



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

Dati Societari	ACAL BFi Italy S.r.l. Sede Legale: Via Cascina Venina, 20 Assago (MI)
----------------	--

Definito da	Approvato da	Data
Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida	Alta Direzione	3.07.2026
Documento n. 1	Revisione n. 00	Data di emissione: 3.07.2026

Sommario

1.	PREMESSA	3
2.	SCOPO	4
3.	RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	4
4.	PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE.....	4
5.	LINEE GUIDA DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E OBIETTIVI	5
6.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	6
7.	RISORSE FINANZIARIE	6
8.	REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE.....	7
9.	APPENDICE	7

1. PREMESSA

ACAL BFi Italy S.r.l. (di seguito anche semplicemente “**ACAL BFi**” o “**la Società**”), costituita nel 1965 e parte di un Gruppo internazionale, è operatore *leader* nel settore delle soluzioni avanzate per le tecnologie del futuro.

La Società opera nella produzione, nell'assemblaggio, nonché nel commercio e nella manutenzione di apparecchiature elettriche, elettroniche, scientifiche e meccaniche e di prodotti dell'industria meccanica, spaziale delle comunicazioni e dei calcolatori, vantando un *portfolio* che comprende interconnessioni, sensori, comunicazioni, fotonica, *imaging*, componenti magnetici, alimentatori e sistemi *embedded*.

Grazie a un approccio consultivo e orientato alla progettazione e al *design*, ACAL BFi offre soluzioni altamente personalizzate a una clientela diversificata, tra cui imprese, istituti di ricerca e agenzie governative di tutto il mondo, operanti nei settori ambientale, industriale e manifatturiero, medico, della sicurezza, dello spazio e della difesa, dei trasporti e delle comunicazioni e della connettività.

Riconoscendo nelle proprie Persone il principale fattore di crescita e di successo aziendale, ACAL BFi promuove i valori dell'innovazione, dell'eccellenza e dell'integrità, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo, all'interno del quale ogni risorsa possa sentirsi valorizzata e rispettata, considerando le differenze di prospettiva ed esperienza quali stimoli all'innovazione e alla creatività.

La responsabilità sociale e la sostenibilità costituiscono principi fondanti dell'azione di ACAL BFi. In tale prospettiva, la Società conferma¹ il proprio impegno verso la tutela dei diritti umani, la promozione dei più alti standard di etica e integrità e la valorizzazione dell'equità, dell'inclusività e della diversità, respingendo qualsiasi tipo di discriminazione, abuso o molestia fondata sul colore della pelle, sull'origine etnica, sul genere, sull'età, sulla religione, sulle convinzioni personali e sull'orientamento sessuale, e garantendo pari opportunità a ogni risorsa.

A testimonianza degli impegni assunti, la Società ha adottato Sistemi di Gestione conformi agli standard ISO 14001 e ISO 9001, assicurandone l'efficienza e il continuo miglioramento, e ha implementato il proprio sistema di controlli e *governance*, adottando il Codice Etico e un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo Sostenibile integrando i criteri ESG e associandoli ai reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001.

In tale contesto, l'adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, in conformità alla UNI/PdR 125:2022 rappresenta un ulteriore passo nel percorso di sostenibilità e responsabilità sociale intrapreso dalla Società.

Attraverso questo impegno, ACAL BFi intende rafforzare un modello organizzativo fondato sul rispetto della persona, sulla valorizzazione delle diversità e sulla promozione delle pari opportunità, nella convinzione che inclusione ed equità costituiscano fattori strategici per una crescita sostenibile e duratura.

¹ Come sancito dal Codice Etico e dalla Policy in materia di *Corporate Social Responsibility*, entrambi pubblicati sul sito web della Società.

2. SCOPO

ACAL BFi è consapevole che la valorizzazione del pluralismo e delle pratiche inclusive nel mondo lavorativo contribuisca al successo e alla competitività delle Organizzazioni riflettendone la capacità di rispondere all'evoluzione della società e dei mercati.

La Politica per la Parità di Genere ("il presente Documento") definisce il quadro generale all'interno del quale sono individuate le strategie e gli obiettivi atti a promuovere l'uguaglianza di genere.

Nel rispetto della Costituzione e della normativa vigente in materia, in particolare: il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, così come modificato dalla Legge 5 novembre 2021 n. 162, nonché l'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, la Politica per la Parità di Genere intende eliminare ogni discriminazione basata sul genere, intesa quale assenza di pari opportunità e trattamento, prevenire e contrastare ogni forma di molestia e/o *mobbing*, impegnandosi a favorire l'*empowerment* femminile, la formazione e la crescita del singolo.

In tale ottica, ACAL BFi intende assicurare la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini promuovendo non solo un ambiente lavorativo inclusivo, ma dove le differenze possano convivere e contaminarsi.

Il presente Documento contiene i principi, le linee guida e gli obiettivi che definiscono l'impegno di ACAL BFi per affrontare con serietà e determinazione la parità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

3. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Managing Director: 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. È costituito dalla Financial Director e dal Managing Director.

4. PRINCIPI DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Società si impegna a sottoscrivere la dichiarazione di sostegno dei *Women's Empowerment Principles* (WEPs)² 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;

² I *Women's Empowerment Principles* (WEPs) sono una serie di principi che offrono 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 e sul riconoscimento che le imprese hanno un interesse e una responsabilità per l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile.

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* la Società mira a consolidare la posizione delle donne in azienda utilizzandoli come un vero e proprio *framework* a cui fare riferimento nella definizione delle strategie e delle politiche interne.

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

Fin dalla sua costituzione, la Società si è dichiarata contraria a qualsiasi forma di discriminazione e si è impegnata a:

- creare e favorire un ambiente lavorativo non solo inclusivo, ma dove le diversità possano convivere e siano vissute come un *plus*;
- favorire l'unicità e la crescita del singolo;
- 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.

ACAL BFi mira a raggiungere la propria *mission* tramite il contributo dei singoli favorendo una piena realizzazione delle proprie risorse.

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

La Società, 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, la Società 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 inclusivo³.

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.
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 una figura professionale esterna competente in materia.

Alla documentazione normativa interna che esprime i principi a cui ACAL BFi 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 il Comitato Guida.

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

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

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, con particolare riferimento alla popolazione femminile quale principale parte interessata ai concreti risultati del sistema di gestione implementato.

6. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Politica per la Parità di Genere è adeguatamente comunicata e diffusa all'interno della Società 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 Politica per la Parità di Genere è oggetto di sensibilizzazione e di una formazione specifica destinata a tutta la popolazione aziendale almeno su base annuale e, in ogni caso, in occasione di eventuali ingressi in Società.

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 la Società.

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

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:

- 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.

Data

3 luglio 2026