

# Politica per la parità di genere

**UNI/PdR 125:2022**

# Indice

1. PREMESSA	03
2. SCOPO	04
3. RUOLI E RESPONSABILITÀ	06
4. PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	07
5. LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E OBIETTIVI	09
6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	13
7. RISORSE FINANZIARIE	14
8. REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	16
9. APPENDICE	18

Dati Societari

Gruppo Bernoni Grant Thornton  
Sede Legale: Via Melchiorre Gioia, 8  
Milano

Definito da	Approvato da	Data
Alta Direzione di ciascuna Legal Entity del Gruppo in coordinamento con i singoli Comitati Guida	Alta Direzione	16.06.2026
Documento n. 1	Revisione n. 00	Data di emissione: 16.06.2026



# **Politica per la parità di genere**

## 1. PREMESSA

Il Gruppo Bernoni Grant Thornton, nato dall'evoluzione dello storico Studio Bernoni Professionisti Associati, è member firm di Grant Thornton International Ltd dal 2008.

Attraverso le proprie Legal Entity – Bernoni Grant Thornton Studio Tra Professionisti S.p.A. (BGT-STP), Grant Thornton Financial Advisory Services S.r.l. (GTFAS) e Grant Thornton Operations S.r.l. (GTO) – il Gruppo offre servizi di consulenza fiscale, legale, advisory, payroll e contabilità a una clientela diversificata, composta da piccole e medie imprese, gruppi multinazionali e società quotate, operanti sia in Italia sia all'estero.

Nell'erogazione dei propri servizi, il Gruppo coniuga un approccio orientato alla comprensione delle specifiche esigenze dei clienti con elevati standard professionali, promuovendo al contempo una cultura organizzativa fondata sul rispetto reciproco, sulla valorizzazione delle persone e sulla ricerca dell'eccellenza. In tale contesto, il Gruppo riconosce nella diversità delle esperienze, delle competenze e delle prospettive un elemento essenziale di innovazione, crescita e creazione di valore.

In linea con i principi e i valori condivisi dal network internazionale Grant Thornton, il Gruppo considera le proprie Persone il principale fattore di successo e di sviluppo sostenibile. Per questo motivo, si impegna a valorizzare le diversità, a garantire pari opportunità e a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso della dignità di ciascun individuo.

Come sancito dal Codice Etico, il Gruppo garantisce il rispetto della persona e il principio di non discriminazione, indipendentemente da genere, età, origine etnica, nazionalità, colore della pelle, religione, orientamento sessuale e identità di genere, opinioni politiche, appartenenza sindacale, stato civile e familiare, condizioni di salute o qualsiasi altra caratteristica personale.

Già in passato, Bernoni Grant Thornton si è differenziata per aver adottato una policy dedicata alla gestione delle festività religiose. L'iniziativa è nata dalla volontà di garantire alla popolazione aziendale di osservare le proprie festività religiose senza pregiudicare il diritto al lavoro e senza discriminazione alcuna.

Pur adottando una Politica per la parità di genere unica e condivisa, le singole Legal Entity hanno implementato ciascuna il proprio sistema di gestione per la parità di genere per valorizzare al meglio le specificità operative e l'identità di ciascuna Società, nel rispetto dei valori e dei principi comuni che ne caratterizzano la cultura aziendale.

La governance dei sistemi di gestione per la parità di genere è affidata ai rispettivi Consigli di amministrazione che rappresentano l'Alta Direzione ed operano in sinergia d'intenti con i singoli Comitati Guida.

In questo contesto, il Gruppo Bernoni Grant Thornton si impegna a valorizzare le diversità del singolo con il quale entra in contatto e garantire a tutti pari opportunità nell'espressione del proprio potenziale professionale.

## 2. SCOPO

Il Gruppo Bernoni Grant Thornton riconosce che la valorizzazione del pluralismo e la promozione di pratiche inclusive rappresentano fattori essenziali per il successo e la competitività delle organizzazioni, poiché ne esprimono la capacità di rispondere all'evoluzione della società e dei mercati e contribuiscono a una crescita sostenibile nel lungo periodo.

La Politica per la Parità di Genere (di seguito, la "Politica") definisce il quadro di riferimento entro il quale sono individuati i principi, le strategie e gli obiettivi volti a promuovere l'uguaglianza di genere e a consolidare una cultura organizzativa fondata sul rispetto, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle diversità.

Nel rispetto della Costituzione e della normativa vigente<sup>1</sup>, il Gruppo garantisce pari opportunità e assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità, della libertà e dell'integrità della persona, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul genere.

Particolare attenzione è rivolta alla prevenzione e al contrasto di qualsiasi forma di violenza, molestia, mobbing o altro comportamento lesivo della dignità individuale, favorendo al contempo lo sviluppo professionale e personale delle proprie Persone, la valorizzazione dei talenti e l'empowerment femminile.

In tale prospettiva, il Gruppo promuove un ambiente di lavoro inclusivo, nel quale le differenze possano convivere e contaminarsi.

La presente Politica orienta l'azione del Gruppo lungo l'intero ciclo di vita professionale delle proprie Persone, dalla selezione all'inserimento, dalla gestione allo sviluppo, fino ai percorsi di crescita e carriera, con l'obiettivo di garantire un contesto equo, inclusivo e capace di valorizzare il merito e le competenze.

---

1. Si fa particolare riferimento al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, come modificato dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162, nonché al Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96, attuativo della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

## 3. RUOLI E RESPONSABILITÀ

I sistemi di gestione per la parità di genere delle singole Legal Entity del Gruppo si caratterizzano per una governance autonoma, attribuita ai rispettivi Consigli di Amministrazione, in qualità di Alta Direzione, e supportata da tre distinti Comitati Guida. Ciascun Comitato è composto dall'HR Director del Gruppo e da un ulteriore componente designato con riferimento alla specifica Legal Entity interessata.

Di seguito sono riportati i ruoli, le responsabilità e le attribuzioni dei soggetti coinvolti nella governance dei sistemi di gestione per la parità di genere:

- **Amministratore Delegato:** è una figura in possesso, tra le altre, delle competenze organizzative e di genere. È responsabile, con il supporto del Comitato Guida, di definire e proporre al Consiglio di amministrazione l'approvazione e la formale adozione della Politica per la parità di genere, la quale è coordinata sotto la sua guida.
- **Consiglio di amministrazione:** rappresenta l'Alta Direzione ed è responsabile di approvare e garantire l'efficace adozione della Politica per la parità di genere; assegna adeguate risorse finanziarie (budget), le responsabilità e le autorità competenti al perseguimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.
- **Comitato Guida:** è responsabile nel supportare l'Amministratore Delegato nel garantire l'adozione e l'efficace attuazione della Politica per la parità di genere.

I Comitati Guida sono costituiti dall'HR Director e da un'ulteriore figura come di seguito specificato:

- Per Bernoni Grant Thornton STP S.p.A. (BGT): Partner – Head of Payroll and Labour Consulting;
- Per Grant Thornton Financial Advisory Services (GTFAS): Partner – M&A and Debt Advisory;
- Per Grant Thornton Operations S.r.l. (GTO): Partner – Advisory and Tax.

#### 4. PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Gruppo ha sottoscritto la dichiarazione di sostegno dei Women's Empowerment Principles [SR1.1] (WEPs)<sup>2</sup> riconoscendone i seguenti principi:

1. Creare una cultura aziendale che favorisca la parità
2. Promuovere il trattamento equo di tutti gli uomini e le donne nella vita lavorativa, rispetto e promozione dei diritti umani e della non discriminazione
3. Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di ogni risorsa
4. Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne
5. Promuovere l'imprenditorialità femminile, il rafforzamento del ruolo delle donne nel mercato degli acquisti, il rispetto della loro dignità in tutte le attività di marketing
6. Promuovere la parità attraverso iniziative comunitarie e patrocinio
7. Misurare e rendicontare i progressi nel campo della parità di genere.

In particolare, attraverso i WEPs il Gruppo mira a consolidare la posizione delle professioniste in azienda utilizzandoli come un vero e proprio framework a cui fare riferimento nella definizione delle strategie e delle politiche interne.

---

2. I Women's Empowerment Principles (WEPs) rappresentano sette principi per offrire alle imprese una guida su come promuovere l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile sul posto di lavoro, nel mercato e nella comunità. Istituiti da UN Women e UN Global Compact, i WEPs si basano sugli standard internazionali in materia di lavoro e diritti umani.

#### 5. LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E OBIETTIVI

Il Gruppo Bernoni Grant Thornton dichiara il proprio impegno nel perseguire i valori del rispetto reciproco, della collaborazione e dell'inclusione, nella convinzione che un ambiente di lavoro capace di valorizzare le diversità e le caratteristiche individuali di ciascuna Persona rappresenti un fattore di arricchimento della cultura aziendale.

In particolare, il Gruppo si impegna a:

- promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, nel quale ogni persona possa sentirsi accolta, rispettata e valorizzata;
- promuovere una cultura aziendale che riconosca e valorizzi il merito, incoraggiando la crescita professionale e il pieno sviluppo del potenziale delle persone;
- favorire il confronto tra prospettive, esperienze e competenze differenti, valorizzando il contributo di ciascuno e promuovendo la partecipazione attiva delle persone ai processi organizzativi;
- favorire processi di selezione, valutazione delle performance, sviluppo professionale e assunzione delle decisioni improntati a criteri di imparzialità, oggettività e trasparenza, anche attraverso iniziative volte a sensibilizzare rispetto ai bias inconsci;
- promuovere attività di formazione e sensibilizzazione sui temi della Diversità, Equità e Inclusione (DE&I), della parità di genere e della valorizzazione delle differenze;
- assicurare che tutti siano trattati con pari dignità e rispetto, prevenendo e contrastando discriminazioni, intimidazioni, mobbing e qualsiasi forma di molestia;
- incoraggiare coloro che si sentano discriminati, vessati, molestati a segnalare detti episodi assicurando e garantendo riservatezza, competenza nella gestione delle segnalazioni, protezione da qualsivoglia forma di ritorsione;
- esaminare pratiche e procedure in merito a selezione, assunzione, crescita, retribuzione al fine di assicurare costantemente equità.

Per assicurare attuazione e un continuo monitoraggio al sistema di gestione per la parità di genere, il Gruppo Bernoni Grant Thornton ha avviato un costante confronto con la popolazione aziendale atto a raccogliere i risultati di soddisfazione emersi dai propri stakeholder.

Il Gruppo, riconoscendo particolare attenzione ai risultati di soddisfazione raccolti, si impegna al raggiungimento dei propri obiettivi nei seguenti aspetti di vita lavorativa:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascun aspetto sopra riportato, il Gruppo ha definito ed adottato Politiche e Procedure specifiche oggetto di analisi e verifica periodica. Le Politiche e le Procedure specifiche richiamate sono sviluppate in conformità ai riferimenti normativi riportati all'interno del Manuale di Gestione, al fine di ottenere vantaggi concreti e rendicontare i risultati in linea con l'implementazione del sistema di gestione.

Per completezza e trasparenza si riporta nel seguito una breve sintesi della documentazione normativa interna collegata alla Politica per la parità di genere:

1. Selezione e assunzione del personale: il processo di selezione e, successivamente, di gestione del personale assicura parità di trattamento tra i generi. In particolare, stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano a tutti i candidati una valutazione basata sulle capacità e competenze professionali, libera da qualsiasi pregiudizio ed accompagnata da un linguaggio neutro ed inclusivo<sup>3</sup>.

---

3. Anche nel rispetto delle Linee Guida per la parità di genere nel linguaggio sviluppate da UNI – Ente di Normazione Italiano a giugno 2024.

2. Gestione della carriera: assicura equità tra i generi nelle opportunità di crescita e avanzamento professionale.
3. Equità salariale: adotta pratiche di remunerazione eque per medesimo livello inquadramentale e a parità di competenze<sup>4</sup>.
4. Genitorialità: garantisce politiche volte a favorire e tutelare la genitorialità e la cura da parte dei caregivers sostenendo i propri dipendenti.
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro: garantisce ai propri dipendenti un equilibrio tra vita lavorativa e familiare/personale applicando un'organizzazione lavorativa flessibile.
6. Prevenzione abusi e molestie: previene e gestisce eventuali forme di abuso e molestie all'interno del contesto lavorativo anche a mezzo di un organo interno competente in materia.

Alla documentazione normativa interna che esprime i principi a cui il Gruppo Bernoni Grant Thornton si ispira, sono associati i processi verificati e verificabili nonché gli obiettivi di parità: raggiungibili, specifici e misurabili così come definiti nel Piano Strategico elaborato in sinergia d'intenti tra l'Alta Direzione ed i singoli Comitati Guida.

Per il raggiungimento ed il mantenimento dei propri obiettivi, il Gruppo formalizza i propri impegni e azioni nelle seguenti aree affrontate dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità

---

4. In ossequio a quanto previsto dal Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96 in materia di trasparenza retributiva, attuativo della Direttiva (UE) 2023/970.

I principi riferiti a ciascuna area costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- eventuali gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022, rimuovendo eventuali bias;
- le esigenze della popolazione aziendale, assicurando che siano recepite, valutate e gestite in modo equo, imparziale e non discriminatorio, nel rispetto delle diverse esperienze e necessità delle persone, indipendentemente dal genere di appartenenza.

## 6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Politica per la parità di genere è adeguatamente comunicata e diffusa all'interno del Gruppo tramite la intranet aziendale, nonché condivisa con gli stakeholder mediante pubblicazione sul sito web con l'obiettivo di generare un impatto positivo e creare maggiore valore.

La presente Politica è oggetto di sensibilizzazione e di una formazione specifica destinata a tutta la popolazione aziendale e, in ogni caso, in occasione di eventuali ingressi.

## 7. RISORSE FINANZIARIE

L'Alta Direzione assegna risorse finanziarie (budget), responsabilità chiare e autorità ben definite al fine di perseguire, raggiungere e mantenere gli obiettivi di parità di genere identificati.

L'Alta Direzione assicura che il budget – rivisto annualmente – sia impiegato efficacemente per promuovere la diversità quale elemento di vantaggio socialmente utile per le singole Legal Entity.

## 8. REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Con cadenza annuale, la Politica per la parità di genere è revisionata sulla base di eventuali accadimenti e cambiamenti societari, dell'evoluzione normativa, della congruità con il Piano Strategico, dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche effettuate, anche in relazione all'attività formativa.

## 9. APPENDICE

A corredo della Politica per la parità di genere e correlate si rinvia alla seguente documentazione definita dalle singole Legal Entity:

- Piano Strategico
- Policy, prescrizioni e Procedure in materia di parità di genere
- Manuale del sistema di gestione per la parità di genere e documentazione connessa
- Piano di comunicazione e formazione.

