

SECURITY BUILDING SERVICE S.R.L.

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

SOMMARIO

1. PRINCIPI GENERALI
2. COSA RIGUARDA
3. IMPEGNI E LINEE STRATEGICHE
4. APPLICAZIONE DELLA POLITICA
5. ATTUAZIONE DELLA POLITICA
6. CONDIVISIONE DELLA POLITICA

1. Principi Generali

Security Building Service S.r.l. promuove una cultura basata sul rispetto, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle persone, riconoscendo e celebrando la diversità in tutte le sue forme: origine, condizione sociale, credo religioso, opinioni politiche, genere, età, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale. Questo approccio rappresenta un pilastro fondamentale della cultura aziendale.

La presente Politica definisce gli obiettivi, le strategie e le buone pratiche messe in atto dall'organizzazione per incentivare un contesto professionale aperto, collaborativo e rispettoso del contributo di ogni persona, a prescindere dalle diversità.

2. Cosa Riguarda

La presente Politica prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta:

1. lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, su trasparenza, rispetto e fiducia reciproca;
2. la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse;
3. la crescita professionale e lo sviluppo generazionale dell'Azienda sulla base dei principi di pari opportunità.

3. Impegni e Linee Strategiche

Security Building Service, al fine di promuovere una cultura dell'inclusione, della diversità, delle pari opportunità e di sostenere il potenziale delle donne, ritiene opportuno istituire e perseguire all'interno della propria organizzazione, al fine di migliorare le proprie performance e favorire la competitività e la crescita, un'adeguata politica per la parità di genere, diversità e inclusione che sviluppi e promuova l'applicazione di un Sistema di Gestione conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.

La Direzione assegna le risorse necessarie e agisce in collaborazione con il Comitato Guida e gli stakeholder competenti per stabilire i seguenti processi basati sul rispetto di tutte le forme di diversità, nel rispetto del principio delle pari opportunità (con particolare attenzione alla parità di genere):

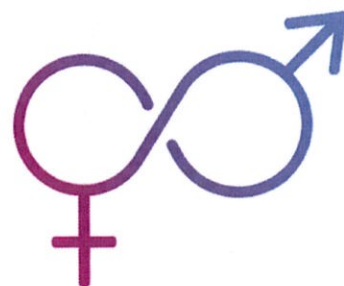
- a) Selezione e reclutamento;
- b) Gestione del personale e delle carriere;
- c) Retribuzione, benefit, piani di welfare
- d) Protezione della maternità/paternità;
- e) Equilibrio tra lavoro e vita privata.

Certificazioni:

UNI/PDR
125:2002

IN
CORSO

SGI
POL0014
Rev. 01
06/07/26



PARITÀ DI GENERE
UNI/PDR 125:2022

SECURITY BUILDING SERVICE S.R.L.**POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE****4. Applicazione della Politica**

Sulla base dei principi sopra descritti e nel pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle politiche aziendali vigenti, Security Building Service, si impegna a adottare le seguenti misure:

Promuovere l'adozione di comportamenti e linguaggio che favoriscano un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di tutti i dipendenti;

- Programmare percorsi di formazione improntati su principi di inclusione e parità, estesi a tutti i livelli e ruoli a seconda delle necessità, garantendo libero accesso e partecipazione equa, al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;
- Selezionare, reclutare, retribuire, formare e valutare i dipendenti esclusivamente in base a criteri di merito, competenza e professionalità, senza alcuna forma di discriminazione;
- Garantire pari opportunità di carriera per tutti i dipendenti, promuovendo un percorso di crescita basato esclusivamente su competenze, merito e risultati, senza alcuna forma di discriminazione;
- Fornire un ambiente di lavoro in cui i rapporti tra colleghi si fondano su lealtà, correttezza, collaborazione, reciproco rispetto e fiducia reciproca;
- Garantire condizioni di lavoro sicure e salutarie, rispettando la dignità e la personalità di ciascun individuo, promuovendo così rapporti interpersonali liberi da pregiudizi;
- Combattere episodi di mobbing, stalking, violenza psicologica e qualsiasi forma di discriminazione o lesione della dignità umana all'interno dell'ambiente aziendale;
- Se necessario, implementare meccanismi di analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità;
- Promuovere un ambiente di lavoro orientato al benessere delle persone, garantendo l'ascolto e la valutazione delle esigenze personali e familiari dei dipendenti e adottando, laddove possibile, misure volte a favorire un efficace equilibrio tra sfera lavorativa e privata.
- Identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività, discriminazione e/o molestia, assicurandosi che le segnalazioni possano essere effettuate attraverso i canali dedicati in linea con le politiche applicabili.

5. Attuazione della Politica

L'implementazione e l'applicazione di quanto definito in questa Politica saranno a cura del Comitato Guida, responsabile della gestione, del monitoraggio delle prestazioni aziendali in questa materia mediante la predisposizione di specifici Indicatori (KPI) e della raccolta-documentazione dei risultati raggiunti, da sottoporre periodicamente alla Direzione per la loro verifica, in particolare ai fini del raggiungimento degli obiettivi prefissati e della prevenzione delle situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere.

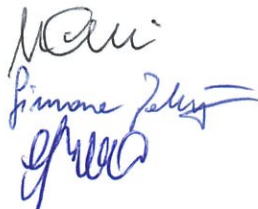
Questa Politica sarà oggetto di Riesame annuale da parte della Direzione per verificare la sua validità/attualità e, nel caso, revisionarla/aggiornarla o confermarla.

6. Condivisione della Politica

Il presente documento, sottoscritto dal Comitato Guida e approvato dalla Direzione, sarà condiviso per comunicazione a tutto il personale e reso disponibile a chiunque ne faccia richiesta.

Bergamo (BG), 06/07/2026

Il Comitato Guida



La Direzione



Certificazioni:

UNI/PDR
125:2002

IN
CORSO

SGI
POL0014
Rev. 01
06/07/26