sostiene la convivenza e contaminazione di culture diverse al proprio interno e adotta una visione interculturale, aperta al confronto e all'integrazione tra culture differenti.

VI. I nostri impegni, obiettivi e azioni in ambito D&I

Sulla base dei principi sopra descritti, BonelliErede, nello svolgimento delle proprie attività, si propone di intervenire su alcuni filoni strategici in grado di produrre un impatto diretto sui propri dipendenti, collaboratori, stakeholder e sulla società civile nel suo complesso.

Comunicazione: lo Studio ritiene che ascolto e dialogo siano alla base di relazioni che generano fiducia e di conseguenza senso di appartenenza ed inclusione. A tal fine, si attiva:

- favorendo il dialogo aperto su temi di diversità e inclusione;
- promuovendo il ruolo strategico della comunicazione interna per consentire alle persone di partecipare meglio e più consapevolmente alla vita dello Studio;

- improntando la comunicazione a criteri di correttezza, completezza, semplicità e trasparenza;
- sviluppando strumenti di condivisione di informazioni e favorendo lo scambio di esperienze, che facilitino il confronto e l'integrazione;
- adoperandosi nello sviluppo, per chi ha compiti di responsabilità, di una specifica sensibilità volta a cogliere i bisogni delle persone di BonelliErede, nonché di valorizzare i loro suggerimenti e le differenze di opinione, quale opportunità di miglioramento e crescita dello Studio.

Governance e Leadership: L'inclusione, l'accettazione delle diversità e la parità di genere devono essere tutelate in tutti gli aspetti dell'attività e della crescita professionale, così da garantire parità di accesso a ruoli e posizioni di leadership. Nel rispetto di tale principio, lo statuto di BonelliErede assicura la presenza del genere meno rappresentato nel Consiglio degli Associati e nel Comitato Remunerazione. Inoltre, BonelliErede si impegna ad adottare iniziative di sensibilizzazione finalizzate a promuovere la cultura dell'equilibrio dei generi e a supportare il reclutamento, la retention e la crescita professionale dei professionisti del genere meno rappresentato.

Formazione e coinvolgimento – finalità e obiettivi: BonelliErede promuove e organizza programmi di formazione e laboratori esperienziali con focus sui comportamenti personali, su tematiche generali riguardanti la diversità, l'equità e l'inclusione, con l'obiettivo di mantenere una cultura di Studio improntata all'inclusività e identificare e rimuovere gli eventuali stereotipi e i c.d. *unconscious bias*. Con tali attività lo Studio intende supportare l'instaurazione tra le proprie persone di relazioni basate sulla consapevolezza e sul rispetto reciproco, al fine di permettere alle persone di esprimersi senza il timore di essere giudicate/penalizzate in relazione al proprio genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine sociale, etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità.

Nel 2024 il Comitato D&I dello Studio (vd Par. VIII) ha inaugurato un format di eventi (il “**D&I Talks**”) pensato per creare occasioni di informazione e formazione, riflessione e approfondimento, nella forma di un dialogo a più voci con ospiti di alto

profilo, su tematiche di diversity e inclusion. Gli eventi, rivolti a tutta la popolazione interna e aperti ad ospiti esterni, si svolgono simultaneamente nelle sedi di Milano e Roma dello Studio con possibilità di videocollegamento e traduzione simultanea, in occasione di ricorrenze o situazioni significative che riguardano i temi della diversità e della inclusione, e comunque almeno due volte l'anno. Degli eventi viene data adeguata diffusione sui canali social dello Studio ed esterni.

Lo Studio assicura la piena accessibilità agli strumenti di formazione illustrati per il 100% dei dipendenti e dei professionisti con l'obiettivo di formare tutta la popolazione dello Studio, monitorando regolarmente la disponibilità e l'efficacia degli strumenti e delle attività di formazione tramite strumenti di feedback ricorrenti.

Selezione e assunzione: Come riportato nei paragrafi precedenti, lo Studio ha adottato un processo di assunzione trasparente e inclusivo connotato da:

- comunicazione trasparente e inclusiva circa il processo di selezione e reclutamento;
- attenzione ai requisiti del linguaggio utilizzato nelle descrizioni delle offerte di lavoro per garantire che siano eque e inclusive;
- reclutamento di risorse equamente rappresentativo di tutti i generi;
- inclusione in tutte le offerte di lavoro di un messaggio che afferma l'impegno dello Studio verso diversità, equità e inclusione.

L'assunzione di nuove risorse avviene sulla base di competenza e professionalità, senza alcun tipo di discriminazione, nel rispetto delle pari opportunità, della parità di trattamento e di tutti i principi contenuti nella Policy Diritti Umani e D&I nonché del Codice Etico (cfr: <https://www.belex.com/joinus>).

BonelliErede si impegna a favorire l'inclusione di persone provenienti da categorie sottorappresentate e a collaborare con organizzazioni che lavorano per promuovere l'inclusione sociale.

Equità salariale: il processo di remunerazione di BonelliErede si basa sui principi dell'uguaglianza e della meritocrazia. Lo Studio si impegna, anche con specifico riferimento a stipendi e compensi dei propri professionisti e dipendenti, a prevenire – a parità di

situazioni - qualsiasi tipo di discriminazione basata su genere, età, credo religioso, orientamento sessuale e altri aspetti della persona, e a comunicare con trasparenza i percorsi di crescita economica. Lo Studio si impegna inoltre ad analizzare e monitorare annualmente stipendi e compensi al fine di verificare – a parità di situazioni - l'assenza di divario retributivo, e sviluppare strategie e iniziative per colmare gli eventuali gap rilevati.

Female Leadership Program: lo Studio aderisce a un progetto tra primari studi legali internazionali che prevede ogni anno alcuni giorni di formazione dedicati ad alcune senior associate di talento al fine di sviluppare, attraverso il confronto interculturale, abilità di leadership personali e professionali.

VII. Segnalazioni

E' possibile segnalare, per iscritto ed eventualmente in forma anonima, in maniera circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, ogni violazione o sospetto di violazione dei principi contenuti nella Policy Diritti Umani e D&I.

Le segnalazioni vanno indirizzate ai responsabili allo scopo designati dal Consiglio degli Associati (i **"Responsabili Segnalazioni D&I"**), a mezzo posta elettronica all'indirizzo e-mail [responsabili_segnalazioni_D&I@belex.com](mailto:D&I@belex.com) appositamente creato, o a mezzo posta a:

Bonelli Erede Lombardi Pappalardo — Studio Legale
Responsabili Segnalazioni D&I
Via Barozzi 1, 20122 Milano.

I Responsabili Segnalazioni D&I svolgono – in presenza di segnalazioni sufficientemente circostanziate – attività di analisi e istruttoria, eventualmente contattando il segnalante e la persona/le persone segnalate, raccogliendo ove possibile ulteriori informazioni.

I Responsabili Segnalazioni D&I possono, ricorrendone i presupposti, inoltrare la segnalazione al Consiglio degli Associati, eventualmente formulando proposte circa le misure da adottare.

Lo Studio agisce in modo da tutelare i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di integrare una forma di discriminazione o penalizzazione. **È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante**, fatti salvi gli obblighi di legge.

Le segnalazioni vengono rendicontate al Consiglio degli Associati attraverso report periodici.

VIII. Monitoraggio, reporting e trasparenza

Al fine di misurare l'efficacia delle iniziative e garantire il raggiungimento degli obiettivi di diversità, equità e inclusione, lo Studio, anche attraverso sondaggi (survey) condotti con modalità che ne garantiscono l'anonimato, effettua verifiche interne periodiche per valutarne l'implementazione e sanzionare eventuali comportamenti inappropriati, rendicontando i risultati in modo trasparente attraverso report annuali.

IX. Ruoli e responsabilità

Il Consiglio degli Associati è responsabile delle strategie e delle politiche in materia di diversità e inclusione.

Lo Studio ha istituito un Comitato Diversity & Inclusion (Comitato D&I), che si occupa di tutte le tematiche legate alla diversità e all'inclusione. Il Comitato D&I, in particolare, formula al Consiglio degli Associati proposte di strategia in materia di diversità e inclusione, nonché i relativi piani di azione, le iniziative e i target. Inoltre, monitora lo stato di applicazione della Policy Diritti Umani e D&I ai sensi del precedente par. VII, e cura le attività di promozione della Policy Diritti Umani e D&I e delle relative iniziative presso i dipendenti, collaboratori e soci, nonché verso l'esterno.

X. Approvazione, validità e aggiornamento della Policy

La Policy Diritti Umani e D&I è approvata con delibera del Consiglio degli Associati, e viene riesaminata in presenza di eventi rilevanti e, in ogni caso, con frequenza almeno annuale per valutarne l'attualità, la completezza e l'eventuale necessità di aggiornamento.

XI. Condivisione e diffusione della Policy

La Policy Diritti Umani e D&I viene condivisa con tutte le persone di BonelliErede tramite canali di comunicazione interni e

pubblicazione sul Portale (intranet) dello Studio (sezione “Forma”, “Regole”, “Procedure”), ed esternamente tramite pubblicazione sul sito web dello Studio (<https://www.belex.com/policy>). Tutte le risorse dello Studio sono tenute a prenderne visione e a conoscerne adeguatamente i contenuti.

La Policy Diritti Umani e D&I è inoltre oggetto di specifica formazione per tutti i nuovi ingressi di professionisti e dipendenti, e viene comunicata anche ai principali fornitori e partner commerciali per favorire la diffusione dei principi di condotta responsabile lungo la catena del valore.

I principi sanciti all’interno del documento vengono inoltre divulgati internamente tramite apposite sessioni di comunicazione, coinvolgimento e ascolto.