

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE BUSI GROUP

DATA	INDICE REV.	NATURA DELLA MODIFICA
01/09/2025	00	Prima Emissione
17/07/2026	01	Revisione (Riesame Direzione)

Redige	Verifica e Approva
Salvatore Vancheri	Firma: Diva Busi  Salvatore Vancheri  Anna Mastrini 

Sommario

1.....	PREMESSA.....	3
2.....	IMPEGNI DI BUSI GROUP	3
3.....	OBIETTIVI STRATEGICI.....	4
4.....	POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITA' DI GENERE	4
5.....	MONITORAGGIO	5
6.....	COMUNICAZIONE E DIFFUZIONE	5

1 PREMESSA

Busi Group, con il presente documento, formalizza la propria Politica per la Parità di Genere, parte integrante del piano strategico per la valorizzazione delle diversità e la promozione delle pari opportunità sul luogo di lavoro, nel pieno rispetto dei requisiti previsti dalla UNI/PdR 125:2022. La Politica per la Parità di Genere ha l'obiettivo di rendere trasparente l'impegno del Gruppo nel garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e capace di offrire pari opportunità di sviluppo professionale a tutti, indipendentemente dal genere, dal ruolo o dalle caratteristiche individuali.

Il documento si colloca all'interno di un percorso più ampio volto a integrare in modo sistematico la prospettiva di genere nei processi organizzativi e decisionali, promuovendo una cultura interna basata sul rispetto reciproco, sulla responsabilizzazione e sul benessere delle persone. Con questa Politica, Busi Group conferma la volontà di consolidare e rendere duraturo il percorso intrapreso, mettendo a disposizione strumenti e definendo responsabilità e risorse adeguate per garantire il mantenimento e il continuo miglioramento del Sistema di Gestione e il raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano Strategico per la Parità di Genere.

2 IMPEGNI DI BUSI GROUP

Per garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità, l'organizzazione si impegna a promuovere comportamenti, processi e pratiche coerenti con i valori della parità di genere, della non discriminazione e del sostegno alle persone nelle diverse fasi della loro vita professionale.

Nello specifico, Busi Group si impegna a:

- Promuovere un ambiente di lavoro fondato sul rispetto, sull'equità e sulla valorizzazione delle diversità, assicurando pari opportunità e prevenendo ogni forma di discriminazione diretta e indiretta in tutte le fasi del rapporto di lavoro.
- Garantire processi di selezione, gestione e sviluppo del personale equi, trasparenti e privi di bias, favorendo criteri oggettivi e comportamenti professionali rispettosi e garantendo l'accesso equo alle opportunità di sviluppo professionale.
- Monitorare e ridurre l'eventuale Gender Pay Gap presente nell'organizzazione.
- Aumentare la rappresentanza femminile nei ruoli di leadership, eliminando ostacoli e bias e promuovendo percorsi di sviluppo dedicati.
- Diffondere cultura e leadership inclusive, sviluppando competenze e sensibilità a tutti i livelli dell'organizzazione, per promuovere una gestione responsabile dei team e una maggiore consapevolezza sulle diversità.
- Sostenere il benessere di ciascuno e la conciliazione vita-lavoro.
- Favorire una cultura organizzativa che incoraggi la partecipazione attiva e condivisa alla genitorialità, riconoscendo il ruolo di entrambi i genitori e contrastando stereotipi e pregiudizi legati ai ruoli di cura.
- Favorire una comunicazione interna ed esterna che rifletta i valori dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.

3 OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi fissati da Busi Group mirano a rendere la parità di genere una realtà tangibile all'interno dell'organizzazione: traducono gli Impegni in azioni concrete, misurabili e orientate al miglioramento continuo.

Gli obiettivi strategici volti alla parità di genere sono:

1. Integrare la prospettiva di genere in tutti i processi aziendali, assicurando equità, trasparenza e pari opportunità in tutte le fasi della gestione delle risorse umane:
 - ricerca e selezione
 - condizioni contrattuali
 - onboarding
 - accesso alla formazione
 - valutazione delle performance
 - riconoscimenti e percorsi di sviluppo.
2. Implementare politiche retributive trasparenti, sistemi di monitoraggio e azioni specifiche per ridurre progressivamente il divario retributivo di genere, garantendo pari retribuzione a parità di ruolo, responsabilità e competenze.
3. Promuovere un equilibrato bilanciamento di genere nei ruoli di leadership e favorire la presenza femminile nei processi decisionali e nei gruppi di progetto.
4. Applicare una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia o discriminazione basata su genere, età, nazionalità, credo religioso, condizioni personali o di salute, disabilità e caratteristiche fisiche. Monitorare il clima interno, garantendo canali sicuri di segnalazione.
5. Sostenere una cultura organizzativa fondata sul rispetto e sull'inclusione, promuovendo consapevolezza su stereotipi e bias di genere a tutti i livelli gerarchici.
6. Promuovere una condivisione equilibrata della genitorialità e assicurare un rientro agevolato e inclusivo dopo i congedi parentali. Supportare la genitorialità con misure di conciliazione vita-lavoro.
7. Assicurare che la comunicazione interna ed esterna sia rispettosa delle differenze e orientata all'empowerment femminile.

4 POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

Busi Group ha declinata la Politica generale per la Parità di Genere in politiche operative collegate che riguardano ambiti chiave della gestione del personale: selezione e assunzione, percorsi di carriera, revisione salariale, sistemi di riconoscimento premiale, pianificazione delle successioni; prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro; comunicazione interna ed esterna che utilizzi un linguaggio rispettoso delle differenze di genere e diffonda un'immagine positiva della donna.

	DOCUMENTO	 BG.DO.DIR.005.01 17/07/2026 Pag. 5 a 5
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE BUSI GROUP	

Le procedure collegate, sviluppate in coerenza con il contesto organizzativo, forniscono istruzioni operative chiare, definiscono ruoli e responsabilità e assicurano l'allineamento tra le diverse funzioni aziendali.

5 MONITORAGGIO

Per garantire che gli obiettivi individuati nel Piano Strategico si traducano in risultati concreti, Busi Group ha definito un sistema strutturato di monitoraggio basato su indicatori di performance (KPI) coerenti con la UNI/PdR 125:2022.

Questi indicatori consentono di misurare i progressi, individuare eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi e progettare azioni correttive.

6 COMUNICAZIONE E DIFFUZIONE

La Politica è comunicata a tutto il personale e resa disponibile agli stakeholder esterni tramite:

- comunicazioni interne
- formazione e sensibilizzazione
- pubblicazione sul sito istituzionale
- Piano di Comunicazione dedicato ai temi della parità di genere.

La presente Politica è definita dal Consiglio di amministrazione di Busi Group in coordinamento con il Comitato Guida per le Pari Opportunità e viene riesaminata annualmente per valutarne efficacia, adeguatezza e necessità di aggiornamenti.

Il Consiglio di amministrazione richiede il rispetto dei principi espressi nella Politica e delega al Comitato Guida per la Parità di Genere l'attuazione, il monitoraggio e la diffusione della stessa.