



# Politica Parità di genere



La presente Politica per la Parità di Genere, definita da Impresa B4T S.p.A., in coordinamento con il Comitato Guida, stabilisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni che esprimono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

## PRINCIPI E IMPEGNI

Impresa B4T S.p.A. tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

Impresa B4T S.p.A. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Impresa B4T S.p.A. si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a garantire una comunicazione chiara, inclusiva e trasparente, internamente ed esternamente, della volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale e alla segnalazione di eventuali situazioni discriminatorie.

## OBIETTIVI

Impresa B4T S.p.A. definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio - anche inconsapevole (unconscious bias) - fondato su questioni di genere;
- governance: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e volto alla presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- processi HR: attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali ai percorsi di carriera e di crescita interni;
- equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: valutazione di misure per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver, promuovendo una cultura condivisa di equilibrio tra vita privata e lavoro.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La politica per la Parità di Genere e le sue future revisioni sono definite e approvate dall'Amministratore Delegato della società.

Bergamo, 07.11.2025

**L'Amministratore Delegato**

Giorgio Cucchi

Giorgio Cucchi  
Impresa B4T S.p.A.  
Via Andrea Moretti n. 34  
24121 Bergamo  
C.F. e P.I.: 00270690167