	Politica di Parità di Genere	
NUMERO: DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 16/01/2025	
PAGINA: Pagina 1 di	VERSIONE: 1	
CLASSIFICAZIONE: PUBBLICO		

Norma Applicabile		UNI/PdR 125:2022 <input checked="" type="checkbox"/>
-------------------	--	--

Politica per la Parità di Genere




Versione	Data	Commento
1	16/01/2025	Creazione Documento

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
---------------	----------------	-----------------

	Politica della Qualità e Sicurezza delle Informazioni	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 21/07/2022
PAGINA:	Pagina 2 di 9	VERSIONE: 1.0
RISERVATO:	PUBBLICO	

Sommario

Mission e Visione Strategica.....	3
Premesse.....	3
Principi guida e aree di azione.....	5
Comitato guida.....	7
Risorse.....	8
Comunicazione Interna ed Esterna.....	8
Monitoraggio periodico e controllo.....	9
Diffusione della politica.....	9

	Politica di Parità di Genere	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 16/01/2025
PAGINA:	Pagina 3 di	VERSIONE: 1
CLASSIFICAZIONE:	PUBBLICO	

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Red Yard è una start-up innovativa fondata nel 2019 da due giovani esperti di Information Technology con anni di esperienza nella consulenza, formazione, sviluppo e progettazione. L'azienda si dedica a supportare il business dei clienti fornendo soluzioni concrete e su misura per le loro necessità.

Le principali aree di attività di Red Yard includono:

- **Formazione:** offre corsi sia online che offline mirati a preparare professionisti operativi nel più breve tempo possibile, utilizzando materiale derivato dal know-how di esperti del settore.
- **Progettazione e Sviluppo:** analizza le necessità dei clienti e progetta soluzioni informatiche integrate e personalizzate per migliorare e ottimizzare i processi aziendali.
- **Consulenza:** aiuta i clienti a valutare diverse tecnologie, allineando le strategie tecnologiche con quelle aziendali o di processo, offrendo supporto nell'implementazione, formazione e assistenza agli utenti finali.
- **Digital Marketing:** fornisce soluzioni di marketing digitale per migliorare il posizionamento online e le conversioni, creando un ecosistema digitale su misura.

Con sedi a Mangone (CS) e Milano, Red Yard si propone come partner affidabile per aziende che desiderano crescere e competere nel mondo digitale.

PREMESSE

Red Yard riconosce che il successo del proprio progetto si fonda sul rispetto e la valorizzazione della persona. Red Yard abbraccia la pluralità come condizione di arricchimento, valorizzando le singolari caratteristiche di ogni persona con cui si relaziona nell'ambito della sua attività produttiva.

Sin dalla sua nascita Red Yard si è impegnata a recepire i principi di gender equality sull'intero percorso professionale proposto ai propri attuali e potenziali collaboratori e collaboratrici. Tale impegno, nel tempo, si è declinato in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire un efficace rispetto delle pari opportunità mediante la promozione di azioni concrete. Parità ed equità sono due valori che meritano dignità e cura in termini assoluti. La parità di genere è un'espressione di questi, e come tale deve essere fatta propria, tutelata e incoraggiata dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso le persone che vi lavorano.

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
---------------	----------------	-----------------

	Politica della Qualità e Sicurezza delle Informazioni	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 21/07/2022
PAGINA:	Pagina 4 di 9	VERSIONE: 1.0
RISERVATO:	PUBBLICO	

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Red Yard ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Red Yard rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

La presente Politica si pone come obiettivo di:

- Individuare i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità di genere e l'empowerment femminile;
- Prevedere l'istituzione di un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere, garantendo così trasparenza ed imparzialità;
- Assegnare risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- Arricchire la presente Politica con riferimenti a politiche/procedure a vario titolo collegate ai temi della parità di genere (es. gestione del personale e delle carriere, comunicazione interna ed esterna);
- Contrastare ogni forma di violenza e discriminazione sia all'interno del luogo di lavoro che con clienti e fornitori esterni.

Al fine di garantire la corretta implementazione, si assicura la comunicazione della presenza della presente Politica sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. Tale Politica è costantemente aggiornata sotto la responsabilità e il coordinamento della Direzione Aziendale e del Comitato Guida.

L'attenzione con la quale Red Yard concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- Riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- Promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
----------------------	-----------------------	------------------------



NUMERO: DIRE_POL_01

VERSIONE DEL: 16/01/2025

PAGINA: Pagina 5 di

VERSIONE: 1

CLASSIFICAZIONE: PUBBLICO

PRINCIPI GUIDA E AREE DI AZIONE

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, avente come obiettivo ultimo la "Certificazione di parità di genere" di Red Yard, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso (i) l'analisi degli aspetti critici del comportamento di questa organizzazione e (ii) la misurazione degli stadi di miglioramento attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui si rende conto nei documenti ufficiali.

Red Yard ha già mosso importanti passi nella direzione del superamento del divario di genere, attraverso le iniziative che sono meglio sintetizzate nel piano strategico; Allo stesso tempo, tuttavia, è consapevole che il cammino per la parità di genere è lungo e richiede un impegno crescente, con l'intento di affrontare in maniera compiuta le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento.

SELEZIONE, ASSUNZIONE E PROCESSI GESTIONALI

I processi di selezione devono garantire un'equa rappresentanza di entrambi i generi, con l'implementazione di politiche che riducano eventuali bias di genere e favoriscano la diversità. Questo include l'adozione di procedure di recruiting neutre, la revisione degli annunci di lavoro per promuovere la diversità e l'inclusione, nonché la formazione dei responsabili delle assunzioni per identificare e contrastare pregiudizi inconsci durante il processo di selezione. Inoltre, è essenziale monitorare costantemente i risultati delle assunzioni per identificare eventuali disparità di genere e adottare misure correttive tempestive. La promozione di una cultura aziendale inclusiva e l'istituzione di programmi di mentoring e sviluppo professionale mirati, possono inoltre favorire l'avanzamento delle donne e di altri gruppi sottorappresentati nelle posizioni di leadership.

Un gruppo di valutatori completamente maschile sarà meno in grado di valutare le capacità di una lavoratrice donna. Il risultato, tuttavia, non è efficiente, poiché può portare alla selezione di profili candidati non sulla base del merito, e quindi della futura performance, ma sulla base di altre caratteristiche. La presenza dei bias è molto costosa e la loro rimozione è estremamente difficile. Il primo passo è il riconoscimento della loro stessa esistenza, grazie ad indicatori oggettivi di misurazione. Red Yard crede fermamente che la gestione dei processi aziendali in modo neutro rispetto al genere renderà gli stessi più efficienti ed efficaci. In questo modo, Red Yard può garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove ogni individuo ha la possibilità di sviluppare il proprio potenziale indipendentemente dal genere.

	Politica della Qualità e Sicurezza delle Informazioni	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 21/07/2022
PAGINA:	Pagina 6 di 9	VERSIONE: 1.0
RISERVATO:	PUBBLICO	

EQUITÀ SALARIALE E GESTIONE DELLE CARRIERE

Equità salariale e gestione delle carriere sono due pilastri fondamentali per garantire un ambiente lavorativo equo e inclusivo. Una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere rischia di accentuare la disparità di trattamento in termini di retribuzione e crescita professionale, creando barriere che ostacolano il progresso delle donne e di altri gruppi sottorappresentati. Pertanto, l'organizzazione si propone di continuare ad adottare e migliorare gli strumenti, le procedure e le risorse necessari per superare questa disparità. Questo include la revisione sistematica delle politiche retributive per garantire che i salari siano basati sul merito e non sul genere, l'implementazione di trasparenza salariale per eliminare il gender pay gap e l'adozione di criteri oggettivi e trasparenti per le valutazioni delle prestazioni e la promozione professionale. Inoltre, Red Yard si impegna a promuovere la diversità nelle leadership ed a offrire opportunità di sviluppo e formazione equamente accessibili a tutti i dipendenti e a tutte le dipendenti, indipendentemente dal genere o da altri fattori di diversità.

GENITORIALITÀ E CURA DELLA FAMIGLIA

Genitorialità e cura della famiglia sono ambiti in cui persistono stereotipi di genere radicati che influenzano le decisioni organizzative e i percorsi di carriera dei dipendenti e delle dipendenti. Sulla base di processi di discriminazione statistica, le organizzazioni tendono ad attribuire alle madri un maggior coinvolgimento nella gestione della famiglia e delle responsabilità domestiche rispetto ai padri, un fenomeno supportato dai dati empirici. Di conseguenza, si verifica una preferenza nell'assunzione e nella promozione degli uomini, a cui non vengono attribuiti gli stessi carichi familiari. Questo crea un circolo vizioso in cui le donne sono incentivate a dedicarsi maggiormente al lavoro di cura e alle mansioni domestiche, mentre gli uomini sono spinti a investire maggiormente nel lavoro e nella carriera.

Questa disparità comportamentale si riflette non solo nella cura dei figli, ma anche in altre responsabilità familiari, come l'assistenza agli anziani o ad altri membri fragili del nucleo familiare. Tale equilibrio discriminatorio è difficile da superare senza l'adozione di misure specifiche progettate per contrastarlo.

Red Yard si impegna a sviluppare strumenti in grado di supportare sia le donne a conciliare la vita lavorativa e la vita professionale, che gli uomini nella corresponsabilità della gestione familiare.

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

La promozione della consapevolezza degli aspetti critici caratteristici di un'organizzazione e della stereotipazione del ruolo della donna all'interno del sistema paese rappresenta il punto di partenza cruciale per una reale comprensione e un progressivo superamento del divario di genere.

Tuttavia, per trasformare questa consapevolezza in azione concreta, è fondamentale investire nella formazione e sensibilizzazione di tutti i livelli dell'organizzazione.

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
----------------------	-----------------------	------------------------



NUMERO: DIRE_POL_01

VERSIONE DEL: 16/01/2025

PAGINA: Pagina 7 di

VERSIONE: 1

CLASSIFICAZIONE: PUBBLICO

Red Yard si impegna all'implementazione di iniziative di formazione e sensibilizzazione mirate. Queste iniziative non solo devono riguardare il management aziendale, ma coinvolgere tutti i dipendenti e le dipendenti, indipendentemente dal ruolo o dalla posizione all'interno dell'azienda. Questo approccio inclusivo garantirà che ogni individuo comprenda appieno l'importanza della parità di genere e sia impegnato nel processo di cambiamento.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Nel contesto sempre più frenetico e impegnativo del mondo del lavoro, la conciliazione dei tempi vita-lavoro è diventata una priorità fondamentale per le organizzazioni moderne. L'equilibrio tra le responsabilità lavorative e la vita personale non solo favorisce il benessere dei dipendenti e delle dipendenti, ma anche la produttività e la soddisfazione sul lavoro. Red Yard ha adottato politiche e pratiche che consentano ai dipendenti e alle dipendenti di gestire in modo efficace il proprio tempo, promuovendo flessibilità lavorativa, telelavoro, orari flessibili e altre forme di supporto per le esigenze personali. Red Yard si impegna a creare una cultura aziendale che valorizzi l'equilibrio tra lavoro e vita privata, incoraggiando il rispetto dei confini tra i due ambiti.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Ogni persona ha il diritto di lavorare in un ambiente sicuro, rispettoso e libero da qualsiasi forma di abuso o molestia. Le organizzazioni devono adottare politiche e procedure rigorose per prevenire e affrontare ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sul luogo di lavoro. È fondamentale che i leader aziendali dimostrino un impegno chiaro nel contrastare qualsiasi forma di abuso, garantendo che ogni dipendente si senta al sicuro e rispettato sul posto di lavoro. Red Yard, grazie ad una cultura aziendale inclusiva, ha creato un ambiente di lavoro sicuro ed accogliente.

COMITATO GUIDA

Con il presente documento viene istituito il Comitato Guida, composta da:

- HR Manager pro tempore;
- Rappresentante dell'Alta Direzione pro tempore.

Il compito del Comitato Guida, che si doterà di un proprio codice di condotta e si riunirà con cadenza almeno trimestrale, è quello di:

	Politica della Qualità e Sicurezza delle Informazioni	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 21/07/2022
PAGINA:	Pagina 8 di 9	VERSIONE: 1.0
RISERVATO:	PUBBLICO	

- Garantire la continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere;
- Redigere il piano strategico, allo scopo di tradurre i temi della presente politica in obiettivi SMART ovvero semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo ed individualmente assegnati come responsabilità di attuazione;
- Allocare le risorse stanziare dalla Direzione per la concreta attuazione e perseguimento degli Obiettivi strategici contenuti nel piano strategico;
- Promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico, in particolare sensibilizzando i/le Manager che occupano posizioni apicali e che assumono la responsabilità di far vivere ed applicare i principi e gli obiettivi che ricadono sotto le rispettive sfere di responsabilità.

RISORSE

La Direzione – previa valutazione di congruità – stanzierà anno per anno la dotazione finanziaria necessaria per il supporto delle iniziative proposte dal Comitato Guida per l'efficace miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere, segnatamente utili a:

- Favorire il definitivo superamento delle disparità retributive di genere a parità di inquadramento e competenze;
- Intervenire sui processi non rispettosi dei principi sopra identificati, allocando le risorse umane e gli strumenti necessari per la revisione di policies e prassi ad essi contrari;
- Promuove la formazione e ogni iniziativa di sensibilizzazione ritenuta opportuno dal Comitato Guida per la responsabilizzazione dei dipendenti e delle dipendenti, ad ogni livello;
- Promuovere le iniziative a sostegno della genitorialità, nelle forme che saranno pianificate e promosse nell'ambito del piano strategico.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Red Yard si propone, attraverso le iniziative attuate dal Comitato Guida e dagli stakeholders da essa coinvolti, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, Red Yard si propone di:

- Impostare le proprie campagne di marketing e pubblicità evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere ed utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- Favorire la partecipazione ad eventi/webinar organizzati da Red Yard attraverso una composizione equilibrata dei generi;

Attraverso una revisione del documento delle parti interessate, il Comitato Guida identificherà ognuno degli stakeholder coinvolti nel proprio progetto di una comunicazione inclusiva e rispettosa dei temi della parità di genere.

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
----------------------	-----------------------	------------------------



NUMERO: DIRE_POL_01

VERSIONE DEL: 16/01/2025

PAGINA: Pagina 9 di

VERSIONE: 1

CLASSIFICAZIONE: PUBBLICO

MONITORAGGIO PERIODICO E CONTROLLO

La presente politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità dell'Alta Direzione, allo scopo di poter adeguare i principi ivi promossi alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.


DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

DATA E LUOGO

Mangone, 16/01/2025

LA DIREZIONE

	Policy for Gender Equality	
NUMBER: DIRE_POL_01	VERSION AS OF: 16/01/2025	
PAGE: Page 1 of 9	VERSION: 1	
CLASSIFICATION: PUBLIC		

Applicable Standard		UNI/PdR125:2022 <input checked="" type="checkbox"/>
---------------------	--	---

Policy for Gender Equality



Version	Date	Comment
1	16/01/2025	Document Creation

Editor: SIGE	Reviewer: SIGE	Authorized: DIRE
---------------------	-----------------------	-------------------------

	Quality and Information Security Policy	
NUMBER:	DIRE_POL_01	VERSION AS OF: 21/07/2022
PAGE:	Page 2 of 9	VERSION: 1.0
RESERVED:	PUBLIC	

Contents

Mission and Strategic Vision..... 3

Premises..... 3

Guiding Principles and Areas of Action..... 5


Steering Committee..... 7

Resources..... 8

Internal and External Communication..... 8

Periodic Monitoring and Control..... 9

Policy Dissemination..... 9

	<p style="text-align: center;">Policy for Gender Equality</p>
<p style="text-align: center;">NUMBER: DIRE_POL_01</p>	<p style="text-align: center;">VERSION AS OF: 16/01/2025</p>
<p style="text-align: center;">PAGE: Page 3 of 9</p>	<p style="text-align: center;">VERSION: 1</p>
<p style="text-align: center;">CLASSIFICATION: PUBLIC</p>	

MISSION AND STRATEGIC VISION

Red Yard is an innovative start-up founded in 2019 by two young Information Technology experts with years of experience in consulting, training, development, and design. The company is dedicated to supporting clients’ business by providing concrete, tailor-made solutions for their needs.

Red Yard’s main areas of activity include:

- **Training:** offers both online and in-person courses aimed at preparing operational professionals in the shortest possible time, using materials derived from the know-how of industry experts.
- **Design and Development:** analyzes clients’ needs and designs integrated, customized IT solutions to improve and optimize business processes.
- **Consulting:** helps clients evaluate different technologies, aligning technology strategies with business or process strategies, and provides support in implementation, training, and end-user assistance.
- **Digital Marketing:** provides digital marketing solutions to improve online positioning and conversions, creating a tailored digital ecosystem.

With offices in Mangone (CS) and Milan, Red Yard positions itself as a reliable partner for companies that want to grow and compete in the digital world.

PREMISES

Red Yard recognizes that the success of its project is based on respect for and enhancement of the individual. Red Yard embraces plurality as a condition for enrichment, valuing the unique characteristics of every person it interacts with in the context of its productive activity.

Since its establishment, Red Yard has been committed to incorporating the principles of gender equality throughout the entire professional journey offered to its current and potential collaborators. Over time, this commitment has taken the form of a human resources development and management strategy capable of ensuring effective respect for equal opportunities by promoting concrete actions. Equality and fairness are two values that deserve absolute dignity and care. Gender equality is an expression of these values and, as such, must be adopted, protected, and encouraged by organizations through concrete actions that cut across all organizational and management processes, via the people who work within them.

<p>Editor: SIGE</p>	<p>Reviewer: SIGE</p>	<p>Authorized: DIRE</p>
----------------------------	------------------------------	--------------------------------

	Quality and Information Security Policy	
NUMBER:	DIRE_POL_01	VERSION AS OF: 21/07/2022
PAGE:	Page 4 of 9	VERSION: 1.0
RESERVED:	PUBLIC	

With the aim of best fulfilling its mission and in line with its strategic vision, Red Yard has decided to adopt a Gender Equality Management System (GEMS) compliant with UNI/PdR 125:2022, as a valid tool to ensure gender equality regarding the presence and professional growth of women, enhancing an inclusive culture and activating processes capable of developing women’s empowerment.

Obtaining the certification for Red Yard will represent only the first step in a path of implementing gender equality policies, with a view to continuous improvement and the promotion of gender equality. The certification’s objective is to support and encourage the organization to adopt policies suitable for reducing the gender gap, with consequent benefits for staff well-being, as well as reputational and ethical impacts.

This Policy aims to:

- Identify the principles and guiding indications that define the organization’s commitment to gender equality, the enhancement of gender diversity, and women’s empowerment;
- Provide for the establishment of a Steering Committee for the effective adoption and ongoing, effective application of the gender equality policy, thereby ensuring transparency and impartiality;
- Assign adequate resources, responsibilities, and authority to pursue, achieve, and maintain the established gender equality objectives;
- Enrich this Policy with references to related policies/procedures connected in various ways to gender equality topics (e.g., people management and careers, internal and external communication);
- Counter every form of violence and discrimination, both within the workplace and with external customers and suppliers.

To ensure correct implementation, the existence of this Policy is communicated both internally and externally to the organization. This Policy is continuously updated under the responsibility and coordination of Top Management and the Steering Committee.

The attention with which Red Yard focuses its commitments—so that its GEMS meets the requirements specified in UNI/PdR 125:2022—is inspired, in line with the European Union Gender Equality Strategy 2020–2025, by the pursuit of the following objectives:

- Increase women’s participation in the labor market;
- Reduce the pay and pension gap between men and women, including to combat women’s poverty;
- Promote equality between men and women in decision-making processes;
- Combat stereotypes and gender-based violence, and protect and support victims.

Editor: SIGE	Reviewer: SIGE	Authorized: DIRE
---------------------	-----------------------	-------------------------



NUMBER: DIRE_POL_01

VERSION AS OF: 16/01/2025

PAGE: Page 5 of 9

VERSION: 1

CLASSIFICATION: PUBLIC

GUIDING PRINCIPLES AND AREAS OF ACTION

The adoption and pursuit of a gender equality management system—whose ultimate objective is Red Yard’s “Gender Equality Certification”—aims to promote and protect diversity and equal opportunities in the workplace through (i) analysis of critical aspects of the organization’s behavior and (ii) measurement of improvement stages through the definition of specific KPIs, which are reported in official documents.

Red Yard has already taken important steps toward overcoming the gender gap through initiatives that are summarized in the strategic plan. At the same time, however, it is aware that the path toward gender equality is long and requires increasing commitment, with the aim of fully addressing the thematic areas most impacted by this topic.

RECRUITMENT, HIRING, AND MANAGEMENT PROCESSES

Selection processes must ensure fair representation of all genders, through the implementation of policies that reduce any gender bias and promote diversity. This includes adopting neutral recruiting procedures, reviewing job postings to promote diversity and inclusion, and training hiring managers to identify and counter unconscious biases during the selection process. In addition, it is essential to continuously monitor hiring outcomes to identify any gender disparities and promptly adopt corrective measures. Promoting an inclusive company culture and establishing targeted mentoring and professional development programs can also support the advancement of women and other underrepresented groups into leadership positions.

A fully male assessment panel will be less able to evaluate the abilities of a female employee. The outcome, however, is not efficient, because it can lead to selecting candidate profiles not on the basis of merit—and therefore future performance—but on the basis of other characteristics. The presence of bias is very costly and removing it is extremely difficult. The first step is recognizing its existence, supported by objective measurement indicators. Red Yard strongly believes that managing business processes in a gender-neutral way will make them more efficient and effective. In this way, Red Yard can ensure a fair and inclusive working environment, where every individual has the opportunity to develop their potential regardless of gender.

	Quality and Information Security Policy	
NUMBER:	DIRE_POL_01	VERSION AS OF: 21/07/2022
PAGE:	Page 6 of 9	VERSION: 1.0
RESERVED:	PUBLIC	

PAY EQUITY AND CAREER MANAGEMENT

Pay equity and career management are two fundamental pillars for ensuring a fair and inclusive working environment. A corporate culture that is not open to gender equality risks increasing unequal treatment in terms of compensation and professional growth, creating barriers that hinder the progress of women and other underrepresented groups. Therefore, the organization intends to continue adopting and improving the tools, procedures, and resources needed to overcome this disparity. This includes systematically reviewing compensation policies to ensure salaries are merit-based and not gender-based, implementing pay transparency to eliminate the gender pay gap, and adopting objective and transparent criteria for performance evaluations and professional promotion. In addition, Red Yard is committed to promoting diversity in leadership and offering development and training opportunities that are equally accessible to all employees, regardless of gender or other diversity factors.

PARENTHOOD AND FAMILY CARE

Parenthood and family care are areas where deeply rooted gender stereotypes persist, influencing organizational decisions and the career paths of employees. Based on statistical discrimination processes, organizations tend to attribute greater involvement in family management and domestic responsibilities to mothers than to fathers, a phenomenon supported by empirical data. As a result, there is a preference for hiring and promoting men, who are not assigned the same family burdens. This creates a vicious cycle in which women are encouraged to devote more time to care work and domestic tasks, while men are pushed to invest more in work and career.

This behavioral disparity is reflected not only in childcare, but also in other family responsibilities, such as caring for elderly people or other vulnerable members of the household. Such a discriminatory balance is difficult to overcome without the adoption of specific measures designed to counter it.

Red Yard is committed to developing tools capable of supporting both women in reconciling work and professional life, and men in shared responsibility for family management.

TRAINING AND AWARENESS-RAISING

Promoting awareness of the critical aspects typical of an organization and of the stereotyping of women’s role within the national system represents the crucial starting point for real understanding and for the gradual overcoming of the gender gap.

However, to turn this awareness into concrete action, it is essential to invest in training and awareness-raising at all levels of the organization.

Editor: SIGE	Reviewer: SIGE	Authorized: DIRE
---------------------	-----------------------	-------------------------



NUMBER: DIRE_POL_01

VERSION AS OF: 16/01/2025

PAGE: Page 7 of 9

VERSION: 1

CLASSIFICATION: PUBLIC

Red Yard is committed to implementing targeted training and awareness initiatives. These initiatives must not only concern company management, but involve all employees regardless of role or position within the company. This inclusive approach will ensure that every individual fully understands the importance of gender equality and is engaged in the change process.

WORK-LIFE BALANCE

In the increasingly fast-paced and demanding context of today's world of work, work-life balance has become a fundamental priority for modern organizations. Balancing work responsibilities with personal life not only promotes employees' well-being, but also productivity and job satisfaction. Red Yard has adopted policies and practices that enable employees to manage their time effectively, promoting work flexibility, remote work, flexible schedules, and other forms of support for personal needs. Red Yard is committed to creating a corporate culture that values the balance between work and private life, encouraging respect for boundaries between the two areas.

PREVENTION ACTIVITIES AGAINST ANY FORM OF PHYSICAL, VERBAL, OR DIGITAL ABUSE (HARASSMENT) IN THE WORKPLACE

Every person has the right to work in a safe, respectful environment free from any form of abuse or harassment. Organizations must adopt rigorous policies and procedures to prevent and address any form of physical, verbal, or digital abuse in the workplace. It is essential that business leaders demonstrate a clear commitment to opposing any form of abuse, ensuring that every employee feels safe and respected at work. Red Yard, thanks to an inclusive corporate culture, has created a safe and welcoming working environment.

STEERING COMMITTEE

With this document, the Steering Committee is established, composed of:

- HR Manager (pro tempore);
- Top Management Representative (pro tempore).

The task of the Steering Committee—which will adopt its own code of conduct and will meet at least quarterly—is to:

Editor: SIGE

Reviewer: SIGE

Authorized: DIRE

	Quality and Information Security Policy	
NUMBER:	DIRE_POL_01	VERSION AS OF: 21/07/2022
PAGE:	Page 8 of 9	VERSION: 1.0
RESERVED:	PUBLIC	

- Ensure the continuous and effective application of this gender equality policy;
- Draft the strategic plan, with the aim of translating the topics of this policy into SMART objectives—simple, measurable, realistic, time-planned, and individually assigned as implementation responsibilities;
- Allocate the resources earmarked by Top Management for the concrete implementation and pursuit of the strategic objectives contained in the strategic plan;
- Promote training and awareness on the topics covered by the strategic plan, in particular by raising awareness among Managers in senior positions who take responsibility for keeping alive and applying the principles and objectives that fall within their respective areas of responsibility.

RESOURCES

Top Management—following an assessment of adequacy—will allocate, year by year, the financial resources necessary to support the initiatives proposed by the Steering Committee for the effective improvement of the gender equality management system, specifically to:

- Promote the definitive overcoming of gender pay disparities for the same job level and skills;
- Intervene in processes that do not comply with the principles identified above, allocating the human resources and tools necessary to review policies and practices that contradict them;
- Promote training and any awareness initiative deemed appropriate by the Steering Committee, to foster accountability among employees at all levels;
- Promote initiatives supporting parenthood, in the forms that will be planned and promoted within the strategic plan.

INTERNAL AND EXTERNAL COMMUNICATION


Through initiatives implemented by the Steering Committee and the stakeholders involved, Red Yard aims to establish internal and external communication that is gender-neutral, through initiatives aligned with the principles of this policy and with the strategic objectives it sets out.

In particular, with regard to external communication, Red Yard aims to:

- Design marketing and advertising campaigns avoiding actions that may fuel gender stereotypes and using inclusive, neutral language;
- Encourage participation in events/webinars organized by Red Yard through a balanced gender composition;

Through a review of the stakeholder document, the Steering Committee will identify each stakeholder involved in its project of inclusive communication that respects gender equality topics.

Editor: SIGE	Reviewer: SIGE	Authorized: DIRE
---------------------	-----------------------	-------------------------

	<p style="text-align: center;">Policy for Gender Equality</p>
<p style="text-align: center;">NUMBER: DIRE_POL_01 VERSION AS OF: 16/01/2025</p>	
<p style="text-align: center;">PAGE: Page 9 of 9 VERSION: 1 CLASSIFICATION: PUBLIC</p>	

PERIODIC MONITORING AND CONTROL

This policy will be reviewed annually under the responsibility of Top Management, in order to adapt the principles promoted herein in light of the initiatives and progress promoted by the Steering Committee within the organization.

POLICY DISSEMINATION

The gender equality policy is communicated and disseminated to all staff and interested parties through internal communication and publication on the institutional website.

DATE AND PLACE

Mangone, 16/01/2025

COMPANY MANAGEMENT

<p>Editor: SIGE</p>	<p>Reviewer: SIGE</p>	<p>Authorized: DIRE</p>
----------------------------	------------------------------	--------------------------------